



PUBLIKACIJA

Jači socijalni dijalog u zemljama
Zapadnog Balkana
-u fokusu zaštita,
bezbijednost i zdravlje
na radnom mjestu

► FEDERACIJA
BOSNE I HERCEGOVINE

PUBLIKACIJA
SOCIJALNI DIJALOG U ZEMLJAMA ZAPADNOG
BALKANA

Zaštita, bezbjednost i zdravlje na radnom
mjestu

DIO 1: O PROJEKTU

O Projektu

Jači socijalni dijalog u zemljama Zapadnog Balkana (SSD WBC) je financiran od strane Evropske komisije kroz program operativnog granta za civilna društva IPA CSO-podrška regionalnim tematskim udruženjima.

Trajanje operativnog granta je: 01/01/2016 – 01/01/2017

Opći cilj projekta je: Jačanje kapaciteta socijalnih partnera u zemljama učesnicama kako bi doprinjele nacionalnom i regionalnom razvoju socijalnog dijaloga i usklađivanju sa propisima EU (Srbija, Crna Gora, Makedonija, Bosna i Hercegovina i Albanija)

Specifični ciljevi su:

- Izgradnja kapaciteta socijalnih partnera s ciljem daljeg učešća u procesu izrade održivog okruženja za razvoj malih i srednjih preduzeća i stvaranju boljeg okruženja za radnike, uključujući uslove rada i odnosa između poslodavaca i radnika, jer je jačanje kapaciteta socijalnih partnera neophodno za proces EU integracije ovog regiona.
- Provedba Acquis Communautaire u području socijalnog dijaloga u zemljama partnerima;
- Jačanje uticaja socijalnih partnera na donosiocima odluka i zakona koji se odnose na poslovanje u zemljama uključenim u projekt i poboljšanje utjecaja Ekonomsko-socijalnih savjeta I zaštite na radu u svim zemljama;
- Podizanje svijesti o važnosti nacionalnog i lokalnog socijalnog dijaloga;
- Povećanje znanje ciljanih grupa (organa države, lokalnih državnih organa, poslodavaca, radnika, državljana, nevaldinih organizacija, medija I

drugih grupa) o socijalnom dijalogu, te sigurnosti i zdravlju na radu:

Glavni aplikant i nosilac projekta je Unija poslodavaca Crne Gore a partneri su:

- Udruženje poslodavaca FBiH;
- Biznes Albanija;
- Poslovna konfederacija Makedonije;
- Unija poslodavaca Srbije;
- Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske.

Ciljne grupe projekta su: Socijalni partneri s fokusom na organizacije poslodavaca.

Ostale ciljne grupe: Poslodavci, zaposleni, preduzeća (mala, srednja i velika), organizacije poslodavaca, sindikati, vlada i lokalne vlasti.

Glavni rezultati projekta su:

R1: Analizirana trenutna situacija socijalnog dijaloga u zemalja projektnih partnera i stanja zaštite na radu;

R2: Obezbjedene preporuka za rješavanje identifikovanih nedostataka u radu Ekonomsko-socijalnih vijeća na nacionalnom i lokalnom nivou;

R3: Povećana znanja među socijalnim partnerima o tehnikama kolektivnog pregovaranja u zemljama partnera na projektu;

R4: Podignuta svijest o važnosti uticaja socijalnog dijaloga na ekonomsku situaciju u zemljama partnera projekta.

DIO 2: SIGURNOST I ZDRAVLJE NA RADU U
EU

Sigurnost i zdravlje na radu u EU

Sigurnost i zdravlje na radu je jedno od područja u EU koje ima najveći značaj sa solidnim okvirom koji pokriva maksimalan broj propisa.

Postoje dvije glavne agencije koje pokrivaju ovu temu i koje su glavni partneri Evropske komisije u ovom procesu: Evropska agencija za zdravlje i sigurnost na radu i Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta za širenje informacija, ponudu smjernica i promociju zdrave radne sredine - posebno u malim preduzećima.

Pravni osnov za aktivnosti za sigurnost i zdravlje na radnom mestu je Direktiva 89/391 / EEC o mjerama za poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu. Glavni ciljevi ove Direktive su sljedeći:

- Potiče poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti u svim sektorima aktivnosti, javnih i privatnih.
- Promovira prava radnika da daje prijedloge koji se odnose na zdravlje i sigurnost na radu, da se žali nadležnom organu i da prestane sa radom u slučaju ozbiljne opasnosti.
- Zahtijeva da se adekvatno zaštite radnici i osiguraju da se vrate kući u dobrom zdravlju na kraju radnog dana.

Da bi se bolje zaštitilo više od 217 miliona radnika u EU od nezgoda i bolesti u vezi sa radom, Evropska komisija je usvojila Strateški okvir za zdravlje i sigurnost na radu 2014-2020. Glavni cilj ovog strateškog okvira je identificirati ključne izazove i strateške ciljeve za zdravlje i sigurnost na radu, predstaviti ključne aktivnosti i identificirati instrumente za rješavanje istih.

Navedeni Okvir ima za cilj osigurati da EU nastavlja da igra vodeću ulogu u promociji visokih standarda za uslove rada, kako u Evropi tako na međunarodnom planu, u skladu sa Strategijom Evropa 2020.

Strateški okvir identificira tri glavna izazova u području zdravlja i sigurnosti na radu:

- poboljšanje implementacije postojećih pravila zdravlja i sigurnosti na radu, posebno jačanjem kapaciteta mikro i malih poduzeća da uspostave efektivne i efikasne strategije za prevenciju rizika;
- poboljšanje prevencije bolesti u vezi sa radom kroz rješavanje novih rizika, ne zanemarujući postojeće rizike;
- uzeti u obzir starenje radne snage u EU.

Također, strateški okvir predlaže da se na ove izazove odgovara sa nizom akcija pod sedam ključnih strateških ciljeva:

1. Dalja konsolidacija nacionalnih strategija zdravlja i sigurnosti na radu kroz, na primjer, koordinaciju politika i zajedničko učenje.
2. Pružanje praktične podrške malim i mikro preduzeća kako bi im se pomoglo da bolje ispune zdravstvene i sigurnosne propise. Poslovanje će imati koristi od tehničke pomoći i praktičnih alata, kao što su Online Interaktivna procjena rizika (OiRA), web platforma koja pruža sektorske alate za procjene rizika.
3. Poboljšanje provedbe od strane država članica na primjer, vrednovanje rada nacionalnih inspekcija rada.
4. Pojednostavljanje postojećih zakona kada je to potrebno za otklanjanje nepotrebnih administrativnih opterećenja, uz očuvanje visokog nivoa zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.

5. Rješavanje starenja radne snage EU i poboljšanje prevencije bolesti u vezi sa radom u borbi protiv postojećih i novih rizika, kao što su nanomaterijal, zelena tehnologija i biotehnologija.

6. Poboljšanje prikupljanja statističkih podataka u cilju boljih dokaza i razvijanja alata za praćenje.

7. Jačanje koordinacije s međunarodnim organizacijama (kao što je Međunarodna organizacija rada (ILO), Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) i Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) i partnera da doprinesu smanjenju nesreća na radu i profesionalnih oboljenja I poboljšaju uslove rada u svijetu.

Najvažniji alat za informacije o zakonodavstvu EU i praksi je EU-OSHA. EU-OSHA je informativna agencija Evropske unije za zaštitu i zdravlje na radu. EU-OSHA radi na tome da učini Evropska radna mjesta sigurnijim, zdravijim i produktivnijim - u korist privrede, zaposlenih i vlade. EU –OSHA promovira kulturu prevencije rizika za poboljšanje uslova rada u Europi.

Glavne aktivnosti Evropske agencije za zaštitu I zdravlje na radu su:

- Kampanja zdravih radnih mjesta —dvogodišnja kampanja o podizanju svijesti u raznim temama o sigurnosti I zdravlju na radu širom Evrope;
- Projekat online interaktivne procjene rizika — obezbjeđuje online alate za procjenu rizika za mala I srednja preduzeća I upravljanje rizicima na radnom mjestu.
- ESENER anketa— ova produžena anketa obezbjeđuje trenutni snimak kako se rizicima sigurnosti I zdravlja na radu upravlja na radnim mjestima u EU.

- OSHwiki — zajednička online enciklopedija sa tačnim i pouzdanim informacijama o sigurnosti i zdravlju na radu.
- Predviđanje projekata - izdvajanje i proučavanje novih i prijetećih rizika u zaštiti na radu kroz posvećeno predviđanje projekata.
- OSH pregledi - pregledi vezano za specifične teme zaštite na radu i identifikacija prioriteta.
- NAPO filmovi - niz kratkih, vedrih, filmova bez jezika, o važnim temama sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.

Također, na nivou Evropske unije, vrlo važno tijelo za zaštitu na radu je Savjetodavni odbor za sigurnost i zdravlje na radu.

Savjetodavni odbor za sigurnost i zdravlje na radu (ACSH) je tripartitno tijelo koje se osnovalo 2003. godine Odlukom Vijeća (2003 / C 218/01) za pojednostavljenje procesa konsultacija u oblasti zaštite i zdravlja na radu i sa ciljem racionalizacije tijela u ovoj oblasti prethodnim odlukama Vijeća - bivši Savjetodavni odbor za sigurnost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu (osnovan 1974) i Komisija za sigurnost i zdravlje radnika u rudniku uglja za zdravlje i sigurnost u rudarstvu i drugih ekstraktivnih industrija (osnovana 1956. godine). Kako bi se osiguralo kontinuitet u vezi pitanja ranije navedenih od strane Komisije za sigurnost i zdravlje radnika u rudnicima, Radna grupa za rudarstvo je osnovana u okviru odbora (član 5 (4), Odluke Vijeća 2003 / C 218/01). Nadležnosti Odbora su da pomogne Evropskoj komisiji u pripremi, implementaciji i evaluaciji aktivnosti u oblasti sigurnosti i zdravlja na radu, a naročito:

- Davanje mišljenja o inicijativama EU u području zaštite na radu (npr nacрта prijedloga novih zakona, programa EU / strategija, bilo koje druge inicijative EU koje imaju utjecaj na zdravlje i sigurnost na radu);

- Aktivan doprinos u utvrđivanju prioriteta zaštite na radu i uspostavljanju relevantnih programa / strategija;

- Poticanje razmjene mišljenja i iskustava između država članica i interesnih grupa, koja posluje kao posrednik između EU i na nacionalnog nivoa država članica.

Odbor se sastoji od tri člana po državi članici, koji predstavljaju nacionalne vlade, sindikat i organizacije poslodavaca.

**DIO 3: ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU U
ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA**

3.1. Sigurnost i zdravlje na radu u Crnoj Gori

Zaštita i zdravlje na radu treba da je sastavni deo života svakog zaposlenog, deo opšte kulture i onoga što se dešava kod poslodavca i društvu uopšte. Postizanje ovih ciljeva je veliki zadatak koji zahtijeva preduzimanje određenih mjera i aktivnosti u svrhu smanjenja neželjenih posledica rada, kao što su povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom, te zaštita života i zdravlja zaposlenih i drugih lica koji na to imaju pravo. Ono u velikoj mjeri zavise od socio – ekonomskih uslova, stepena ekonomskog razvoja i tradicije svake države. Za njihovo utemeljenje i poštovanje, najvažniji je zakonodavni okvir kojim su definisani subjekti i njihova prava i obaveze, međusobni odnosi, odgovornosti, aktivnosti i sredstva za njihovo postizanje.

Pravo na zaštitu na radu je data kao ustavna odrednica, prema članu 64 st. 3 i 4 Ustava Crne Gore. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu-krucijalni propis usvojen u Skupštini 2014.godine, čijim se stupanjem na snagu stavlja se van snage Zakon o zaštiti na radu. Isti je koncipiran u duhu dodatnog uskladjivanja sa međunarodnim standardima, te sa ključnom Direktivom Savjeta 89/391/EEC od 12. juna 1989. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja zaštite na radu.

Nova koncepcija koja je uvedena ovim zakonom odnosi se pored tehničkih mjera zaštite i zdravlja na radu i na uvođenje komponente zdravlja zaposlenih, na proširivanje obaveza i odgovornosti relevantnih subjekata u radnoj sredini odnosno radnoj okolini u cilju podizanja nivoa zaštite i zdravlja na radu kao što su poštovanje opštih načela zaštite i zdravlja na radu,

procjena rizika za sva radna mjesta, utvrđivanje načina i mjera za otklanjanje rizika i obezbjeđivanje njihovog sprovođenja.

Zaštita i zdravlje na radu predstavlja (zajedničku) brigu i odgovornost obe strane, na poslodavcu je obaveza da obezbijedi bezbjedne i sigurne uslove obavljanja posla ali je na zaposlenom da mjere zaštite poštuje i da se pridržava upustava predviđenih za radno mjesto koje pokriva. S toga je propisana kaznena politika i za poslodavca i zaposlenog u slučaju nepoštovanja zakona i drugih propisa iz ove oblasti.

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obaveštavanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva. Saglasno prirodi djelatnosti, broju zaposlenih, organizaciji i načinu rada, prava, obaveze i odgovornosti zaštite i zdravlja na radu uređuju se aktom ili ugovorom o radu zaključenim sa zaposlenim.

Poslodavac sprovodi mjere zaštite, poštujući načela:

- izbjegavanje rizika;
- procjenjivanje rizika;
- eliminisanje rizika na izvoru;
- prilagođavanje rada i radnog mjesta zaposlenom, naročito u pogledu konstruisanja radnog mjesta, izboru sredstava za rad, izboru radnih i proizvodnih metoda sa osvrtom na naročito izbjegavanje monotonog rada i rada pri već određenoj brzini i smanjenja njihovog dejstva na zdravlje;
- prilagođavanje tehničkom napretku;

- zamjena opasnih bezopasnim ili manje opasnim okolnostima;
- razvoja sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine;
- davanje prednosti kolektivnim mjerama zaštite u odnosu na individualne mjere zaštite;
- davanje odgovarajućih uputstava i obavještenja zaposlenim.

Akt o procjeni rizika je obavezan za sva radna mjesta. Isti se menja u slučaju:

- pojave svake nove opasnosti i promjene nivoa rizika u procesu rada;
- kada postojeće mjere zaštite nijesu dovoljne, odnosno nijesu odgovarajuće;
- adaptacije, rekonstrukcije, havarije, generalnog remonta;
- teške, kolektivne i smrtne povrede na radu;
- kada je procjena rizika zasnovana na podacima koji ne odgovaraju stvarnom stanju;
- promjene djelatnosti.

Od nivoa stručne osposobljenosti, kao teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih do procesa rada, zavisice poštovanje procesa rada i dosljednost primjene mjera zaštite i zdravlja na radu za bezbjedan rad. Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještavanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva. Stručna obuka se sprovodi i teorijski i praktično.

Osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog se vrši kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana.

Poslodavac je obavezi da obezbijedi posebnu zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom. Uzimajući u obzir promjenu radne okoline, sprovodi mjere zaštite i bira takve radne i proizvodne metode koje će obezbijediti poboljšanje stanja ili viši nivo zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac obezbeđuje zdravstvene preglede zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana.

Vrlo je bitna i obavezna saradnja između zaposlenog, poslodavaca i predstavnika zaposlenih i sindikata u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.

Prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija, raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom, obaveza poslodavca jeste da se konsultuje sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu, kao i da uzme u obzir sposobnosti zaposlenog, koje mogu uticati na zaštitu i zdravlje.

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku zaposlenih i sindikatu da svoje primjedbe u vezi zaštite i zdravlja na radu dostave nadležnom inspektor u postupku vršenja inspeksijskog nadzora.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

Ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu. Takođe, da obavi zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnom mjestu, na koji ga upućuje poslodavac.

Ima pravo da odbije da radi, ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled;
- prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu obezbijedene propisane mjere zaštite i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje.

Zaposleni je obavezan da u skladu sa osposobljenošću i uputstvima koja je dobio od poslodavca:

- za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiče svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski koristi sredstva za rad, opasne

materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje, saraduje sa poslodavcem i stručnim licem kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na poslovima na kojima radi;

- u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, ili preko predstavnika zaposlenih o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih;
- saraduje sa poslodavcem i stručnim licem dok poslodavac ne obezbijedi bezbjedne uslove za rad.

Zaposleni ne može da započne i obavlja rad pod uticajem sredstava zavisnosti (alkohol, droga i sl). Dužan je da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem sredstava zavisnosti, na način i po postupku utvrđenim aktom poslodavca.

Podliježe odgovornosti u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite i neizvršavanja obaveza utvrđenih zakonom i aktima poslodavca.

Prema Izvještaju Uprave za inspekcijske poslove za 2015.godinu: „Najčešće nepravilnosti koje su utvrđene u oblasti zaštite i zdravlja na radu su da : poslodavac ne nabavlja i ne izdaje na upotrebu zaposlenima sredstva za rad i opremu lične zaštite na radu neophodne za njihovo radno mjesto sa stručnim nalazom i ocjenom da su na njima obezbijeđene propisane mjere zaštite na radu, odnosno nekorišćenje istih od strane zaposlenih, rad zaposlenih bez uvjerenja o osposobljenosti za bezbjedan rad i bez ljekarskih uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti za radna mjesta sa posebnim uslovima rada odnosno povećanim rizikom, kao i neposjedovanje akta o procjeni

rizika za sva radna mjesta. U ovoj oblasti inspektori su izvršili 36 uviđaja povodom povreda na radu od čega: devet sa smrtnim ishodom, jedna kolektivna nesreća i 26 teških povreda na radu, što predstavlja smanjenje od 32,08% u odnosu na 2014. godinu. Nadzorom je konstatovano da je najčešći uzrok povreda na radu: neprimjenjivanje mjera zaštite i zdravlja na radu koje su uzrokovale okliznuće, pad sa visine ili u dubinu, udar/prignječenje trupca itd., angažovanje lica koja nijesu osposobljena za bezbjedan rad na poslovima koje obavljaju i kod kojih nije izvršena prethodna provjera zdravstvene sposobnosti, dotrajalost sredstava za rad, kao i upotreba istih bez prethodnog pregleda i ispitivanja, odnosno bez pribavljenih stručnih nalaza od ovlašćenih organizacija za poslove zaštite i zdravlja na radu.“

Vreme na kraju svakako pokaže da je bolje razmišljati unaprijed, raditi na preventivi i ulagati u preventivu. Ulaganje u posledice nikada nije investicija. Vaspitanje, obrazovanje i promocija spada u red najvrednijih stavki u ovoj oblasti i stoga mere koje se koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu ne proizvode nikakve troškove za zaposlene. U 2016.godini UPCG između UPCG I Udruženja zaštite na radu Crne Gore (UZNRCG) potpisan Memorandum o saradnji koji, iako predstavlja verifikaciju dosadašnjeg zajedničkog rada, nosi i potvrdu opredjeljenja UPCG I UZNRCG o zajedničkoj saradnji u ovoj oblasti. Cilj takvog djelovanja je pružanje doprinosa na polju sprovođenja i ostvarivanja zaštite i zdravlja zaposlenih na radnom mjestu, promocije i podsticanja daljeg razvoja ove oblasti, a time i podizanja ukupnog nivoa zaštite i zdravlja na radu kao djelatnosti od javnog interesa.

3.2. Sigurnost i zdravlje na radu u Makedoniji

Zdravlje I sigurnost na radu je jedna od tema sa kojom se susreću svi poslodavci I zaposleni, zavisno od veličine kompanije. Prava I obaveze su jasno regulisana I moraju se poštovati jednako od strane svih interesnih strana procesa rada. Međutim, teorija (regulativa) I praksa (primjena) se često razlikuju.

Sigurnost i zdravlje na radu sa našim zakonima je izrađeno kao dio radne sredine i radnog procesa. Na osnovu toga, predviđeno je da svaki radnik i svaki koristan rad, bez obzira na vrstu i složenost posla je u skladu sa ustavnim principom prava svakog zaposlenog na zaštitu i zdravlje na radu.

Glavni ciljevi zaštite na radu su:

1. Da zaštiti sve zaposlene i druge aktere;
 2. Da je u skladu s relevantnim nacionalnim i međunarodnim pravom;
 3. Da se smanji opasnosti na radu;
 4. Da reguliše negativne efekte o rizicima zaštite na radu;
 5. Ocijeni/ poboljša efikasnost zaštite na radu;
 6. Priprema za vanredne situacije i da intervencija bez odlaganja;
 7. Edukacije i informisanja svih zaposlenih o pitanjima koja se odnose na zaštitu na radu, itd
- ...

Pravo na zdravlje i pravo na zaštitu na radu su univerzalna ljudska i radna prava. Zbog toga, Međunarodna organizacija rada (ILO), od svog uspostavljanja do danas, usvojila i objavila 187 izjava i 198 preporuka u oblasti zdravlja i sigurnosti na radu.

Naš zakon definira mjere za sigurnost i zdravlje na radu, obaveze poslodavca i prava i obaveze zaposlenih u oblasti

bezbednosti i zdravlja na radu, kao i preventivne mjere protiv rizika na radu, eliminaciju faktora rizika za nesreće, informiranje, savjetovanje, obuku zaposlenih i njihovih predstavnika i njihovo učešće u planiranju i poduzimanje mjera za sigurnost i zaštitu zdravlja na na radu. Odredbe ovog zakona primjenjuju se u svim područjima javnog i privatnog sektora, za sve osobe osigurane protiv ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima penzijskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja, i sve druge osobe koje su uključene u proces rada.

Poslodavac je dužan da osigura sigurnost i zdravlje svojih radnika u svakom aspektu koji se odnose na rad. Kao dio svoje odgovornosti, poslodavac mora preduzeti sve neophodne mjere kako bi se osiguralo zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i zaštite od rizika na radu, pružanje informacija i obuke kao i pružanje odgovarajuće organizacije i potrebne resurse. Naime, uvođenje zaštitnih mjera i odabir takvih radnih i proizvodnih metode koje će poboljšati nivo sigurnosti i zdravlja na radu i uključiti sve aktivnosti poslodavca i na svim nivoima organizacije. Poslodavac može dužnosti i odgovornosti zdravlja i sigurnost na radu povjeriti nadležnim pravnim ili fizičkim licima, ako on ili ona ne može izvršiti ili nema dovoljno stručnog kadra i tehničku opremu za izvršenje. Angažman nadležnih eksternih ovlašćenih pravnih ili javnih osoba za obavljanje stručnih poslova koji se odnose na sigurnost i zdravlje na radu ne oslobađa poslodavca od svoje odgovornosti u ovom području. Poslodavac sprovodi mjere za zdravlje i sigurnost na radu koje se zasnivaju se na sljedećim principima:

- Izbjegavanje rizika;
- Pristupanje riziku koji se ne može izbjeći;
- Suočavanje sa rizicima na samom početku;
Prilagođavanje radu svakog pojedinca u vezi sa

- opisom posla i radnog okruženja;
- Izbor lične zaštitne opreme;
- Izbor hemijskih supstanci ili proizvoda;
- Izbor radne i proizvodne metode;
- Provođenje potrebnih mjera za očuvanje i unapređenje zdravlja;
- Prilagođavanje na tehnološki napredak;
- Zamjena opasnih materija sa sigurnim ili manje opasnim materijama;
- Razvijanje potpuno sigurne strategije koja pokriva tehnologije, organizaciju rada, uslova rada, međuljudskih odnosa i faktora koji utiču na radno okruženje;
- Određivanje prioriteta kolektivne mjere sigurnosti u odnosu na pojedinačne mjere;
- Pružanje odgovarajućih smjernica i uputstva i izvještavanje zaposlenih.

Kao nova kategorija i veoma značajna za sigurnost i zdravlje radnika, obaveza je poslodavca da pripremi i implementira sigurnosnu izjavu za svaku poziciju i izvrši procjenu rizika za radna mjesta, navodeći način i mjere koje bi trebalo da budu primjenjene. Ako se uvjeti promijene ili se pojave nove prijetnje na radnom mjestu, za koje je prethodno implementirana sigurnosna izjava, poslodavac mora stvoriti nove sigurnosne izjave. Način na koji se priprema sigurnosna izjava, sadržaj kao i podaci na temelju koji se vrše procjene rizika, uređeni su Pravilnikom za pripremu sigurnosnih izjava.

Sigurnost i zdravlje na radu kao socijalni dijalog između poslodavaca i radnika

Upravljanje principom sigurnosti i zdravlja na radu treba da bude sastavni dio kulture na radnom mjestu, od

samog vrha organizacije i skroz kroz nivoe menadžmenta. Generalno, postoji nekoliko načina na koje poslodavci i menadžeri razumiju sigurnost i zdravlje na radu ili kulturu sigurnosti i zdravlja na radu.

Prva grupa poslodavaca su poslodavci koji ne brinu o sigurnosti i zdravlju na radu svojih zaposlenih sve do trenutka kada se pojavi inspekcija rada i nameće kazne za kršenje zakonskih odredbi. To je patološka kultura sigurnosti i zdravlja na radu.

Za razliku od njih, drugi poslodavci i dalje vjeruju da je sigurnost i zdravlje na radu važan elemenat u njihovom poslovanju. Međutim, oni preduzimaju konkretne korake i mjere za sigurnost i zdravlje na radu samo ako je već došlo do nesreće na radnom mjestu ili tzv. reaktivna kultura sigurnosti i zdravlja na radu.

Treća grupa poslodavaca su oni koji daju smisao pitanja u uslovima sigurnosti i zdravlja na radu i uvode sistem za upravljanje rizicima i opasnosti u radnom okruženju i rada, odnosno to su poslodavci sa kalkulativnom kulturom sigurnosti i zdravlja na radu.

Broj poslodavaca sa aktivnom kulturom sigurnosti i zdravlja na radu, koji prepoznaju važnost dobro integrisanog sistema za sigurnost i zdravlje na radu, nastavlja da raste. Oni idu korak dalje u trajnoj promociji čitavog sistema za sigurnost i zdravlje na radu i sigurno obavljaju svoje obaveze kao dio njihove politike učinka.

Tendencija svake države je da što veći broj poslodavaca koji pripadaju tzv. aktivnoj kulturi, to jest, poslodavaca koji svakodnevno prilikom procesa upravljanja primjenjuju pravila o sigurnosti i zdravlju na radu. Ako se ne može upravljati sa konceptom sigurnosti i zdravlja na radu, onda se ne može upravljati ni poslovanjem. Učešće zaposlenih je identificirana kao ključni uvjet za uspješno upravljanje konceptom sigurnosti i zdravlja na radu i to je glavni faktor koji doprinosi smanjenju

profesionalnih bolesti i ozljeda na radu. Menadžeri, zajedno sa svojim zaposlenima, trebalo bi da se aktivno uključe i učestvuju više u procesu donošenja odluka.

Prednosti učešća zaposlenih uključuju:

- Niže stope nesreća
- Ekonomična rješenja
- Sretniju i produktivniju radnu snagu
- Niže stope odsustva
- Veću svijest o opasnosti na radnom mestu
- Bolju kontrolu faktora rizika, itd

Saradnja u oblasti sigurnosti i zdravlja na radu između uprave i radnika ili njihovih predstavnika na radnom mjestu je bitan element u održavanju zdrave radne okoline, te mogu doprinijeti uspostavljanju i održavanju dobre društvene klime i postizanju širih ciljeva. Puno učešće zaposlenih u svim planovima i programima za sigurnost i zdravlje na radu za njihovu korist će osigurati ne samo efikasnost takvih mjera, već će omogućiti održavanje prihvatljivog nivoa sigurnosti i zdravlja na radu po razumnoj cijeni. Pristup se sastoji od nekoliko elemenata koji se međusobno nadopunjuju i zavise jedan od drugog.

Prvi element je obrazovanje koji bi trebao biti sastavni dio nastavnog plana i programa u školama i visokoškolskim ustanovama. Međutim, bez obzira na taj element, kontinuirana obuka je relevantna.

Trening je bitan element u održavanju zdravog i sigurnog radnog mjesta i to je sastavni dio u upravljanju sa konceptom sigurnosti i zdravlja na radu. Trebalo bi se dogovoriti u redovnim intervalima i prilagoditi realnosti svakodnevnog procesa poslovanja. Posebno treba naglasiti da se obuka mora prilagoditi na određeni posao i mora se obavljati u skladu sa programom obuke za zaposlene. Obuka za zdravlje i sigurnost na radu treba

da funkcionira kao sastavni dio obuke rada i treba se uključiti u svakodnevne radne procedure u radu postrojenja, odnosno; ne treba je tretirati u izolaciji. Menadžeri, profesionalci, zaposleni i njihovi predstavnici treba da budu obučeni da sigurno obavljaju svoje dužnosti. Uprava treba osigurati da svi oni koji imaju ulogu u procesu proizvodnje su obučeni u skladu sa tehničkim vještinama koje su im potrebne da obavljaju svoj posao. Stoga, obuka vještina i obuka za upoznavanje na radnom mjestu, radno okruženje i proces rada treba uvijek uključivati komponente sigurnosti i zdravlja na radu.

Pristup prema prevenciji rizika ostvaruje se kroz podizanje svijesti o ovom pitanju. Zaposleni i svi oni koji su direktno vezani za proces rada, kao i svi koji su uključeni u proces organizacije, trebaju biti svjesni rizika u procesu rada. Predviđanje novih rizika i rizika koji mogu nastati, bilo tehničkih ili uzrokovanih ljudskim faktorom, je od presudne važnosti u procesu prevencije.

Zbog činjenice da se nesreće i povrede na radu javljaju na individualnom radnom mjestu, poslodavci, menadžeri i zaposleni trebaju da kolektivno planiraju i provode preventivne i kontrolne mjere u okviru poduzeća. Najefikasniji način prevencije nesreća i bolesti počinje u organizaciji procesa rada, gdje sigurno uslovi rada mogu biti uključeni u proces rada.

Politika treba da predstavlja dužnost pojedinih zaposlenih da sarađuju u sprovođenju politike sigurnosti i zdravlja u okviru preduzeća. Konkretno, zaposleni su dužni:

1. Da se brinu za svoju vlastitu sigurnost i sigurnosti drugih pojedinaca koje bi mogle biti pogođene njihovim radnjama ili postupcima;

2. Da rade u skladu sa uputstvima datim za sigurnost i zdravlje njih i drugih, kao i da poštuju mjere za sigurnost i zdravlje;
3. Da koriste sigurnosne uređaje i zaštitnu opremu na odgovarajući način;
4. Da prijave situacije za koje oni vjeruju da bi mogle predstavljati prijetnju i situacije koje nisu u stanju da sami da riješe;
5. Da prijave nesreće ili povrede koje se dešavaju u toku ili su u vezi sa radnim mjestom;
6. Da traže i dobiju, gdje postoji razlog za zabrinutost na osnovu sigurnosti i zdravlja na radu, inspekciju od strane poslodavaca i nadležnih organa;
7. Da budu svjesni opasnosti na radnom mjestu koje mogu utjecati na njihovo zdravlje i sigurnost;
8. Dobiju informacije od značaja za njihovo zdravlje i sigurnost, koje poslodavac ili nadležni organ ima u posjedu;
9. Da kolektivno biraju predstavnika za sigurnost i zdravlje na radu.

Pristup informacijama predstavlja glavni uslov za značajan i pozitivan doprinos od strane radnika i njihovih predstavnika za kontrolu opasnosti na poslu. Politike kompanije trebaju osigurati da radnici mogu dobiti pomoć u tom pogledu od svojih sindikalnih organizacija, od kojih imaju legitimno pravo da budu uključeni u sve što se odnosi na zaštitu života i zdravlja svojih članova. Veća posvećenost zaposlenih i zabrinutost za vlastitu sigurnost i sigurnost drugih osoba je rezultat prethodnog informisanja radnika sa opasnostima i prijetnjama koje proizlaze iz njihovih radnih mjesta.

Ima dosta dokaza koji pokazuju da aktivno učešće zaposlenih vodi ka drastičnim poboljšanjima sigurnosti i zdravlja na radu. Npr. Evropsko istraživanje preduzeća

o novim i predstojećim rizicima- ESENER (evropsko istraživanje preduzeća na nove i predstojeće rizike) pokazuje da sudjelovanje radnika u kombinaciji s posvećenošću rukovodstva dovodi do znatno bolje performanse sigurnosti i zdravlja na radu. Na primjer, u društvima u kojima postoji veća participacija radnika u kombinaciji s višim stepenima posvećenosti menadžmenta, mogućnost je 10 puta veća da imaju uspostavljenu dokumentiranu politiku za sigurnost i zdravlje na radu. Slijedi praktični primjer učešća radnika u praksi, koji se odnose na velike konditorsku kompaniju (Nestle, York, UK) sa 2000 zaposlenih, koja je imala značajan problem sa povredama od klizanja i spoticanja. U pokušaju da se smanji stopa povreda, kompanija je počela zajedničku inicijativu za pružanje sigurnih i zdravih uslova rada za zaposlene kroz puno učešće njihovih predstavnika. Ovo uključuje određenu proceduru za prijavu povreda od klizanja i spoticanja i analizu uzroka takvih povreda. Nakon što su glavni uzroci otkriveni, uslijedili su zajednički sastanci za analizu s menadžerima, supervizorima i predstavnicima zaposlenika. Ove analize su stalno dijelili s radnom snagom kroz efikasnu informativnu kampanju koja je uključivala stvari kao što su plakati, flajeri, itd. Nakon tri godine, ova kampanija je dovela do smanjenja povreda od klizanja i spoticanja u iznosu od 60%. Nakon dodatnih 18 mjeseci, slična kampanja pokrenuta je u nastojanju da se smanje povrede u ručnom radu. To je rezultiralo stopom smanjenja 40% takvih povreda u roku od dvije godine.

3.3. Bezbednost i zaštita na radu u Republici Srbiji

Sistem bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji uređen je Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.

Za njegovu izradu su u najvećoj mogućoj meri primenjeni zahtevi iz Direktive 89/391/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu. Sistem bezbednosti i zdravlja na radu je uređen i podzakonskim propisima kojima su u nacionalno zakonodavstvo transponovane pojedinačne direktive EU koje su donete na osnovu Direktive 89/391/EEC, drugim podzakonskim propisima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i drugim propisima.

Zakonodavni okvir čine i ratifikovane Konvencije Međunarodne organizacijerada i to: Konvencija MOR-a br. 81 – Inspekcija rada, Konvencija MOR-a br. 155 – Bezbednost i zdravlje na radu, Konvencija MOR-a br. 161 – Zdravlje na radu (usluge), Konvencija MOR-a br. 167 – Bezbednost i zdravlje na radu (građevina), Konvencija MOR-a br. 187 – Promotivni okvir za bezbednosti i zdravlje na radu, i druge.

Sistem bezbednosti i zdravlja na radu ima podršku i u:

- Zakonu o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13),
- Zakonu o zdravstvenoj zaštiti („Službeni glasnik RS”, br. 107/05, 72/09 – dr. zakon, 88/10, 99/10, 57/11, 119/12 i 45/13 – dr. zakon),
- Zakonu o zdravstvenom osiguranju („Službeni glasnik RS”, br. 107/05 i 109/05 – ispravka, 30/10 – dr. zakon, 57/11, 110/12 – US i 119/12),
- Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službeni glasnik RS”, br. 34/03, 64/04 – US, 84/04 – dr. zakon, 85/05, 101/05 – dr. zakon, 63/06 – US, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12 i 62/13),
- Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS”, broj 36/10),
- Zakonu o opštoj bezbednosti proizvoda („Službeni glasnik RS”, broj 41/09),

- Zakonu o standardizaciji („Službeni glasnik RS”, broj 36/09),
- Zakonu o akreditaciji („Službeni glasnik RS”, broj 73/10),
- Zakonu o hemikalijama („Službeni glasnik RS”, br. 30/09, 88/10, 92/11 i 93/12),
- Zakonu o biocidnim proizvodima („Službeni glasnik RS”, br. 36/09, 88/10 i 92/11),
- Zakonu o zaštiti životne sredine („Službeni glasnik RS”, br. 135/04, 36/09, 72/09 – dr. zakon i 43/11 – US),
- Zakonu o upravljanju otpadom („Službeni glasnik RS”, br. 36/09 i 88/10),
- Zakonu o ambalaži i ambalažnom proizvodu („Službeni glasnik RS”, broj 36/09),
- Zakonu o zaštiti od nejonizujućeg zračenja („Službeni glasnik RS”, broj 36/09),
- Zakonu o zaštiti od jonizujućeg zračenja i o nuklearnoj sigurnosti („Službeni glasnik RS”, br. 36/09, 88/10 i 92/13),
- Zakonu o energetici („Službeni glasnik RS”, br. 57/11, 93/12 i 124/12),
- Zakonu o efikasnom korišćenju energije („Službeni glasnik RS”, broj 25/13), Zakonu o zaštiti od požara („Službeni glasnik RS”, broj 111/09), Zakonu o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS”, br. 72/09, 52/11 i 55/13).

Postoje i mnogi drugi zakoni, podzakonski propisi (npr. propisi o bezbednosti mašina, liftova), tehnički propisi i standardi čijom primenom se ostvaruju bezbedni i zdravi radni uslovi.

Propisi kojima su u nacionalno zakonodavstvo transponovane pojedinačne Direktive EU u skladu sa Nacionalnim programom za integraciju Republike Srbije u EU, su:

1)Uredba o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima („Službeni glasnik RS”, br. 14/09 i 95/10), kojom je transponovano Uputstvo Saveta broj 92/57/EEZ o primeni minimuma zahteva za bezbednost i zdravlje na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima;

2)Uredba o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri eksploataciji 5 mineralnih sirovina u dubinskim bušotinama („Službeni glasnik RS”, broj 61/10),kojom je transponovano Uputstvo broj 92/91 EEZ Evropskog parlamenta i Saveta o minimumu zahteva za poboljšanje bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih na vađenju mineralnih sirovina u dubinskim bušotinama;

3)Uredba o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri podzemnoj i površinskoj eksploataciji mineralnih sirovina („Službeni glasnik RS”, broj 65/10), kojom je transponovano Uputstvo broj 92/104/EEZ Evropskog parlamenta i Saveta o minimumu zahteva za poboljšanje bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih na površinskim i dubinskim kopovima industrije minerala;

4)Uredba o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad na plovilima koja obavljaju ribolov („Službeni glasnik RS”, broj 70/10), kojom je transponovano Uputstvo broj 93/103/EZ Evropskog parlamenta i Saveta o minimumu zahteva bezbednosti i zdravlja na radu pri radu na plovilima za ulov ribe;

5)Uredba o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad usled rizika odeksplozivnih atmosfera („Službeni glasnik RS”, br. 101/12, 12/13 – ispravka), kojim je transponovano Uputstvo broj 1999/92/EZ Evropskog parlamenta i Saveta o minimumu zahteva za poboljšanje bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih izloženih riziku usled eksplozije gasova;

6)Pravilnik o programu, načinu i visini troškova, pripreme i polaganja stručnog ispita za obavljanje

poslova koordinatora za izradu projekta i stručnog ispita za obavljanje poslova koordinatora za izvođenje radova („Službeni glasnik RS”, br. 72/10 i 91/12);

7)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad na radnom mestu,(„Službeni glasnik RS”, broj 21/09), kojim je transponovano Uputstvo Saveta broj 89/654/EEZ o minimumu zahteva za bezbednost i zdravlje zaposlenih na radnom mestu;

8)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju opreme za rad („Službeni glasnik RS”, br. 23/09 i 123/12), kojim je transponovano Uputstvo Saveta broj 89/655/EEZ o minimumu zahteva za bezbednost i zdravlje zaposlenih prilikom korišćenja opreme za rad na radnom mestu i Uputstvo br. 2001/45/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 27. juna 2001. godine kojim se menja Uputstvo Saveta br. 89/655/EEZ o minimumu zahteva bezbednosti i zdravlja zaposlenih prilikom korišćenja opreme za rad na radnom mestu;

9)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju azbestu („Službeni glasnik RS”, br. 106/09, 6/10 i 15/10), kojim je transponovano Uputstvo Saveta broj 83/477/EEZ o zaštiti zaposlenih od rizika nastalih usled izlaganja azbestu;

10)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju hemijskim materijama („Službeni glasnik RS”, broj 106/09), kojim je transponovano Uputstvo Saveta broj 98/24/EZ o zaštiti bezbednosti i zdravlja zaposlenih od rizika povezanih sa hemijskim agensima na radnom mestu Uputstvo Komisije br. 91/322/EEZ od 29. maja 1991. godine o uspostavljanju indikativnih graničnih vrednosti primenom Uputstva Saveta br. 80/1107/EEZ o zaštiti zaposlenih od rizika zbog izlaganja hemijskim, fizičkim i biološkim agensima, Uputstvo Komisije br. 2000/39/EZ od 8. juna 2000.

godine o utvrđivanju prve liste indikativnih graničnih vrednosti profesionalne izloženosti radi primene Uputstva Saveta 98/24/EZ o zaštiti bezbednosti i zdravlja zaposlenih od rizika povezanih sa hemijskim agensima na radnom mestu, Uputstvo Komisije br. 2006/15/EZ od 7. februara 2006. godine o utvrđivanju druge liste indikativnih graničnih vrednosti profesionalne izloženosti radi primene Uputstva Saveta br. 98/24/EZ i izmene Uputstva br.91/322/EEZ i Uputstva br. 2000/39/EZ;

11)Pravilnik o obezbeđivanju oznaka za bezbednost i zdravlje na radu 6 („Službeni glasnik RS”, broj 95/10), kojim je transponovano Uputstvo Saveta broj 92/58/EEZ o minimumu zahteva za obezbeđivanje oznaka za bezbednost i/ili zdravlje zaposlenih na radu;

12)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju biološkim štetnostima („Službeni glasnik RS”, broj 96/10), kojim je transponovano Uputstvo broj 2000/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta o zaštiti zaposlenih od rizika nastalih usled izlaganja biološkim agensima na radnom mestu;

13)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju vibracijama („Službeni glasnik RS”, broj 93/11), kojim je transponovano Uputstvo br. 2002/44/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 25. juna 2002. godine o minimum zaštite zaposlenih od rizika nastalih usled izlaganja fizičkim štetnostima –vibracije);

14)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju buci („Službeni glasnik RS”, broj 96/11), kojim je transponovano Uputstvo broj 2003/10/EZ Evropskog parlamenta i Saveta u vezi sa izlaganjem zaposlenih rizicima prouzrokovanim fizičkim faktorima-buka;

15)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju karcinogenima ili mutagenima

(„Službeni glasnik RS”, broj 96/11), kojim je transponovano Uputstvo Evropskog parlamenta i Saveta 2004/37/EZ o zaštiti zaposlenih od rizika vezanih za izlaganje karcinogenima i mutagenima na radnom mestu;

16)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju elektromagnetskom polju („Službeni glasnik RS”, broj 117/12), kojim je transponovano Uputstvo br. 2004/40/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 29. Aprila 2004. godine o minimumu zaštite zaposlenih od rizika nastalih usled izlaganja fizičkim štetnostima (elektromagnetna zračenja);

17)Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri izlaganju veštačkim optičkim zračenjima („Službeni glasnik RS”, broj 120/12), kojim je transponovano Uputstvo Evropskog parlamenta i Saveta br. 2006/25/EZ o zaštiti zaposlenih od rizika pri izlaganju fizičkim štetnostima-veštačka optička zračenja.

U Republici Srbiji izgrađen je institucionalni okvir koji se konstantno unapređuje i razvija.

Na osnovu Zakona o Vladi i Poslovnika Vlade obrazovan je Savet za bezbednost i zdravlje na radu kao povremeno radno telo Vlade Republike Srbije. Zadaci Saveta za bezbednost i zdravlje na radu su da:

- daje inicijative za donošenje propisa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- daje inicijative za izradu nacionalnog programa razvoja bezbednosti i zdravlja na radu;
- svojim delovanjem doprinosi približavanju različitih stavova učesnika u socijalnom dijalogu u ovoj oblasti;
- inicira preventivnu politiku o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Savet za bezbednost i zdravlje na radu je tripartitno telo u čijem radu pored predstavnika ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i socijalnih partnera, učestvuju i predstavnici drugih ministarstava, visokoobrazovnih ustanova i nevladinih organizacija.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja predlaže, izvršava, razvija, primenjuje i koordinira politiku Vlade u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu, propisano je da Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, kao organ uprave u sastavu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja obavlja poslove koji se odnose na pripremu propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i davanje mišljenja za njihovu primenu.

Inspektorat za rad kao organ uprave u sastavu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, obavlja poslove inspeksijskog nadzora u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i radnih odnosa nad primenom Zakona o radu, Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakona o zaštiti stanovništva od izloženosti duvanskom dimu, Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, Zakona o privrednim društvima (u delu koji se odnosi na bezbednost i zdravlje na radu), Zakona o volontiranju, Zakona o ravnopravnosti polova, Zakona o štrajku, kolektivnih ugovora (posebnih i pojedinačnih), opštih akata i ugovora o radu kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u organizacijama, pravnim licima i drugim oblicima organizovanja, kao i ustanovama.

U Republici Srbiji postoje, jedno reprezentativno udruženje poslodavaca – Unija poslodavaca Srbije i dva reprezentativna udruženja zaposlenih: Savez

samostalnih sindikata Srbije, Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost”.

U oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, Unija poslodavaca Srbije, aktivno učestvuje u postupku donošenja Zakona, podzakonskih propisa, strateških dokumenata i pratećih akata sistema bezbednosti i zdravlja na radu. Na nivou Unije poslodavaca Srbije formirano je radno telo za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu, a poseban deo stručne službe Unije bavi se pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu. Cilj Unije poslodavaca Srbije je, između ostalog, podizanje svesti poslodavaca o značaju bezbednih i zdravih uslova rada, kao i podizanje opšte i poslovne kulture odnosno nacionalne kulture prevencije u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Radi ostvarenja ovog cilja Unija poslodavaca Srbije samostalno ili u saradnju sa zainteresovanim stranama i partnerima organizuje i učestvuje u brojnim aktivnostima i obukama u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Obuke su posvećene postupku procene rizika za sektor malih i srednjih preduzeća.

Savez samostalnih sindikata Srbije usvojio je Rezoluciju o bezbednosti i zdravlju na radu, a zajedno sa ostalim socijalnim partnerima potpisnik je Deklaracije o bezbednosti i zdravlju na radu. U Savezu samostalnih sindikata Srbije kao najstarijoj sindikalnoj organizaciji u Srbiji, posebna pažnja se se poklanja oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, pa je u okviru službe opštih poslova formiran poseban stručni tim za bezbednost i zdravlje na radu, a granski sindikati formirali su posebna radna tela za bezbednost i zdravlje na radu.

Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost” u svojoj programskoj orijentaciji, kao jednu od značajnih aktivnosti, utvrdili su konkretne aktivnosti na kontinuiranom unapređivanju bezbednosti i zdravlja na radu. Te aktivnosti UGS „Nezavisnost” sprovode, pre

svoga, kroz delovanje Programskog odbora za zaštitu životne i radne sredine.

Socijalno – ekonomski savet Republike Srbije razmatra nacрте zakona i predloge drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca, kao i iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, i o njima daje mišljenje. U okviru Socijalno – ekonomskog saveta Republike Srbije osnovana su četiri radna tela, uključujući i Stalno radno telo za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu. Stalno radno telo za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu obavezno je da svoje stručno mišljenje, stavove i preporuke o određenim materijalima dostave Socijalno – ekonomskom savetu Republike Srbije u roku koji im je određen. Zaključke o utvrđivanju stručnog mišljenja, stava, inicijative ili preporuke stalno radno telo donosi konsenzusom. Izuzetno, kada o važnim pitanjima ne postoji konsenzus Socijalno – ekonomskom savetu Republike Srbije se dostavljaju izdvojeni stavovi pojedinih članova stalnog radnog tela na razmatranje.

Oblast bezbednosti i zdravlja na radu obuhvaćena je i kolektivnim ugovorima. Za razliku od oblasti u pogledu kojih postoji neslaganje stavova predstavnika sindikata i predstavnika poslodavaca u toku pregovora, sa ovom oblašću to nije slučaj.

Sva tri posebna kolektivna ugovora sadrže odredbe o bezbednosti i zdravlju na radu u skladu sa pozitivnim propisima, a PKU za delatnost građevinarstva i industrije građevinskog materijala je otišao korak dalje i u članu 27. propisao obavezu izrade i nošenja identifikacionih kartica "Radi stvaranja bezbednih i zdravih uslova rada i radi smanjenja rada na crno, poslodavac je dužan da obezbedi identifikacionu karticu za svakog zaposlenog. Na identifikacionu karticu, uz prethodno pribavljenu saglasnost zaposlenog, stavlja se: fotografija, ime i prezime, registarski broj kod poslodavca, krvna grupa i

broj ugovora o radu zaposlenog. Zaposleni je dužan da za vreme obavljanja poslova nosi identifikacionu karticu, istaknutu na vidnom mestu.” I pored napomena iz Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da identifikaciona kartica nije regulisana pozitivnim propisima RS socijalni partneri nisu odustali od namere da je inkorporiraju u tekst posebnog kolektivnog ugovora. Ovo je jedan od načina kako socijalni partneri mogu zajedno da promovišu bezbednost i zdravlje na radu, odnosno da zajedno rade na podizanju svesti da je prevencija jeftinija.

3.4. Bezbjednost i zaštita na radu u BIH

Tehnološki i društveni razvoj uticali su da se zaštita životne sredine posmatra kao nezaobilazno pitanje u mnogim disciplinama a ne samo u radnom pravu. U modernom zakonodavstvu zaštita na radu se razmatra kao ostvarenje organizovanih grupa radnika, za obezbjeđenje odgovarajućih radnih i životnih uslova ali i kao važan segment zaštite životne sredine.

Sa radno-pravnog stanovišta naročito je značajan onaj dio koji se odnosi na izvršavanje obaveza u procesu obavljanja djelatnosti, koji obavezuje i poslodavca i radnika, da obezbijede odnosno sačuvaju zdravu životnu sredinu, a posebno da spriječe mogućnost zagađivanja radne sredine.

Zaštitu na radu i u vezi sa radom obezbjeđuje i provodi poslodavac, kroz obavezu da osigura uslove rada u okviru propisanih mjera i normativne zaštite na radu, zatim preduzimanjem mjera zaštite na radu, kao i osiguranjem od drugih opasnih i štetnih uticaja na zdravstvenu i radnu sposobnost radnika, kao i osiguravanjem zaštite od drugih opasnih i štetnih materija

Zaštita na radu predmet je interesa mnogih društvenih kategorija. Radnika svakako jer štiti život i zdravlje uposlenika i humanizuje uslove rada. Naime, danas se zaštita osoba na radu i u vezi sa radom, smatra jednim od osnovnih prava radnika i vezuje se za uslove rada koji treba da osiguraju fizički i moralni integritet radnika naglašavajući ljudsku sposobnost i dostojanstvo. Interes poslodavaca ogleda se u tome što, investicija u poboljšanje radnih uslova, povećava produktivnost rada. Samo zadovoljan i zdrav radnik, koji je fokusiran na vlastiti posao, može obezbjediti neophodan stepen produktivnosti. Interes vlasti ogleda se u smanjenju troškova zdravstvene zaštite i produženju ranog vijeka zaposlenih, što opet ima direktan uticaj na samoodrživost penzionog fonda, a interes svih građana je zaštita životne sredine.

Iz navedenog je jasno da se institut zaštite na radu i u vezi sa radom od opšte društvenog značaja i Zbog toga se mora poticati, usmjeravati i kontrolisati kroz zakonske i druge propise i opšte akte poslodavca, a sve u cilju onemogućavanja nastupanja opasnosti po život i zdravlje radnika i radnu i životnu sredinu.

Pravni okvir

Ustav BiH nadležnost, odnosno njegov član III, nadležnost u ovo pravnoj stvari daje entitetima i Brčko Distriktu. Prema Ustavu FBiH oblast zaštite na radu je u podijeljenoj nadležnosti federacije i kantona.

a) Zakoni

Zakon o radu FBiH (Sl. novine FBiH broj 26/16)

Zakon o zaštiti na radu (Sl. novine FBiH broj: Sl. list SR BiH br. 22/90)

Zakon o vijeću uposlenika (Sl. novine FBiH broj: 38/04)

Zakon o akreditiranju BiH („Službeni glasnik BiH“, broj 19/01);
Zakon o standardizaciji BiH („Službeni glasnik BiH“, broj 19/01);
Zakon o zaštiti od požara i vatrogastvo („Službene novine FBiH“, broj 64/09)
Zakon o zaštiti i spašavanju ljudi i materijalnih dobara od prirodnih i drugih nesreća („Službene novine FBiH“, broj 39/03 sa izmjenama i dopunama);
Zakon o prostornom planiranju i korišćenju zemljišta na nivou FBiH („Službene novine FBiH“, broj 2/06, 72/07, 32/08,4/10 i 13/10);
Zakon o građevinskim proizvodima („Službene novine FBiH“ broj 78/09),
Zakon o tehničkim zahtjevima za proizvode i ocjenjivanje usklađenosti („Službene glasnik BiH“, broj 45/04);
Zakon o zaštiti okoliša („Sl. novine FBiH br.33/03 i 38/09, sa izmjenama i dopunama);
Zakon o zaštiti zraka („Sl. novine FBiH“ br. 33/03 i 4/10);
Zakon o zaštiti prirode („Sl. novine FBiH“ br.33/03);
Zakon o vodama (‘Službene novine FBiH’ broj 70/06);
Zakon o upravljanju otpadom („Sl. novine FBiH“ br.33/03 i 72/09);

b)Podzakonski akti

Postoji čitav niz podzakonskih, provedbenih akata, koje, zbog brojnosti, nije moguće ovdje nabrojati.

c)Kolektivni ugovori

Opšti kolektivni ugovor (Sl. novine FBIH broj: 48/16; 62/16)

Granski kolektivni ugovori

d)Međunarodne konvencije

Evropska socijalna povelja

Konvencije MOR-a:

- C45 Konvencija o zapošljavanju žena na poslovima pod zemljom, 1935
- C148 Konvencija o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj sredini, prouzrokovanih zagađenjem vazduha, bukom i vibracijom br. 148;
- C155 Konvencija o zaštiti na radu i zdravlju, 1981
- C161 Konvencija o medicini rada;
- C162 Konvencija o azbestu;
- C174 Konvencija o suzbijanju glavnih nesreća u industriji, 1993
- C176 Konvencija o bezbjednosti i zdravlju u rudnicima, 1995
- C184 Konvencija o bezbjednosti i zdravlju u poljoprivredi, 2001
- C187 Konvencija o promotivnom okviru za bezbjednost i zdravlju na radu

Sistem zaštite na radu

Normativni okvir zaštite na radu u našem pravnom sistemu vezuje se za dva nivoa. Prvi se odnosi na sve radnike, a drugi na posebne kategorije radnika ili radnike koji obavljaju poslove pod posebnim uslovima.

a)U okviru generalnih propisa o zaštiti na radu, kojima su obuhvaćeni svi radnici, nalaze se norme koje regulišu: higijensku i tehničku zaštitu, radno vrijeme, uslove radnog mjesta, radnu okolinu, svojstva (uključujući i zdravstvena) neophodna za rad na određenim radnim mjestima.

b)Posebna zaštita na radu tretira radna mjesta koja se obavljaju pod posebnim uslovima i pojedine kategorije zaposlenika. Poslovi pod posebnim uslovima su poslovi koje mogu obavljati samo lica koja ispunjavaju i posebne

uslove u pogledu doba života, zdravstvenog, tjelesnog ili psihičkog stanja, psihofizičkih i psihičkih sposobnosti.

U posebne kategorije ubrajaju se: žene, maloljetnici, trudnice i radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, te radnici kojima prijete nastanak invalidnosti.

Zakon o radu FBiH sadrži odredbe koje regulišu obostrane obaveze i radnika i poslodavca, naglašavajući da se pri tome moraju poštovati prava i dostojanstvo radnika. Radnik ima pravo, između ostalog, na uslove rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. S druge strane, radnik je obavezan raditi prema uputstvima poslodavca, datim u skladu sa prirodom i vrstom rada, te poštovati organizaciju rada, kao i zakone i opšte akte poslodavca. (vidjeti član 7.)

Član 20. ZOR-a zabranjuje da se sa licem mlađim od 15 godina zaključi ugovor o radu, dok se sa maloljetnikom može zaključiti ugovor o radu uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove, pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima zdravstvenu sposobnost za rad.

Član 41. ZOR-a obavezuje poslodavca da pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni mora voditi posebnu brigu o organizaciji rada i je prilagoditi radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uslovima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni. Poslodavac je takođe, dužan, radnicima koji rade u smjenama i noću osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba. Radnicima koji rade noću poslodavac je

dužan osigurati periodicne ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine. Ako se na ljekarskom pregledu utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove. Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na usvajanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Članom 42. ZOR-a zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika. Za maloljetne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uveče i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uveče i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija), na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona. Federalni ministar rada i socijalne politike treba pravilnikom propisati koje se djelatnosti smatraju industrijom. Međutim to nikada nije urađeno tako da primjena odredbi o zabrani noćnog rada maloljetnika, u praksi može biti ugrožena, jer ne postoji provedbeni propis.

Član 55. ZOR-a predviđa da je poslodavac, prilikom stupanja radnika na rad, dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada. Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada. Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 3. ovog člana ima pravo na naknadu plate kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Obaveze radnika i poslodavca član 56. reguliše da je radnik dužan, prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled. Što je novina u odnosu na stari zakon, koja će znatno doprinijeti sigurnosti radnika na radu i u vezi sa radom. Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi poslodavac.

U članu 57. regulisana je zaštita maloljetnika. Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine. Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stava 1. ovog člana, a inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima iz stava 1. ovog člana.

U slučaju iz stava 3. ovog člana poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o

radu za obavljanje drugih odgovaraju ih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.

Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava 4. ovog lana ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.

Ljekarski pregled maloljetnika regulisan je u član 58. Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog kog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine. Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

Član 59. sadrži odredbe o zaštiti žena. Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

Prema članu 60. poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava po osnovu trudnoće otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

U skladu sa članom 61. poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog

stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Privremeni raspored ne može imati za posljedicu smanjenje plate žene. Ženu, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja. Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja. Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju. Radnik otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo. (član 62.)

Zaštita na radu je sastavni dio organizacije i izvođenja radnog procesa i obuhvata mjere, postupke i aktivnosti kojima se ostvaruju uslovi za bezbjedan rad. To se postiže obavljanjem poslova zaštite na radu i to normiranjem i provođenjem propisanih pravila zaštite na radu. Na taj način stvaraju se uslovi za primjenu savremenih tehničkih, zdravstvenih, socijalnih, vaspitnih i drugih mjera radi otklanjanja uzroka koji mogu da imaju za posljedicu ugroženost, odnosno oštećenje ljudskog organizma na radu ili u vezi sa radom.

Mjere zaštite na radu utvrđuju se zakonom, propisima donesenim na temelju zakona, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Pravila zaštite na radu i u vezi sa radom, s obzirom na ciljeve i mjere, mogu se podijeliti na:

- Mjere kojima se neposredno obezbjeđuje sigurnost na radu
- Mjere u vezi sa uslovima rada
- Mjere u vezi sa posebnom zaštitom na radu

Mjere kojima se neposredno obezbjeđuje sigurnost na radu obuhvataju tri segmenta pravila:

- opšte mjere koje e određuju na svim radnim mjestima
- posebne mjere koje se primjenjuju na određenim radnim mjestima zbog specifičnih opasnosti a koje se ne mogu otkloniti opštim mjerama zaštite na radu
- mjere koje su obavezni provesti određene organizacije odnosno poslodavci

Opšte mjere odnose se na:

- investicione objekte
- zaštitne naprave i druge vidove obezbjeđenja na oruđima za rad
- suzbijanje prekomjerne buke i vibracija u radnoj okolini
- bezbjednost kretanja zaposlenika na radu i u transportu
- bezbjednost od električne energije
- zaštita od opasnih i štetnih materija
- obezbjeđenje od požara i eksplozija
- osvjetljenje i mikroklimu u radnim prostorijama
- održavanje higijenskih uslova rada
- obezbjeđenje prostorija i uređaja az ličnu higijenu i dr.

Posebne mjere određuju se a posebne vrste tehnoloških procesa, za određenu djelatnost, oruđa za rad, ako se bog specifičnosti i opasnosti ne mogu obezbjediti opštim mjerama i primjenjuju se na poslove:

- koji se izvode pod zemljom
- koji se izvode pod vodom
- na otvorenom prostoru
- na visinama odnosno izdignutim mjestima
- na pokretnim objektima
- hemijsko tehnološki procesi

Posebnim pravilima utvrđuje se mjere zaštite na radnim mjestima na kojima dužina radnog vremena i odmora, rad noću, rad u smjenama i rad sa prekidima neposredno utiču na bezbjedan rad, u posebne mjere uvrštavaju se i pravila kojima se određuju slučajevi i uslovi kada se radnicima obezbjeđuje smještaj i ishrana, kao i prevoz sa posla i na posao. Posebnim mjerama takođe se određuju radna mjesta na kojima se ne mogu raspoređivati žene, maloljetnici i invalidi.

Mjere koje su obavezne sprovesti određene organizacije odnosno poslodavci

Investitori i organizacije koje izrađuju projektnu dokumentaciju investicionih objekata dužni su da pri izradi dokumentacije primjenjuju propisana pravila o zaštiti na radu, odnosno da ih neposredno ugrađuju u izvedbene projekte. Osim toga sastavni dio svakog investicionog projekta je poseban prilog – projekat o zaštiti na radu sa opisom opasnosti i mjerama za njihovo otklanjanje. Precizirana su prava i obaveze svih organa i subjekata u pogledu zaštite na radu, a koji učestvuju kao investitori, projektanti ili kao izvođač radova.

Proizvođači oruđa za rad na mehanizovani pogon i proizvođači sredstava lične zaštite takođe su dužni ad se pridržavaju propisanih mjera zaštite na radu i da uz sredstva prilože uputstvo za upotrebu, prilikom projektovanja i odvijanja procesa proizvodnje.

Građevinske organizacije odnosno građevinski preduzetnici dužni su da pri obavljanju svoje djelatnosti izvrše potrebne pripremne radnje na gradilištima i da obezbijede izvođenje radova u skladu sa propisima o zaštiti an radu.

Poslodavci su dužni da obezbijede stalno praćenje ispravnosti i periodične preglede oruđa radi obezbjeđenja sigurnosti radnika. Posebnim propisima o zaštiti utvrđen je način prijema novoizgrađenih objekata kao i periodični pregledi i ispitivanja oruđa za rad, uređaja, radnih i pomoćnih prostorija, sredstava i opreme za ličnu zaštitu radnika na radu.

DONOŠENJE NOVOG ZAKONA O SIGURNOSTI I ZAŠTITI ZDRAVLJA NA RADU

Postojeći Zakon o radu usvojen je još u SR BiH i potpuno je neadekvatan savremenim dostignućima u ovj oblasti i novim tehnologijama, te savremenim proizvodnim odnosima. Kao kuriozite može poslužiti da su prkršajne kazne i dalje u Jugoslovenskim dinarima, tako da zbog denominacije iznose promile feniga.

Vlada FBiH je usvojila Nacrt novog Zakona, na koji su poslodavci i sindikat amandmanski djelovali i uspjeli da bitno poboljšaju njegov tekst. Na sjednici ESV-a za područje FBiH, dato je pozitivno mišljenje o zakonu uz preporuku parlamentu za njegovo usvajanje.

Međutim, budući da se radi o podjeljenoj nadležnosti, Ministarstvo rada i socijalne politike FBiH, je uputilo

tekst zakona kantonalnim skupštinama, koje moraju dati saglasnost za njegovo donošenje, prije upućivanja u parlamentarnu proceduru. Mada je od tada prošlo 6 mjeseci ni jedan kanot nije poslao odgovor.

Zakon o zaštiti na radu koji je u primjeni, donesen je 1990. godine te ga je, u sklopu reforme radnog zakonodavstva, a kao njegov bitan segment, bilo neophodno osavremeniti i uskladiti sa nastalim promjenama, te osigurati sistem pravila čijom primjenom se, prije svega, postiže prevencija u nastajanju povreda na radu, profesionalnih oboljenja i drugih oboljenja u vezi sa radom, posebna zaštita žena u vezi sa materinstvom, mladih, invalida i profesionalno oboljelih osoba od daljeg oštećenja zdravlja i umanjenja radne sposobnosti, očuvanje radne sposobnosti starijih radnika u granicama primjerenim njihovoj životnoj dobi, kao i zaštita radne okoline. Osim toga, donošenjem ovog zakona uskladilo bi se zakonodavstvo sa Konvencijom o zaštiti na radu i radnoj sredini, broj 155. i Preporukom o zaštiti na radu i radnoj sredini broj 164. Međunarodne organizacije rada, kao i odredbama Europske socijalne povelje koje se odnose na pravo radnika na sigurne i zdrave uvjete rada, a koje je Bosna i Hercegovina prihvatila i ratificirala.

Pri izradi teksta korištene su i odredbe Okvirne Direktive Vijeća Evropske Zajednice o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu EU 89/391/EEZ (1989), koja sadrži opće principe u vezi prevencije profesionalnih rizika, sigurnosti i zdravlja na radu i eliminacije rizika koji mogu izazvati nesretne slučajeve, na kojoj se temelje svi moderni evropski zakoni koji uređuju ovu oblast. I konačno, ovim zakonom se obezbjeđuje i njegova efikasna i dosljedna primjena vršenjem inspekcijuskog nadzora i poduzimanje odgovarajućih mjera inspektora rada u okviru ovlaštenja utvrđenih zakonom.

Ovim zakonom utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i radnika u vezi sa provođenjem i poboljšanjem sigurnosti i zdravlja na radu, kao i sistem pravila čijom primjenom se postiže sprječavanje povreda na radu, profesionalnih oboljenja, i drugih oboljenja u vezi sa radom, kao i zaštita radne okoline, a utvrđeni su i pojmovi koji se u zakonu koriste i određeno njihovo značenje.

Utvrđena je obaveza poslodavca koji izrađuje tehničku dokumentaciju za objekte i tehničko tehnološke procese, da pri projektovanju primijeni propisane mjere sigurnosti i zdravlja na radu, sa naznakom svih rizika i mjera za njihovo otklanjanje. Takođe je predviđena obaveza izdavanje posebne isprave da je projektovanje izvršeno u skladu sa zakonom, i drugim propisima donesenim na osnovu zakona.

Takođe, utvrđena je obaveza poslodavca koji izvodi radove na izgradnji objekata i tehničko tehnoloških procesa, da izvodi radove prema tehničkoj dokumentaciji u kojoj su uprojektovane mjere sigurnosti i zdravlja na radu, a početak rada uvjetovan upotrebnom dozvolom. Poslodavac se takođe obavezuje da izradi elaborat o uređenju radilišta i izvodi radove u skladu s tim elaboratom, a glavni izvođač, odnosno investitor da obezbijedi jedinstveni elaborat o uređenju radilišta kada dva ili više poslodavaca koriste isti prostor za radilište.

Sva sredstva za rad mogu se upotrebljavati samo ako imaju odgovarajuću ispravu kojom se dokazuje da odgovaraju propisima, odnosno potvrdu o ispunjavanju uvjeta standarda kada se radi o sredstvima lične zaštite.

Utvrđene su obaveze proizvođača i uvoznika radne opreme i sredstava i opreme lične zaštite, i proizvođača i uvoznika opasnih materija u pogledu isprava kojom se dokazuje da odgovaraju međunarodnim i tehničkim

propisima, kao i uputstva za upotrebu, održavanje i rukovanje, prevedeno na službene jezike u F BiH.

Opšte obaveze poslodavca su u vezi organizovanja poslova sigurnosti i zdravlja na radu, prve pomoći, protivpožarne zaštite i evakuacije radnika, obavještanja radnika, savjetovanja i uključivanja radnika i njihovih predstavnika i osposobljavanja radnika. Utvrđena su načela koja poslodavac treba da poštuje u provođenju mjera sigurnosti i zdravlja na radu.

Posebne obaveze poslodavca, su: da pravilnikom o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, a na osnovu prethodne procjene rizika na mjestima rada, utvrdi organizaciju provođenja sigurnosti i zaštite zdravlja, pravila prevencije i zaštite i prava i obaveze stručnog saradnika i radnika u ovoj oblasti. Ovdje je takođe predviđen opći princip, sadržan u svim međunarodnim dokumentima, da mjere zaštite koje provodi poslodavac, a koje se odnose na sigurnost i zdravlje ne smiju stvarati finansijske obaveze kod radnika.

Utvrđena je obaveza poslodavca kod kojeg postoje radna mjesta sa povećanim rizikom da angažuje stručnog saradnika za sigurnost i zdravlje na radu koji će obavljati poslove vezane za sprječavanje rizika na radu i zaštitu zdravlja radnika i navedeni poslovi koje obavlja stručni saradnik. Pored obaveza stručnog saradnika, utvrđena je njegova potpuna stručna neovisnost u odnosu na poslodavca, te propisano da ne može biti doveden u nepovoljniji položaj zbog poslova koje obavlja u sprječavanju rizika na radu i zaštiti zdravlja radnika.

U cilju obezbjeđenja većeg nivoa zaštite, radnici moraju biti obaviješteni o svim rizicima po njihovu sigurnost i zdravlje na radu i o mjerama koje su potrebne da bi se smanjili ili eliminisali ti rizici. U skladu sa Direktivom Vijeća Evropske zajednice o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na

radu predviđeno je formiranje Odbora za sigurnost i zdravlje na radu kao obavezno savjetodavno tijelo kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 50 radnika.

Informisanost, dijalog i učešće radnika u svim pitanjima u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu obezbjeđuje se i preko povjerenika za sigurnost i zdravlje na radu kojeg biraju radnici kod poslodavca koji zapošljava više od 15 radnika. U slučaju da radnici ne izaberu povjerenika za sigurnost i zdravlje na radu na način predviđen ovim zakonom, imenovaće ga sindikat. Utvrđena su prava povjerenika za sigurnost i zdravlje na radu, obaveze poslodavca vezane za njegov rad, te propisano da ne može biti doveden u nepovoljniji položaj zbog svojih poslova vezanih za sigurnost i zdravlje na radu.

Poslodavac ne smije dozvoliti samostalno obavljanje poslova radniku koji nije prethodno teoretski i praktično osposobljen za siguran i zdrav rad, na način prilagođen specifičnostima njegovog radnog mjesta. Osposobljavanje radnika vrši se u toku radnog vremena i ne smije izazvati troškove za radnika.

Decidno su navedene obaveze radnika u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu i utvrđeno da radnik, ne pridržavanjem propisanih pravila i obaveza, čini težu povredu radnih obaveza.

Poslodavca je obavezan da osigura radnicima usluge specifične zdravstvene zaštite čije pružanje ugovara sa zdravstvenom ustanovom ili sa specijalistom medicine rada u privatnoj praksi. Takođe je propisano koji poslovi se smatraju poslovima sa povećanim rizikom, odnosno naročito teški, naporni i po zdravlje štetni poslovi, te obaveza poslodavca da općim aktom utvrdi radna mjesta sa povećanim rizikom., kao i obavezno upućivanje radnika na odgovarajući prethodni i periodični ljekarski pregled na način, po postupku i u rokovima koje utvrdi

Federalni ministar rada u saradnji sa federalnim ministrom zdravstva.

Propisane su posebne obaveze poslodavca vezane za sigurnost i zaštitu zdravlja kategorija radnika posebno osjetljivih na rizike, kao što su trudnice, porodilje, dojilje, maloljetnici i radnici sa promijenjenom radnom sposobnošću. Značajna novina je uvođenje obaveze poslodavca da kod osiguravajućeg društva osigura radnike koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom.

Utvrđen je inspekcijski nadzor nad provođenjem ovog zakona i propisa donesenih na osnovu zakona, tehničkih propisa i standarda koji se odnose na sigurnost i zdravlje na radu, a koji obavljaju federalni odnosno kantonalni inspektori rada. Zakonom je podijeljena nadležnost federalne i kantonalnih inspekcija rada prema djelatnosti poslodavaca, te predviđene mjere koje inspektori poduzimaju u slučaju utvrđivanja povreda propisa o sigurnosti i zdravlju na radu. Posebno je regulisano postupanje poslodavca i inspekcije rada kod smrtnih slučajeva i nesreće na poslu koja je zadesila jednog ili veći broj zaposlenika ili u slučaju teže povrede na radu

3.5. Sigurnost I zdravlje na radu u Republici Srpskoj

Систем безбједности и здравља на раду у Републици Српској је регулисан Законом о заштити на раду. Наведени закон ступио је на снагу почетком 2008. године и у великој мјери је усклађен са захтјевима из Директиве 89/391 / ЕЕЦ која се односи на увођење мјера за подршку побољшању безбједности и здравља на раду. У изради наведеног прописа, од почетка израде наведеног прописа, учествовали су представници социјалних партнера чиме је започета

пракса доношења прописа из надлежности Министарства рада и борачко-инвалидске заштите у Влади Републике Српске на трипартитној основи. Уставни основ за доношење овог закона налази се у члану 40. став 2. Устава Републике Српске који гарнатује запосленима право на заштиту на раду.

Постојећи правни оквир у области безбједности и здравља на раду у потпуности уважава и ратификоване конвенције Међународне организације рада, као што су: Конвенција бр 81 - инспекцији рада, Конвенција бр 155 - Безбедност и здравље, Конвенција 161 – Систем заштите безбједности и здравља, Конвенција 187 - Промотивни оквир за безбедност и здравље, и друге.

Период од доношења Закона о заштити на раду обиљежио је веома висок ниво нормативне активности, који је резултирао доношењем 22 правилника из области заштите на раду у оквиру којег су у значајној мјери директиве ЕУ из области безбједности и здравља на раду уграђене у прописе Републике Српске.

Социјални партнери уз подршку и активно учешће свих заинтересованих институција и организација су приликом доношења наведених прописа били укључени у све фазе израде прописа.

У протеклих неколико година донесени су следећи подзаконски прописи из области заштите на раду:

- Правилник о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини 66/08
- Правилник о поступку и роковима превентивних и периодичних прегледа

- да и испитивања опреме за рад и превентивних и периодичних испитивања услова радне средине 66/08
- Правилник о садржају и начину издавања обрасца извјештаја о повреди на раду,
- професионалном обољењу и обољењу у вези са радом 66/08
- Правилник о претходним и периодичним љекарским прегледима радника на радним мјестима са повећаним ризиком 68/08
- Правилник о висини трошкова поступка утврђивања испуњености прописаних услова у области заштите и здравља на раду 68/08
- Правилник о висини трошкова за издавање лиценци 68/08
- Правилник о стручном испиту из области заштите на раду 70/08
- Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова у области заштите и здравља на раду 70/08
- Правилник о начину вођења евиденција 63/09
- Правилник о начину и поступку оспособљавања радника за безбједан и здрав рад 42/11
- Правилник о превентивним мјерама за безбједан и здрав рад у простору угроженим експлозивном атмосфером 79/11
- Правилник о превентивним мјерама за безбједан и здрав рад на радном мјесту 79/11

- Правилник о превентивним мјерама за безбједан и здрав рад при кориштењу 30/12 средстава и опреме за личну заштиту на раду
- Правилник о превентивним мјерама за безбједан и здрав рад при ручном преношењу терета 79/13

По мишљењу Уније удружења послодаваца Републике Српске наведена регулаторна активност није произвела ефекат у смислу повећања нивоа безбједности и здравља на раду. Заправо, биљежи се раст тежих повреда на раду и повреда са смртним исходом(табела).Тако је у 2008. години, према Извјештају о раду Инспектората Републике Српске за 2009. годину, регистровано 5 смртних повреда на раду, и 52 теже повреде на раду. Према истом Извјештају, 2009. године регистровано је 9 смртних повреда, а 50 тежих повреда на раду. 2012. године регистровано је 55 тежих повреда на раду, а са смртним исходом 14, у 2013. години десило се 70 тежих повреда и 6 са смртним исходом, док је 2014. године, према Извјештају Инспектората, регистровано 13 смртних повреда, а 57 тежих повреда на раду.

Година Број повреда на раду у РСса смртним
 посљедицама Број повреда на раду у РСбез смртних
 посљедица

2007.	7	20
2008.	5	52
2009.	9	50
2010.	15	65
2011.	14	86

2012.	14	55
2013.	6	70
2014.	13	57

Истовремено, нормативне активности су у значајној мјери повећале трошкове послодаваца по основу обезбјеђивања услова рада и средстава заштите на раду.

Економско-социјални савјет Републике Српске разматра нацрте закона и приједлога других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца, као и у области безбједности и здравља на раду, и даје мишљење о њима. У оквиру Економско-социјалног савјета Републике Српске основано и стално радно тијело за питања безбједности и здравља на раду. Стално радно тело на питањима безбедности и здравља на раду припрема своје стручно мишљење, ставове и препоруке о одређеним материјалима и доставља их Економско-социјалном савјету Републике Српске.

Мањи дио регулативе везане за заштиту и здравље на раду регулисан је и колективним уговорима. За разлику од неких других области у којима током преговора постоји неслагање између ставова представника синдиката и представника послодаваца, у овој области то није случај. Обрађивачи прописа из области радних односа заузимају нешто конзервативнији однос према прописима из ове области и значајна дио одредби везаних за радне односе, па тако и одредбе из области заштите на раду које су биле предмет колективног преговарања уграђују у законске прописе.

Унија удружења послодаваца Републике Српске није сагласна са таквим приступом и кроз преговоре и у фази израде прописа заговара флексибилније приступе приликом уређивања права из области радних односа и заштите на раду.

Имајући у виду да је 01.01 2016. године ступио на снагу Закон о раду (Службени гласник РС бр:01/16), а који је предвидјео престајање важења колективних уговора у року од три мјесеца од дана ступања на снагу закона, Унија удружења послодаваца РС и њена гранска удружења послодаваца су приступила колективном преговарању на свим нивоима. У досадашњим преговорима није било значајнијих неразумјевања преговарача око одредби колективних уговора које су се односиле на безбједност и здравље на раду.

Унија удружења послодаваца Републике Српске кроз континуирану комуникацију са својим чланством је прикупила велики број примједби на прописе из области заштите на раду, а које у значајној мјери отежавају пословање. И поред чињенице да је на иницијативу УУПРС формирана радна група за анализу прописа из области заштите на раду, није забиљежен помак у смислу да се на адекватан начин превазиђу проблеми у овој области.

Већ дужих низ година УУПРС кроз расправе о најзначајнијим планским документима Владе Републике Српске указује на проблематику појединих подзаконских прописа. Наводимо неколицину примједби УУПРС на подзаконских прописа са циљем апострофирања проблема у примјени прописа из ове области али и потребе повећања нивоа безбједности заштите и здравља на раду:

Мјере за унапређење Правилника о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини

1. Примарни извор ЕУ права кориштен у изради овог Правилника представља Директива 89/391/ЕЕЗ. У наведеној Директиви не постоји основ за утврђивање садржаја члана 3. Правилника који предвиђа обавезу ангажовања медицине рада у сврху идентификације штетности и процјени ризика на радном мјесту.

Члан 7. тачка 3. Директиве 89/391 каже:

„Ако се такве мјере заштите и превенције не могу организовати због недостатка стручног особља у трговачком друштву, послодавац ће ангажовати стручне вањске службе или особе.“

Уколико је наведена тачка послужила да се утврди члан 3. Правилника у оваквом садржају, из наведене тачке Директиве јасно је да је послодавац слободан у процјени да ли посједује довољно стручних потенцијала у оквиру компаније, као и слободан у процјени потребе ангажовања одговарајуће стручне организације или појединца.

Исто тако, прописи који уређују ову област у земљама окружења на бољи начин уређују улогу медицине рада. У члану 13. Правилника о начину и поступку процјене ризика на радном мјесту и радној околини Републике Србије („Службени гласник Републике Србије“, број 101/05) прописано је да на основу оцјене службе медицине рада, послодавац актом о процјени ризика утврђује посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени на радном мјесту са повећаним ризиком. У истом Правилнику, код послодавца који нема послове са повећаним ризиком није прописано да служба медицине рада учествује у вршењу процјена ризика.

Служба медицине рада не мора учествовати у процјени ризика, јер у истој служби постоје правила о посебним здравственим и физичким условима које морају испуњавати запослени радници на радном мјесту са повећаним ризиком, односно радно мјесто са посебним условима рада.

2. У Директиви 89/391/ЕЕЗ не постоји основ за утврђивање рока након којег је послодавац обавезан поново израдити или дијелимично мијењати акт о процјени ризика, док је тај рок у важећем Правилнику у РС прописан и износи 3 године, што чланицама УУПРС доноси велике административне и финансијске трошкове.

Као примјер наводимо и члан 15. Правилника о начину и поступку процјене ризика на радном мјесту и радној околини Републике Србије („Службени гласник Републике Србије“, број 101/05):

„Акт о процени ризика на радном месту и у радној околини подлеже делимичним изменама и допунама (у делу који се односи на одређено радно место и с њим повезана радна места), и то:

- у случају смртне повреде на раду и тешке повреде на раду;
- у случају појаве сваке нове опасности или штетности, односно промене нивоа ризика у процесу рада;
- када мере које се утврде за спречавање, отклањање или смањење ризика нису одговарајуће или не одговарају процењеном стању;
- када је процена заснована на подацима који нису ажурни;

- када постоје могућности и начини за унапређење, односно допуну процењених ризика.“

С обзиром на то да на великом броју радних мјеста не долази до промјена услова рада, односно степен процијењеног ризика је непромјенљив у дужем временском периоду, као и имајући у виду горе наведену аргументацију везану за уређивање ове области у ЕУ законодавству и Републици Србији, јасно је да не постоји логичан разлог за утврђивање обавезе ревизије акта о процјени ризика сваке три године.

Након низа састанака и појединачних тумачења надлежно министарство је на званичној интернет презентацији објавило тумачење у којем се наводи да не постоји обавеза израде акта сваке три године осим у горе наведеним случајевима.

3. Значајан број послодаваца располаже стручним потенцијалом међу запосленим лицима у компанији која могу да одговоре захтјевима и константно подижу ниво заштите на раду. Поред наведеног, радници запослени у предузећу на пословима заштите на раду познају процес производње и у позицији су да свакодневно препознају потенцијалне ризике на радном мјесту и у радној средини.

Кроз образовни и процес лиценцирања (релиценцирања) може се постићи квалитет, како кадрова које послодавац развија за своје потребе, тако и других лица која правна лица ангажују за послове из области заштите на раду. Стога сматрамо да би у измјенама предметног Правилника требало предвидјети одредбу да за вршење процјене ризика послодавац одређује стручна лица из реда запослених са положеним стручним испитом и лиценцом за обављање послова заштите и здравља на раду.

Приједлози за унапређење система заштите на раду у Републици Српској

1. У циљу смањивања непотребних трошкова израде акта о процјени ризика за поједина радна мјеста на којима постоје идентични услови рада, као и идентични процијењени ризици, предлагемо израду универзалног акта о процјени ризика за конкретна занимања.

2. Сматрамо да је потребно, с циљем суштинског усмјеравања законодавства ка подизању квалитета заштите на раду, извршити процјену утицаја прописа (ПУП) Закона о заштити на раду и подзаконских аката.

3. У сврху унапређења социјалног дијалога и нивоа здравља и безбједности на раду, Унија удружења послодаваца Републике Српске предлаже одржавање тематских конференција и округлих столова на којима би се уз учешће свих заинтересованих институција и организација анализирано стање у овој области и размотриле могућности за превазилажење препознатих проблема.

Мјере за унапређење Правилника о претходним и периодичним љекарским прегледима радника на радним мјестима са повећаним ризиком („Службени гласник РС“, број 68/08)

Овим Правилником послодавац је обавезан да, ако има раднике на радним мјестима са повећаним ризиком, те раднике сваких 12 мјесеци да шаље на периодични љекарски преглед, што изазива велике трошкове. Чланице УУПРС сматрају да овај рок треба да буде сваке двије године, или да се повећани ризик степенује, па да се радници са највећим степеном ризика шаљу на прегледе сваких 12 мјесеци, а они који су изложени мањем степену ризика да се упућују на прегледе сваких 24 или 36 мјесеци.

У члану 9. став 4. овог Правилника потребно је прописати да извјештај о периодичном љекарском

прегледу радника садржи и оцјену да ли се радник придржавао препорука љекара са претходног прегледа.

У Правилнику о претходним и периодичним љекарским прегледима радника на радним мјестима са повећаним ризиком наведено је да послодавац упућује радника, који је распоређен на радно мјесто са повећаним ризиком и на претходни и на периодични љекарски преглед. Како радник прије почетка рада доставља љекарско увјерење, требало би из обавеза покушати елиминисати овај претходни љекарски преглед, да се тај љекарски преглед који радник обави води као претходни љекарски преглед. Периодични љекарски прегледи на радним мјестима са повећаним ризиком се раде сваких 12 мјесеци, и велики су трошкови.

Код возача се преглед ради на 3 године на основу Закона о безбједности саобраћаја на путевима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 41/09, 53/10, 101/11):

Члан 189. – „Возачи који управљају моторним возилом, односно скупом возила којима се обавља јавни превоз, инструктори вожње, као и други возачи којима је управљање моторним возилима основно занимање, морају се подвргнути здравственом прегледу ради утврђивања психофизичке способности за возача у року који не може бити дужи од три године.“

Законом о заштити на раду, чланом 15, став 1, тачка ж, прописано је да је послодавац дужан да обезбједи на основу акта о процјени ризика и оцјене службе медицине рада прописане љекарске прегледе запослених у складу са овим законом. Правилником о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини чланом 14, став 2, тачка и прописано је да је обавеза

послодавца да упућује запослене на претходне и периодичне љекарске прегледе у складу са оцјеном службе медицине рада и релевантним прописима. Неке компаније сматрају да послодавац у оквиру бруто плате радника уплаћује доприносе за здравствено осигурање на основу ког сваки радник има право да редовно контролише своје здравствено стање. Вођење рачуна о свом здрављу би требала бити дужност сваког радника јер му је путем доприноса омогућена редовна здравствена заштита. Наметање обавезе послодавцима да врше периодичне прегледе радника који раде на радним мјестима на којима није утврђен повећан ризик је велико оптерећење. Што се тиче љекарских прегледе радника који раде на радним мјестима са повећаним ризиком, сматрамо да су они у интересу и послодавца и радника.

Правилник о оцјењивању радне способности у пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“ бр. 84/02, 7/05, 29/08, 41/10)

Корисно би било предвидјети да се у поступку оцјењивања радне способности саслуша или достави мишљење представника послодавца, како је то раније била пракса. Ово би допринијело објективнијој и прецизнијој оцјени у случајевима преостале радне способности, нарочито у случајевима када постоји сумња да осигураник обмањује комисију за оцјену способности ради неоправдане промјене радног мјеста.

3.6. Sigurnost i zdravlje na radu u Albaniji

Tokom protekle dvije decenije, Albanija se suočava sa brzim promjenama u kojoj su "motom" državne politike i mnogih investitora, industrijalizacije ekonomije i inovacija kroz korištenje tehnologije. Dakle, sve veći broj

radnika su izloženi fizičkom, hemijskom, biološkom i psihološkom naglašavajući faktor na radnom mjestu. Kako bi se osigurala zaštita radnika od ozljeda i bolesti u vezi sa radom, kao i sprečavanje nesreća na radu, pripremu pravnih dokumenata i stvaranje povoljnih uvjeta za rad prilagođen potrebama poslodavaca i radnika su bitne za povećanje motivacije obje strane da se ponašaju u skladu s tim pravilima, doprinoseći za veću produktivnost na radnom mjestu.

Prije 90-tih godina, ova komponenta je bila odgovornost Instituta za higijenu i epidemiologiju (sada Institut za javno zdravstvo) u sektoru za higijenu i zaštitu okoliša koji se sastojao od sljedećih sektora: profesionalne higijene, higijene hrane, općinskih higijena i higijene djece. Ovaj sektor je odgovoran za izradu politike sigurnosti I zdravlja na radu i suradnje s drugim zainteresiranim stranama (investitora, industrije, obrazovnog sustava, itd) za razvoj programa i projekata za promatranje sanitarne norme koja bi osigurala sigurnost i prije svega zaštitu fizičkog i mentalnog zdravlja zaposlenika. Nakon 90-tih godina sustav vlasti se promijenio i cjelokupna privreda je prošla proces transformacije, krećući se od privrede u cjelosti centralizirane do otvorenog tržišta i konsolidacije demokratskog poretka i ljudskih prava. Čak i područja sigurnosti I zdravlja na radu prošla su kroz mnoge promjene..

Stanje sistema sigurnosti I zdravlja na radu se određuje na osnovu stanja njegovog pravnog okvira, s razine kapaciteta institucija nadležnih za provedbu ovih propisa i od stvarne razine njegove provedbe. Također treba imati na umu razinu svijesti, prihvaćanje, poštovanje i kulturu rada zaposlenika, poslodavaca, proizvođača i samozaposlenih osoba. Svijest javnosti u cjelini, važan je

čimbenik stanja sigurnosti I zdravlja na radu u zemlji. Dostupnost, pristup i učinkovitost usluga za ovaj system igraju ključnu ulogu u postizanju standarda kvalitete. Adekvatni stručnjaci za sigurnost I zdravlje na radu, integracija ovog koncepta u obrazovnom sustavu u različitim razinama i granama i politička opredjeljenost za podršku polja sa učinkovitim politikama, ključni su elementi za identifikaciju i određivanje stanja sigurnosti I zdravlja na radu u Albaniji.

Stvaranje pristojnih uvjeta i sigurnijeg i zdravijeg rada na radnim mjestima osigurava pozitivan utjecaj radnika na cijelu zemlju, povećava produktivnost, potiče ulaganja, stvara mogućnosti za posao i poboljšava moral i zadovoljstvo u obavljaju posla među zaposlenicima stvarajući industrijski sklad. Tržišna ekonomija se u Albaniji brzo promijenila; od visoko centralizovane i industrijalizirane ekonomije s velikim brojem radnika na hiljade malih i srednjih poduzeća. Većina tih poduzeća su novi sa malim brojem zaposlenih u kojima menadžeri usmjeravaju ulaganja uglavnom za poboljšanje tehnologije i vrlo malo njih ulaže u poboljšanje uvjeta rada svojih zaposlenika. S druge strane, prednosti koje proizlaze iz ulaganja I utiču na sigurnija I zdravija radna mjesta, previđeni su od strane zaposlenika i poslodavaca.

Ova situacija objašnjava veliki broj nesreća na radnom mjestu, uključujući i fatalnih slučajeva, kao i visoke stope profesionalne bolesti koje se često prijavljuju inspekciji rada, ali ne prijavljuju Zavodu za javno zdravstvo. Kako bi se osigurala zaštita radnika od oštećenja i bolesti vezanih uz rad, kao i sprječavanje nezgoda u industriji, važna je priprema dokumentacije i pravna infrastruktura za stvaranje povoljnih uvjeta rada i prilagođavanje iste potrebama poslodavaca i zaposlenika u cilju povećanja motivacije obje strane

(poslodavaca I zaposlenih), u skladu s ovim pravilima, čime se pridonosi visokom stepenu učinkovitosti na random mjestu.

NACIONALNI ZAKONODAVNI OKVIR

Tijekom posljednjih godina je poboljšana zakonodavni politički okvir sigurnosti I zdravlja na radu u Albaniji. Mnogi zakoni, uredbe i propisi koji se odnose izravno na politiku sigurnosti I zdravlja na radu su poboljšani. Za dovršetak pravnog okvira koji podržava politiku sigurnosti I zdravlja na radu, Albanija je izradila dokument Strateški pravila na radu i zdravstvene zaštite na radu za 2009-2013. To je bio važan dokument, ne samo zbog činjenice da je otvorio nove načine za poboljšanje sigurnosti I zdravlja na radu zasnovane na međunarodnim standardima, već i zato što identificirao određene mjere i radnje potrebne za postizanje strateških ciljeva u ovoj oblasti.

Iako je broj sudionika uključenih u sistem zaštite sigurnosti I zdravlja na radu dovoljno, suradnja na promicanju sigurnosti i zdravlja na radu je rijetka, kao što i razne vlasti primjenjuju različite nacionalne propise i zakone i promoviraju sigurnost i zdravlje samo u području njihovih specijaliziranih sektora. Nastojanja za uspostavljanje sistema i infrastrukture suradnje za promicanje kulture sigurnosti i zdravlja u Albaniji su rijetka.

Sistem sigurnosti i zdravlja na radu također podržan je od strane sljedećih propisa:

- Odluka Vijeća ministara (OVM) br. 371, od 2016/5/18 "O odobrenju dokumenta za

uspostavljanje politike za sigurnost i zdravlje na radu, 2016-2020 i akcijski plan za njegovu provedbu", objavljen u Službenim novinama broj 90/2016, datum 27. svibnja 2016;

- Zakon br. 10.237 "Za sigurnost i zdravlje na radu" datum 2010/02/18;
- Odluka Vijeća ministara (OVM) br. 562 od 03.07.2013. godine za odobrenje Pravilnika "o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zdravlje na radu za korištenje uređaja na radnom mjestu".
- Odluka Vijeća ministara br. 563, od 03.07. 2013. godine za odobrenje Pravilnika "o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zdravlje pri upotrebi osobne zaštitne opreme na radnom mjestu".
- Odluka Vijeća ministara br. 564 od 03.07.2013. godine za odobrenje Pravilnika "o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima na radnom mjestu". Odluka br 312, od 05.05-2010. Godine Approval of Regulations "On-Site Safety" No.312_05.05.2010
- Odobravanje uredbi " o sigurnosti na radnom mjestu " br. 312 od 05.05.2010. godine
- Odluka Vijeća ministara br. 108, od 09.02.2011 "Vještine za zaposlenike moraju biti ispunjene od strane ljudi i specijaliziranih usluga, koje se bave pitanjima sigurnosti i zdravlja na radu"
- Odluka Vijeća ministara br. 107, 09.02.2011. godine "Sistem, pravila organizacije i funkcioniranja zdravstvenog i sigurnosnog vijeća i predstavnika zaposlenika.
- Odluka Vijeća ministara br. 788, od 14.12.2005. za određivanje nesreće na radu ili za potrebe bolesti

- Odluka Vijeća ministara br 461 od 22.7.1998 "Za registar poslodavca za ozljede na radu i profesionalne bolesti
- Odluka Vijeća ministara br. 520, od 06.08.2014. godine za Odobrenje propisa "O zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika od raka i mutagen rizika na radu"
- Odluka Vijeća ministara br.521, od 06.08.2014. za Odobrenje Uredbe "o minimalnim sigurnosnim zahtjevima za radne i zdravstvene uređaje u zaslonu"
- Odluka Vijeća ministara br. 522, od 06.08.2014. za Odobrenje Uredbe "o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika od rizika povezanih s hemijskim agensima na radu"
- Odluka Vijeća ministara br. 550, od 27.08.2014 za Odobrenje Uredbe "o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika od rizika povezanih sa izlaganjem biološkim agensima na radu"
- Odluka Vijeća ministara br. 562, od 3.7.2013, za donošenje Uredbe "o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zdravlje na radu prilikom korištenja uređaja na radnom mjestu".
- Odluka Vijeća ministara br. 563, od 3.7.2013 za donošenje Uredbe "o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zdravlje pri upotrebi osobne zaštitne opreme na radnom mjestu".
- Odluka Vijeća ministara br. 564, od 3.7.2013, za donošenje Uredbe "o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zdravlje pri upotrebi osobne zaštitne opreme na radnom mjestu"

Odobreni propisi u 2014. godini:

- Odluka Vijeća ministara br. 520, od 08.06. 2014. za odobrenje Pravilnika "o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika od kancerogenih i mutagen rizika na poslu."
- Odluka Vijeća ministara br. 521, od 08.06.2014. za odobrenje Pravilnika "o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima za rad s opremom sa zaslonom."
- Odluka Vijeća ministara br. 522, od 08.06.2014. za odobrenje Pravilnika "o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika od rizika povezanih s hemijskim agensima na radu".
- Odluka Vijeća ministara br. 523, od 08.06.2014., za odobrenje Pravilnika "Na minimalnu sigurnosnu i zdravstvenu zaštitu radnika pod opterećenjem; Ukidanje stava 15.1 do 15:10, Priloga V., Odluka Vijeća ministara br. 312, od 2010/05/05, " O odobravanju pravila za sigurnost na random mjestu."
- Odluka Vijeća ministara br. 550, od 27.08.2014 za odobrenje Pravilnika "o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika od rizika povezanih s izlaganjem biološkim agensima na radu".
- Odluka Vijeća ministara br. 841, od 12.03.2014 "o zaštiti radnika od rizika povezanih s mehaničkim vibracijama na radnom mjestu".
- Odluka Vijeća ministara br. 842, od 12.03.2014 "o zaštiti radnika od rizika povezanih s bukom na radnom mjestu"

Vijeća za sigurnost I zdravlje na radu, predstavnici sistema zaštite sigurnosti I zdravlja na radu i savjetovanje zaposlenika

Socijalni dijalog je instrument koji stvara priliku vladama, organizacijama radnika I poslodavaca za upravljanje promjenama i postizanje ekonomskih i socijalnih ciljeva. Socijalni dijalog znači pregovore, konsultacije ili jednostavno razmjenu mišljenja između predstavnika poslodavaca, radnika i vlade. Socijalni dijalog je važan instrument kako bi se osigurao socijalni mir. Glavna načela modernog principa sigurnosti I zdravlja na radu temelje se na socijalnom dijalogu između zaposlenika i poslodavaca na razini preduzeća, preko sudjelovanja radnika u pitanjima sigurnosti I zdravlja na radu, informiranje i savjetovanje radnika od strane poslodavaca o tome koje obaveze propisuje Zakon o zaštiti na radu. Primjer za dobar socijalni dijalog je Nacionalno vijeće za rad. Međutim, još uvijek ima mnogo posla kako bi se olakšalo kolektivno pregovaranje na svim razinama te povećala autonomija i sposobnost socijalnih partnera da pregovaraju I zaključuju kolektivne ugovore.

Kolektivno pregovaranje: Sindikati su izrazili zabrinutost zbog nespremnosti državne institucije da potpiše kolektivni ugovor. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u privatnom sektoru nisu u potpunosti priznati.

Sindikati: Na nacionalnoj razini postoje dva glavna sindikata.

Poslodavci i poslovne organizacije: Postoji niz poslovnih i poslodavačkih organizacija u Albaniji, ali njih u Nacionalnom vijeću rada zastupa BiznesAlbania.

Prema međunarodnim standardima, a posebno u Smjernicama ILO za sustav upravljanja sigurnosti I zdravlja na radu navedeno je da: poslodavci moraju omogućiti uspostavu i funkcioniranje zdravstvenog i sigurnosnog odbora i priznavanja predstavnika radnika za sigurnost i zdravlje, u skladu s nacionalnim zakonima i praksom. U Albaniji, kompanije sa više od 50 zaposlenih imaju zakonsku obvezu da ustanove Vijeće za sigurnost I zdravlje na radu. To je postignuto samo u regiji Tirane u uskoj suradnji sa Institutom za javno zdravstvo. Međutim, provedba zakonskih uvjeta nije zadovoljavajuća. U većini kompanija, uspostavljanje Vijeća za sigurnost I zdravlje na radu I predstavnika radnika je formalno. Ne postoji jasna interpretacija pravnih uvjeta za imenovanje predstavnika radnika i sindikata u kompanijama sa manje od 50 zaposlenih.

Prioriteti albanskih socijalnih partnera za sigurnost i zdravlje na radu

Strateški Prioritet 1:

Izrada politika i pravni okvir za sigurnost I zdravlje na radu u skladu sa standardima u EU i međunarodnoj propisima

Ciljevi do 2020. godine:

- 100% mjera iz Akcijskog plana za sigurnost I zdravlje na radu bi trebalo da budu u potpunosti provedene I procijenjene u konačnoj procjeni.
- 100% regulatornog okvira za sigurnost I zdravlje na radu mora biti napisano i potpuno provedeno. Sedam propisa o sigurnosti I zdravlju na radu treba potpuno izmijeniti i primijeniti.

- Godišnja izvješća (pet ukupno) trebaju biti pripremljena i objavljena, na temelju kvalitativnih i pouzdanih statističkih podataka o sigurnosti i zdravlju na radu prikupljenih kroz sistem informiranja Inspekcije rada.

Uspostavljanje adekvatnih uvjeta za siguran i zdrav rad na radnim mjestima, sigurnost i zdravlje zaposlenika imaju pozitivan utjecaj na cijelu zemlju, povećava se produktivnost, potiče ulaganje i stvaranje novih radnih mjesta, poboljšava moral i zadovoljstvo na radnim mjestima među zaposlenicima stvarajući industrijski sklad.

Strateški Prioritet 2:

Promicanje adekvatnih uvjeta na random mjestu kroz osnaživanje tripartitnog socijalnog dijaloga koji omogućuje sigurnija radna mjesta.

Ciljevi do 2020. godine.

- povećanje očekivanog trajanja života i do tri godine
- 10% smanjenje ukupnog broja ozljeda na radu
- 20% smanjenje u ukupnom broju registriranih profesionalnih bolesti
- 10% smanjenje radnih dana izgubljenih zbog odsutnosti radnika na radu u referentnom tjednu zbog bolesti, ozljede ili privremene nesposobnosti.
- smanjenje od 10% u broju zaposlenih koji pate od dugoročnog zdravstvenog problema ili invalidnosti, u kategoriji profesionalnih bolesti

Strateški Prioritet 3:

Razvoj transparentnog i učinkovitog vladanja sistema i institucija za sigurnost I zdravlje na radu, na temelju jačanja inspeksijske službe, kako bi se smanjio broj opasnih incidenata/ ozbiljnih rizika, profesionalnih bolesti i povreda zakonskih odredbi radnog prava.

Ciljevi do 2020. godine:

- Povećanje produktivnosti rada za 2 procentna boda
- Smanjenje neformalne ekonomije za 5 procentnih bodova
- 25% povećanje broja kompanija koje obavljaju djelatnost u skladu s propisima o sigurnosti I hzdravlju na radu
- 5% od ukupnih izdataka za zdravstvo koji se odnosi na prakse o sigurnosti I zdravlju na radu u privatnom biznisu.

Važnost sigurnosti i zdravlja na radu ne leži samo u činjenici da se štedi živote i štiti zdravlje ljudi, nego i zato što se time izbjegavaju veliki ekonomski gubici, promiču bolji uvjeti rada i socijalne skrbi na poslu, a to motivira zaposlenike i donosi povećanje produktivnosti i učinkovitosti rada, kvaliteta proizvoda i usluga, konkurencije na tržištu.

Iako su mnoge stvari već učinjene i poboljšanja u području sigurnosti I zdravlja na radu su poboljšana, kao što su stvaranje osnova za donošenje novog zakona, ratifikacija međunarodnih standarda, jačanje inspekcije rada, razvoj kampanje za podizanje svijesti o važnosti sistema zaštite na radu itd., mnogi izazovi još nisu

adresirani i još mnogo posla ostaje da se uradi u tom pogledu. Stoga, svi socijalni partneri i sudionici moraju preuzeti odgovornost i ozbiljno sudjelovati u uspostavljanju nove strateške politike na sigurnosti i zdravlja na radu. Albanija je dobila status zemlje kandidata u Europskoj uniji, gdje je preuzela odgovornost za postizanje europskih standarda u svim područjima, uključujući radne uvjete i zaštitu na radu. Provedba načela sigurnosti i zdravlja na radu zahtijeva promjenu načina razmišljanja običnih radnika - do menadžera visoke razine - stručnjaka na visokoj razini, od članova obitelji - do inspeksijskih tijela i sl. Promjena pristupa, promjena navika i mijenjanje radne kultura je od ogromnog značaja u ovom procesu.

DIO 4. ZAJEDNIČKI ZAKLJUČCI

Svi socijalni partneri se slažu da ima mnogo zajedničkih oblasti koje bi trebale biti razvijenije u budućem periodu. Također, složili su se da ulaganje u sigurnost i zdravlje na radu nije trošak za poslodavaca, već benefit. Jasno je svim stranama da i poslodavci i radnici trebaju biti više uključeni u implementaciju mjera sigurnosti i zdravlja na radu i da obje strane trebaju imati prava i obaveze. Kako bi poboljšale situaciju, sve držabe trebaju dodatnu edukaciju, razmjenu dobrih praksi i bolju saradnju svih aktera društva.

Kako bi se ovo područje poboljšalo, potrebno je poduzeti sljedeće mjere:

- Nastaviti harmonizaciju pozitivnog prava svih država sa EU direktivama I ILO konvencijama;
- Jačati uticaj inspekcije rada u preventivnim I edukativnim aktivnostima;
- Konstantno raditi na povećanju svijesti poslodavaca I zaposlenih o važnosti sigurnosti I zdravlja na radu, prvenstveno kako bi se smanjio broj ozljeda na radu;
- Razvijati svijest o važnosti sigurnosti I zdravlja na radu u osnovnim I srednjim školama Npr. Predstaviti ih kroz predmete, konkretno u VET školama kako bi djeca bila edukovana za rad u workshopima I sl.
- Poboljšati I hitno usvojiti Zakon o zaštiti zdravlja na radu u nekim zemljama I pristupiti izmjenama posebnih zakona koji regulišu ovu oblast;
- Nastaviti I jačati tripartitne konsultacije socijalnih partnera u promociji sigurnosti I zdravlja na radu;
- Impelementirati stalne treninge; poslodavaca, radnika, za državne službenike I zaposlene u vlastima;
- Kroz saradnju sa medijima, upoznati javnost.

