



PUBLIKACIJA

Jači socijalni dijalog u zemljama
Zapadnog Balkana
–u fokusu zaštita,
bezbednost i zdravlje
na radnom mestu

► SRBIJA

Publikacija

*Jači socijalni dijalog
u zemljama Zapadnog Balkana*

Bezbednost i zdravlje na radu

Sadržaj

Deo 1: O Projektu	5
Deo 2: Bezbednost i zdravlje na radu na nivou EU	7
Deo 3: Bezbednost i zdravlje na radu u zemljama Zapadnog Balkana.....	13
3.1 Bezbednost i zdravlje na radu u Crnoj Gori	14
3.2 Bezbednost i zdravlje na radu u Makedoniji	21
3.3 Bezbednost i zdravlje na radu u Republici Srbiji	30
3.4 Bezbednost i zdravlje na radu u Republici Srpskoj	40
3.5 Bezbednost i zdravlje na radu u Bosni i Hercegovini	51
3.6 Bezbednost i zdravlje na radu u Albaniji	68
Deo 4: Zajednički zaključci	79

DEO 1: O Projektu

O projektu

Jačanje socijalnog dijaloga u zemljama Zapadnog Balkana (JSDZZB) je finansirala Evropska komisija kroz program Civil Society Facility Operating Grants to IPA CSO Associations Support za regionalna udruženja.

Trajanje operativnog granta: 1.01.2016. – 1.01.2017.

Opšti cilj projekta je: Jačanje kapaciteta socijalnih partnera u zemaljama učesnicama kako bi se doprinelo nacionalnom i regionalnom razvoju socijalnog dijaloga i usklađivanju sa zakonodavstvom EU (Srbija, Crna Gora, BJR Makedonija, Bosna i Hercegovina i Albanija).

Posebni ciljevi su:

PC1 – Izgradnja kapaciteta socijalnih partnera u cilju daljeg učešća u procesu stvaranja održivog ambijenta za razvoj malih i srednjih preduzeća i stvaranje boljeg okruženja za radnike uključujući uslove rada i odnos između poslodavaca i zaposlenih, jer je jačanje kapaciteta socijalnih partnera neophodno za proces integracije ovog regiona u EU;

PC2 – Implementacija *Acquis Communautaire* u oblasti socijalnog dijaloga u zemljama partnerima;

PC3 - Jačanje uticaja socijalnog dijaloga na donosioce odluka i zakona u vezi sa poslovanjem u zemljama uključenim u projekat i poboljšanje uticaja socijalnih (i ekonomskih) saveta u svim zemljama i zaštita na radu;

PC4 – Podizanje svijesti o važnosti nacionalnog i lokalnog socijalnog dijaloga;

PC5 – Proširenje znanja ciljnih grupa (vlada, lokalne uprave, poslodavaca i radnika, građana, NVO, medija i ostalih grupa) o socijalnom dijalogu i zaštiti na radu;

Glavni i vodeći aplikant u ovom projektu je *Unija poslodavaca Crne Gore*, a partneri su:

- *Asocijacija poslodavaca BiH*;
- *BusinessAlbania*;
- *Biznis konfederacija Makedonije*;
- *Unija poslodavaca Srbije*;
- *Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske*

Ciljne grupe projekta su: socijalni partneri sa fokusom na organizacije poslodavaca. Ostali: poslodavci, zaposleni, preduzeća (srednja i velika), udruženja poslodavaca (UP), sindikati, vlada i organi lokalne samouprave.

Glavni rezultati projekta su: R1 – Analizirano trenutno stanje socijalnog dijaloga u zemljama partnerima u projektu i stanje u pogledu zaštite na radu; R2 - Ponudene preporuke za politiku rešavanja identifikovanih nedostataka u radu socijalnih (i ekonomskih) saveta na nacionalnim i lokalnim nivoima; R3 -Unapređenje znanja među socijalnim partnerima o tehnikama kolektivnog pregovaranja u zemljama partnerima u projektu; R4 -Podignuta svest o važnosti uticaja socijalnog dijaloga na ekonomsku situaciju u zemljama partnerima.

DEO 2:

Bezbednost i zdravlje na radu na nivou EU

Bezbednost i zdravlje na radu na nivou EU

Bezbednost i zdravlje na radu na nivou EU je jedna od oblasti na koju je EU imala najveći uticaj – kroz jak pravni okvir koji pokriva maksimalan broj rizika sa minimalnim brojem zakona.

Postoje dve glavne agencije koje se bave ovom temom i koje su glavni partneri Evropske komisije u ovom procesu: Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu i Evropska fondacija za poboljšanje života i uslova rada i one razmenjuju informacije, daju smernice i promovišu zdravu radnu sredinu - naročito u malim preduzećima.

Pravni osnov za aktivnosti usmerene na bezbednost i zdravlje na radu je Direktiva 89/391/EEZ o merama za poboljšanje bezbednosti i zdravlja na radu. Glavni ciljevi ove Direktive su sledeći:

- Podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu u svim sektorima delatnosti, i javnim i privatnim,
- Promovisanje prava radnika kako bi i oni sami unapredili bezbednost i zdravlje na radu i imali priliku da ulože žalbe nadležnim i prestanu sa radom u slučaju ozbiljne opasnosti,
- Nastojanje da se radnici adekvatno zaštitite i osiguraju kako bi se na kraju radnog dana vratili kući dobrog zdravlja.

Kako bi bolje zaštitili više od 217 miliona radnika u EU od nezgoda i bolesti u vezi sa radom, Evropska komisija je usvojila Strateški okvir o bezbednosti i zdravlju na radu 2014-2020. Glavni cilj ovog Strateškog okvira je prepoznavanje ključnih izazova i ciljeva za bezbednost i

zdravlje na radu, predstavljanje ključnih radnji i prepoznavanje instrumenata koji bi se ovim bavili.

Ovaj okvir ima za cilj da obezbedi kontinuiranu ulogu Evrope u promociji visokih standarda za uslove rada kako u Evropi tako i na međunarodnom planu, a sve u skladu sa Strategijom Evropa 2020.

Strateški okvir prepoznaje 3 glavna izazova za bezbednost i zdravlje na radu:

- poboljšanje implementacije postojećih pravila o bezbednosti i zdravlju na radu, pogotovo povećanjem kapaciteta malih i srednjih preduzeća kako bi se efikasno i efektivno sprovele strategije sprečavanja rizika,
- poboljšanje prevencije bolesti vezanih za radnu sredinu istraživanjem novih rizika bez zanemarivanja postojećih,
- uzimanje u obzir rasta starosne granice radne snage u EU.

Takođe, Strateški okvir predlaže da se na ove izazove odgovori sa nizom akcija u okviru sedam ključnih strateških ciljeva:

1. Dalja konsolidacija nacionalnih strategija bezbednosti i zdravlja na radu kroz npr. koordinaciju i međusobno učenje,
2. Pružanje praktične podrške malim i mikro preduzećima kako bi im se pomoglo da bolje usklade pravila bezbednosti i zdravlja na radu. Preduzeća bi imala koristi od tehničke pomoći i praktičnih alata kao što je Interaktivna procena rizika na internetu (OiRA), internet platforma koja nudi alate za procenu rizika u sektoru,

3. Poboljšanje prilikom sprovođenja u državama članicama procenom vrednovanja učinka državnih inspekcija rada,
4. Pojednostavljivanje postojećeg zakonodavstva tamo gdje je potrebno kako bi se eliminisala nepotrebna administracija uz očuvanje visokog stepena zaštite bezbednosti i zdravlja radnika,
5. Uzimanje u obzir starenje evropske radne snage i poboljšanje prevencije profesionalnih oboljenja kako bi se borili protiv postojećih i novih rizika kao što su nanomaterijali, zelena tehnologija i biotehnologija,
6. Poboljšanje metode prikupljanja statističkih podataka kako bi se došlo do boljih dokaza i razvili alati za monitoring,
7. Jačanje saradnje sa međunarodnim organizacijama, kao što su Međunarodna organizacija rada (MOR), Svetska zdravstvena organizacije (SZO) i Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) i partnera radi većeg doprinosa smanjenju nesreća na radu i profesionalnih oboljenja, kao i poboljšanju uslova rada u svetu.

Najvažniji alat za podatke i praksu o EU zakonima je EU-OSHA. EU-OSHA je agencija za podatke Evropske unije za bezbednost i zdravlje na radu. EU-OSHA svojim delovanjem čini evropska radna mesta bezbednjim, zdravijim i produktivnijim — u korist samog posla, radnika i vlade. Ona takođe promoviše kulturu prevencije rizika kako bi se poboljšali uslovi rada u Evropi.

Glavne aktivnosti EU-OSHA su sljedeće:

- **Kampanje za zdravija radna mesta** - kampanje u trajanju od dve godine čija je tema podizanje svesti o bezbednosti i zdravlju na radu (BZR) širom Evrope,
- **Interaktivni internet alat za procenu rizika** – koji predstavlja interaktivni alat na internetu za procenu rizika za mala i srednja preduzeća za procenu i upravljanje rizikom na radnom mestu
- **Istraživanje ESENER** – ovo opširno istraživanje daje prikaz načina upravljanja rizikom po bezbednost i zdravlje na radnom mestu u Evropi
- **OSHwiki** — online enciklopedija nastala zajedničkim radom i koja sadrži tačne i pouzdane podatke o bezbednosti i zdravlju na radu
- **Projekti o predviđanju budućnosti** — koji ističu i istražuju nove rizike koji se javljaju u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kroz posebne projekte
- **Uvid u bezbednosti i zdravlju na radu** — koji nudi pregled tema vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i identificuje prioritete
- **NAPO filmovi** — serijal kratkih humorističkih filmova bez teksta o važnim temama iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Na nivou Evropske komisije još jedno veoma važno telo za bezbednost i zdravlje na radu je Savetodavni komitet za bezbednost i zdravlje na radu.

Savetodavni komitet za bezbednost i zdravlje na radu (KBZR) je tripartitno telo osnovano 2003. godine osnovano Odlukom Saveta (2003/C 218/01) kako bi se pojednostavio proces konsultacija u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (BZR) i racionalizovala tela stvorena u

ovoj oblasti prethodnim Odlukama Saveta – a to su Savetodavni komitet za bezbednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu (osnovan 1974. godine) i Rudarska komisija za bezbednost i zdravlje zadužena za bezbednost i zdravlje u rudnicima uglja, kao i drugim ekstraktivnim industrijama (osnovana 1956. godine). Kako bi se obezbedio kontinuitet u vezi sa pitanjima kojima se ranije bavila Komisija za bezbednost i zdravlje u rudarstvu, osnovana je Stalna radna grupa (SRG) za rudarstvo u okviru Komiteta (član 5 (4), Odluke Saveta 2003/C 218/01). Rad Komiteta podrazumeva pomoć Evropskoj komisiji u pripremi, realizaciji i proceni aktivnosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, a naročito:

- davanje mišljenja na EU inicijative iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (npr. na nacrt pravne regulative, evropske programe / strategije, na bilo koje druge EU inicijative koje utiču na politiku zdravlja i bezbednosti na radu);
- proaktivan doprinos prepoznavanju prioriteta u politici bezbednosti i zdravlja i utvrđivanju relevantnih programa / strategija;
- ohrabrivanje razmene stavova i iskustava između država članica i zainteresovanih strana, nastupajući kao posrednik između Evrope i država partnera.

Komitet čine po tri stalna člana iz država članica koji predstavljaju vladu države, sindikat i organizaciju poslodavaca.

DEO 3:

*Bezbednost i zdravlje na radu
u zemljama Zapadnog Balkana*

3.1 Bezbednost i zdravlje na radu u Crnoj Gori

Bezbednost i zdravlje na radu treba da budu sastavni deo opšte kulture svakog zaposlenog i onoga šta se dešava sa poslodavcem i društvom u cjelini. Postizanje ovih ciljeva je veoma veliki zadatak koji zahteva preduzimanje tačno određenih mera i aktivnosti kako bi se smanjile štetne posledice rada, kao što su povrede na radu, profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i kako bi se zaštitio život i zdravlje zaposlenih i drugih lica koja na to imaju pravo. To u velikoj meri zavisi od socijalno-ekonomskih uslova, stepena ekonomskog razvoja i tradicije svake zemlje. Za njihovo osnivanje i poštovanje je najvažniji pravni okvir kojim se definišu subjekti i njihova prava i obaveze, međusobni odnosi, odgovornosti, aktivnosti kao i sredstva za njihovo ostvarivanje.

Pravo na zaštitu na radu je dano ustavom u skladu sa članom 64. stav 3 i 4 Ustava Crne Gore. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu je ključni zakon koji je Skupština donela 2014.godine, a njegovim stupanjem na snagu prestaje da važi Zakon o zaštiti na radu. Isto je postignuto dodatnim usaglašenjem sa međunarodnim standardima, a od ključne važnosti je Direktiva 89/391/EEZ od 12. juna 1989. godine o uvođenju mera kojima se podstiče poboljšanje bezbednosti na radu.

Novi koncept uveden ovim zakonom se odnosi na tehničke mere u cilju zaštite i udobnosti na radu i na uvođenje komponenti o zdravlju zaposlenih, proširenje obaveza i dužnosti odgovornih strana u radnoj sredini ili radnom okruženju kako bi se podigao nivo bezbednosti i zaštite na radu poštovanjem generalnih

principa zaštite i bezbednosti na radu, procenom rizika na svim radnim mestima i prepoznavanjem metoda i mera za eliminisanje rizika kako bi se osigurala njihova implementacija.

Bezbednost i zdravlje na radu predstavljaju zajedničku brigu i odgovornost svih strana, poslodavac ima obavezu da pruži bezbedne i sigurne uslove za rad, a na zaposlenom je da se povinuje tim merama zaštite i smernicama za mesto koju pokriva. Stoga, propisuje se kaznena politika i za zaposlene i za poslodavce u slučajevima kada se ne povicaju zakonima i pravilima u ovoj oblasti.

Poslodavac je obavezan da obezbedi zaštitu i prevenciju zdravlja na radnom mestu uklanjući i kontrolišući rizike na radu, informišući i obučavajući radnike kroz odgovarajuće organizacije i sa neophodnim sredstvima. S obzirom na prirodu aktivnosti, broj radnika, organizaciju i metode rada, prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu se uređuju aktom ili ugovorom o radu koji se zaključuje sa zaposlenima.

Implementirane mere zaštite radnika uz poštovanje principa su:

Izbegavanje rizika;

- Procena rizika;
- Uklanjanje rizika na samom izvoru;
- Adaptacija posla i radnog mesta zaposlenog, posebno u okvirima uređenja radnog prostora, izbora sredstava rada, izbora rada i metoda proizvodnje sa posebnim naglaskom na izbegavanje jednoličnosti posla i posla koji se

obavlja određenom brzinom umanjujći rizike po zdravlje;

- Usklađivanje sa tehničkim napretkom;
- Zamena bezopasnih ili manje opasnih okolnosti;
- Razvoj sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu što uključuje tehnologiju, organizaciju rada, uslove rada, međuljudske odnose i faktore radne sredine;
- Davanje prioriteta kolektivnim merama zaštite nad individualnim merama zaštite;
- Pružanje adekvatnih uputstava i podataka zaposlenima.

Akt o proceni rizika je neophodan za sve pozicije u preduzeću. Isti mora da se promeni u sjedećim slučajevima:

- Kod svake nove opasnosti i promene nivoa rizika tokom procesa rada;
- Kada postojeće mere zaštite nisu dovoljne ili nisu odgovarajuće;
- Kod adaptacije, rekonstrukcije, katastrofa, generalnog remonta;
- Ozbiljne, grupne i fatalne povrede na radu;
- Tamo gdje je procena rizika zasnovana na podacima koji ne odgovaraju realnom stanju;
- Promene delatnosti.

Poštovanje procesa rada i dosledna primena mera bezbednosti i zdravlja na radu za bezbedan rad zavise od nivoa kvalifikacije kao i od teorijske i praktične obuke za bezbedan rad zaposlenih tokom procesa rada. Poslodavac je dužan da obezbedi mere zaštite kojima se sprečava, otklanja i kontroliše rizik na radu, kao i informisanje i obuka zaposlenih sa odgovarajućom organizacijom i neophodnim sredstvima. Stručna obuka se sprovodi i teorijski i praktično. Obuka za bezbedan rad se vrši sa zaposlenima u trenutku zapošljavanja, raspoređivanja na drugo radno mesto, prilikom uvođenja novih tehnologija, tokom uvođenja nove ili zamjene stare opreme od velikog značaja, tokom izmjene u procesu rada i ponovnog zapošljavanja nakon odsustva koje je trajalo duže od godinu dana.

Poslodavac je dužan da obezbedi posebnu zaštitu zdravlja na radu zaposlenim ženama tokom trudnoće, kao i ljudima ispod 18 godina starosti i licima sa invaliditetom. Imajući u vidu promenu radnog okruženja, implementacija mera zaštite i odabir takvih metoda rada i proizvodnje će osigurati poboljšanje uslova ili viši nivo bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac obezbeđuje zdravstvene preglede zaposlenima koji su raspoređeni na poslove sa posebnim uslovima rada, tj. sa povećanim rizikom u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji nije radio taj posao duže od godinu dana.

Veoma je važna i obavezna saradnja među zaposlenima, poslodavcima i sindikatima u procesu utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom zdravlja i bezbednosti.

Tokom planiranja i uvođenja novih tehnologija i pri raspoređivanju zaposlenog na radno mesto sa posebnim

uslovima ili povećanim rizikom, obaveza je poslodavca da se konsultuje sa zaposlenima ili njihovim predstvincima u cilju zaštite zdravlja i bezbednosti i po pitanju izbora sredstava za rad, radnih uslova, radnog okruženja i njihovih posledica po zaštitu zdravlja i bezbednosti kao i da uzme u obzir sposobnost zaposlenog, što može uticati na zaštitu i zdravlje.

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku zaposlenih i sindikatu da dostave svoje primedbe u vezi sa zaštitom zdravlja i bezbednosti nadležnom inspektoru tokom inspekcije.

Zaposleni imaju pravo i obaveznu da budu informisani o merama zaštite na radnom mestu na kojem se nalaze kao i to kako da se kvalifikuju za njihovo sprovođenje. Imaju pravo i obaveznu da iznesu predloge poslodavcima, komentare i podatke o pitanjima o bezbednosti i zdravlju na radu. Takođe, mogu da obave lekarski pregled zbog rizika po zaštitu i zdravlje na radnom mestu.

Zaposleni imaju pravo da odbiju posao:

- u slučaju da nisu prethodno informisani o rizicima i opasnostima na poslu ili ukoliko im poslodavac nije omogućio zdravstveni pregled;
- u slučaju trenutne opasnosti po zdravlje ili život jer nisu sprovedene propisane mere bezbednosti, i sve dok te mere ne budu sprovedene;
- u slučaju da alati na radu nisu obezbeđeni kako je propisano i na taj način direktno ugrožavaju zdravlje i život.

Radnik je dužan da poštuje uputstva i uslove koje mu je poslodavac omogućio:

- Tokom rada važe mere zaštite, vodi se računa o njegovom/njenom zdravlju i bezbednosti na radu kao i bezbednosti i zdravlju ostalih zaposlenih koji su pod uticajem tog rada ili obuhvaćeni procedurama u poslovanju; dužni su da pravilno rukuju sredstvima za rad, opasnim materijama, da pravilno koriste sredstva i opremu za ličnu bezbednost na radu i zaštitne uređaje, sarađuju sa poslodavcem i stručnim licem u cilju sproveđenja svih mera kako bi zaštitali posao koji obavljaju;
- U skladu sa svojim znanjem odmah treba da obaveste poslodavca, u pisanoj formi ili usmeno, ili preko predstavnika zaposlenih - o nepravilnostima, nedostacima, štetnosti, opasnosti ili drugim pojavama koje im mogu ugroziti zaštitu i zdravlje ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih na radnom mestu;
- Potrebno je da sarađuju sa profesionalcem i službenim licem ukoliko poslodavac ne pruža bezbedne uslove za rad.

Zaposleni ne sme započeti posao i obavljati ga pod uticajem psihoaktivnih supstanci (alkohol, droga itd.). Takođe, zaposleni je dužan/dužna da se podvrgne proveri kojom će se utvrditi da li je pod uticajem psihoaktivnih supstanci, na način i postupkom utvrđenim aktom poslodavca.

Osim toga, zaposleni je dužan/dužna da prihvati odgovornost u slučaju nepridržavanja propisanih mera zaštite i u slučaju nemogućnosti da ispunji obaveze utvrđene zakonom i propisima poslodavca.

Shodno izveštaju Uprave za inspekcijske poslove iz 2015. godine:

‘Najčešće neregularnosti pronađene u oblasti zdravlja i bezbednosti su: poslodavac ne obezbeđuje zaposlenima sredstva i opremu koja su im potrebna za ličnu zaštitu na radu za njihova radna mesta, a propisana su stručnim nalazima radi pružanja propisanih mera bezbednosti, zatim, nekorišćenje istih od strane zaposlenih, radnici koji rade bez sertifikata o obuci za bezbedan rad i bez lekarskog uverenja o dobrom zdravlju za poslove sa posebnim uslovima rada ili sa povećanim rizikom kao i nepostojanje potvrde o riziku za sva radna mesta. U ovoj oblasti inspektorji su obavili 36 uviđaja povodom povreda na radu od čega je devet bilo fatalnih, jedna kolektivna nesreća i 26 teških povreda na radu, što je za 32.08% manje u odnosu na 2014. godinu. Kontrola je primetila da su najčešći uzroci povreda na radu: neprimenjivanje mera za zaštitu zdravlja i bezbednosti što je dovodilo do klizanja, pada sa visine ili u dubinu, napada i sl., angažovanje lica koja nisu obučena za bezbedan rad na poslovima gde prethodno nisu obavljene provere i kontrole zdravstvenog stanja; oštećenje sredstava za rad i njihovo korišćenje bez prethodne provere i testiranja i bez dozvola izdatih od strane ovlašćenih organizacija za zaštitu i zdravlje na radu.’

Na kraju se zaista ispostavilo da je bolje misliti unapred, raditi na prevenciji i investirati u prevenciju. Ulaganje u posledice nije prava investicija. Vaspitanje, obrazovanje i promocija su najvažniji u ovoj oblasti kako mere u vezi sa zaštitom bezbednosti i zdravlja ne bi bile trošak po zaposlene. Između Unije poslodavaca Crne Gore (UPCG) i Udruženja za zaštitu na radu Crne Gore (UZNRCG) 2016. godine je potpisana Memorandum

o razumevanju kojim se osim potvrde o udruženim aktivnostima potvrđuje i posvećenost UPCG i UZNRCG zajedničkoj saradnji u ovoj oblasti. Cilj ove saradnje je da doprinese u oblasti implemenacije i ostvarenja, promocije i ohrabrvanja daljeg razvoja u ovoj oblasti i podizanja sveukupnog stepena zaštite i zdravlja na radu kao aktivnosti koja je od javnog interesa.

3.2. Bezbednost i zdravlje na radu u Makedoniji

Bezbednost i zdravlje na radu je jedna od tema sa kojom se sreću svi poslodavci i zaposleni, bez obzira na veličinu preduzeća. Obaveze i prava su jasne i tačno regulisane i moraju ih jednako poštovati svi učesnici u procesu rada. Međutim, teorija (regulativa) i praksa (primena) se često razilaze.

Bezbednost i zdravlje na radu je kroz makedonsko zakonodavstvo definisano kao deo radne sredine i radnog procesa. Na osnovu toga, predviđeno je za svakog radnika i za svaki oblik korisnog rada bez obzira na njegovu vrstu i složenosti usklađeno je načelno sa ustavnim pravom svakog zaposlenog na zaštitu i zdravlje na radu.

Glavni ciljevi bezbednosti i zdravlja na radu su:

- Zaštita svih zaposlenih i ostalih uključenih u proces;
- Poštovanje relevantnih državnih i međunarodnih zakona;

- Smanjenje opasnosti po bezbednost i zdravlje na radu;
- Regulisanje negativnih efekata rizika za bezbednost i zdravlje na radu;
- Procena/poboljšanje efikasnosti bezbednosti i zdravlja na radu;
- Spremnost na hitne slučajeve kako bi se reagovalo bez odlaganja;
- Obrazovanje i informisanje svih zaposlenih o bezbednosti i zdravlju na radu itd.

Pravo na zdravlje i bezbednost na radu je jedno od univerzalnih ljudskih i radnih prava. Zbog toga, Međunarodna organizacija rada (MOR) je od svog nastanka pa do danas usvojila preko 187 izveštaja i 198 preporuka u oblasti zdravlja i zaštite na radu.

Ovaj zakon definiše mere bezbednosti i zdravlja na radu, obaveze poslodavca i prava i obaveze zaposlenih u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kao i preventivne mere od rizika na radu, eliminaciju faktora rizika za nesreće, informisanje, savetovanje, obuku zaposlenih i njihovih predstavnika kao i njihovo učešće u planiranju i sprovođenju mera za bezbednost i zdravlje na radu. Članovi ovog zakona se odnose i na oblasti javnog i privatnog sektora, za sva lica koja su kroz penziono osiguranje osigurana od povrede na radu ili bolesti na radu, invalidsko i zdravstveno osiguranje, kao i za sve ostale koji učestvuju u procesima rada.

Poslodavac je dužan da osigura bezbednost i zaštitu na radu svojih radnika u svakom aspektu u vezi sa radom. Njegova je obaveza da preduzme sve neophodne mere kako bi radnici bili bezbedni i zdravi na poslu što

uključuje zaštitu od profesionalnih rizika, pružanje informacija i obuku i omogućavanje pristupa organizacijama i neophodnim sredstvima. Poslodavac treba naročito da uvede mere zaštite i metode rada i proizvodnje koje će poboljšati nivo bezbednosti i zdravlja na radu uključujući sve aktivnosti poslodavca na svim nivoima organizacije. Poslodavac može poveriti dužnosti i odgovornosti za pitanja zdravlja i bezbednosti na radu ovlašćenim pravnim licima ili pojedincima, ukoliko sam nije u stanju ili nema dovoljno stručnog kadra i tehničku opremu za obavljanje tih dužnosti. Angažovanje nadležnog spoljnog ovlašćenog pravnog tela ili lica za obavljanje stručnih poslova u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu ne oslobađa poslodavca njegovih odgovornosti. Poslodavac u ovoj oblasti treba da preduzme mere za bezbednost i zdravlje na radu na osnovu sledećih principa:

- Izbeći rizik;
- Proceniti rizik koji se ne može izbeći;
- Izboriti se sa rizikom na samom početku;
- Prilagođavanje na pojedinačan posao što ima veze sa zadatkom u opisu posla i sa radnom sredinom;
- Odabir lične zaštitne opreme;
- Odabir hemijskih supstanci ili proizvoda;
- Odabir načina rada i načina proizvodnje;
- Implemenacija neophodnih mera za održavanje i poboljšanje zdravlja;
- Prilagođavanje tehnološkom napretku;
- Zamena opasnih materija sa bezbednim ili manje opasnim materijama;
- Razvoj potpune strategije o bezbednosti koja obuhvata tehnologiju, organizaciju rada, radne

- uslove, i međuljudske odnose i druge faktore koji utiču na radnu sredinu;
- Postavljanje kolektivnih mera bezbednosti kao prioritet nasuprot onim za individualnu bezbednost;
 - Pružanje odgovarajućih smernica i podnošenje izveštaja zaposlenima.

Pošto je u pitanju novi institut, a veoma značajan za bezbednost i zdravlje zaposlenih, obaveza je poslodavca da pripremi i izda izjavu o bezbednosti za svako radno mesto i obavi procenu rizika određivanjem načina i mera koje bi trebalo preduzeti. Ukoliko se uslovi promene ili se nova opasnost javi na radnom mestu, a izjava o bezbednosti je već izdata, poslodavac mora da izda novu izjavu o bezbednosti. Način na koji se priprema izjava o bezbednosti, njen sadržaj i podaci koje sadrži, a koji su dati na osnovu procene rizika, su regulisani Pravilnikom za pripremu deklaracije o bezbednosti.

Bezbednost i zdravlje na radu kao socijalni dijalog između zaposlenih i poslodavaca

Upravljanje bezbednošću i zdravlјem treba da bude integrисано у културу radnog mesta, од vrha organizacije до најнижих nivoa rada. Уопшто govoreći, postoji nekoliko načina razumevanja bezbednosti i zdravlјa na radu tj. kulture bezbednosti i zdravlјa na radu kod zaposlenih i rukovodstva.

Prva grupa poslodavaca su oni koji ne brinu za zdravlјe i bezbednost svojih zaposlenih sve dok se ne uključi inspekcija rada i propiše kazne za kršenje propisanih

zakona. To je patološka priroda kulture bezbednosti i zdravlja na radu.

Za razliku od njih, drugi poslodavci i dalje vjeruju da su bezbednost i zdravlje važni elementi u njihovom poslovanju. Međutim, mere za bezbednost i zdravlje na radu se preduzimaju tek kad se nesreća dogodi i to je takozvana kultura reakcije na bezbednost i zdravlje na radu.

Treća grupa poslodavaca su oni koji imaju više sluha za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu i uvođenje sistema za upravljanje rizicima i opasnostima na radnom mestu i radnoj okolini, tj. to su oni poslodavci koji se bave proračunom kulture bezbednosti i zdravlja na radu.

Broj poslodavaca sa aktivnim pristupom kulturi bezbednosti i zdravlja na radu koji prepoznaju značaj integrisanog sistema za bezbednost i zdravlje na radu je u stalnom porastu. Oni idu korak dalje u stalnom promovisaniju celokupnog sistema za bezbednost i zdravlje na radu i kao deo svoje politike bezbedno obavljaju svoje radne obaveze.

Tendencija svake države je da ima što više poslodavaca ove takozvane aktivne kulture, tj. one gde su bezbednost i zdravlje na radu deo svakodnevnih procesa upravljanja. Ukoliko se ne sprovodi bezbednost i zdravlje na radu, onda se ne može ni poslovati. Učešće zaposlenih je prepoznato kao ključni uslov za uspešno sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu, a to je glavni faktor koji doprinosi smanjenju profesionalnih bolesti i povreda na radu. Menadžeri zajedno sa svojim zaposlenima treba da budu aktivnije uključeni u proces odlučivanja.

Benefiti uključivanja zaposlenih su:

- Manja stopa nesreća
- Ekonomična rešenja
- Produktivnija i srećnija radna snaga
- Manja stopa odsustvovanja sa posla
- Viši nivo svesti o rizicima na radnom mestu
- Bolja kontrola faktora rizika itd.

Saradnja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu između uprave i zaposlenih ili njihovih predstavnika na radnom mestu je od krucijalnog značaja za održavanje zdrave radne sredine. Takođe, ona može doprineti uspostavljanju i održavanju dobre društvene klime i postizanju viših ciljeva. Puno uključivanje zaposlenih u sve planove i programe za bezbednost i zdravlje na radu uvedeno za njihovu korist će obezbititi ne samo efikasnost takvih mera već i omogućiti održavanje prihvatljivog nivoa bezbednosti i zdravlja po razumnoj ceni. Pristup se sastoji od nekoliko elemenata koji se međusobno dopunjaju i zavise jedan od drugog.

Prvi element je obrazovanje koje treba da bude integrисано u obrazovne programe škola i ustanova visokog obrazovanja. Ipak, uprkos ovom elementu, bitna je i kontinuirana obuka.

Obuka je važan element očuvanja zdravlja i bezbednosti na radnom mestu i sastavna je komponenta upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu. Takođe je potrebno da bude usklađivana u jednakim intervalima i prilagođena ritmu posla. Potrebno je naglasiti da obuka mora biti prilagođena vrsti posla i mora biti sprovedena

u skladu sa programom za obuku zaposlenih. Obuka za zdravlje i bezbednost na radu treba da funkcioniše kao sastavni deo obuke za rad i treba da bude deo svakodnevnih poslovnih procedura u radnim planovima, tj. ne treba da se tretira izolovano. Menadžeri, stručnjaci, zaposleni i njihovi predstavnici treba da budu obućeni kako bi bezbedno obavljali svoje dužnosti. Rukovodstvo treba da bude sigurno da su svi koji imaju ulogu u proizvodnom procesu obućeni u skladu sa tehničkim veštinama koje su im potrebne za obavljanje posla. Zbog toga, stručna obuka i obuka za upoznavanje sa radnim mestom, radnom sredinom i radnim procesom uvek treba da uključuje komponente bezbednosti i zdravlja na radu.

Pristup prevenciji rizika se ostvaruje kroz podizanje svesti o ovom pitanju. Zaposleni kao i svi ostali direktno vezani za proces rada i uključeni u organizaciju rada treba da budu svesni mogućih rizika procesa rada. Predviđanje novih rizika koji se mogu javiti, koji su tehničke prirode ili nastaju zbog ljudskog faktora, je od presudnog značaja u procesu prevencije.

Iz razloga što se nesreće i povrede na radu dešavaju na individualnom radnom mestu, poslodavci, menadžeri i zaposleni treba zajednički da počnu da planiraju i sprovode preventivne i kontrolne mere u okviru preduzeća. Najefikasnija prevencija nezgoda i bolesti počinje u organizaciji gdje se obavlja proces rada i gde će bezbedni uslovi rada biti inkorporirani u radni proces.

Politika treba da predstavi pojedinačnu dužnost zaposlenog koji treba da sarađuje u implementiranju politike bezbednosti i zdravlja u okviru preduzeća. Zaposleni su posebno obavezni:

- Da se brinu o svojoj sopstvenoj bezbednosti i bezbednosti drugih lica na koje može uticati njihov posao;
- Da se povicaju uputstvima datim za bezbednost i zdravlje i njih i ostalih kao i da poštuju mere za bezbednost i zdravlje;
- Da koriste alate i opremu za zaštitu na pravilan način;
- Da svojim predstavnicima prijave situacije za koje vjeruju da mogu predstavljati pretnju ili situacije koju nisu u stanju sami da poprave;
- Da prijave nesreće ili povrede koje su se desile na radnom mestu ili tokom radnog vremena;
- Da traže i dobiju inspekciju od strane poslodavca i nadležnog organa tamo gde postoji razlog za zabrinutost za bezbednost i zdravlje na radu;
- Da budu svesni opasnosti koje mogu da utiču na njihovo zdravlje i bezbednost na radnom mestu;
- Da dođu do informacija važnih za njihovo zdravlje i bezbednost a koje su u posedu poslodavca ili nadležnog organa;
- Da kolektivno izaberu predstavnike za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu.

Pristup boljim informacijama je važan uslov za veći i bolji doprinos koji mogu imati zaposleni i njihovi predstavnici u kontroli opasnosti na poslu. Politika koju ima preduzeće treba da uveri radnike da mogu dobiti

pomoć po ovom pitanju od svoje sindikalne organizacije u kojoj kao članovi imaju legitimno pravo da budu uključeni u sva pitanja u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu. Velika posvećenost zaposlenih za pitanja o ličnoj bezbednosti i zdravlju kao i bezbednosti i zdravlju drugih je rezultat prethodnog procesa upoznavanja zaposlenih sa opasnostima i pretnjama na njihovom radnom mestu.

Postoji dosta dokaza koji govore o aktivnom učešću zaposlenih za pitanja bezbednosti i zdravlja na radnom mestu što je dovelo do velikih poboljšanja. Npr. evropsko istraživanje među preduzećima o novim i predstojećim rizicima – ESENER, pokazuje da učešće radnika u kombinaciji sa posvećenošću rukovodstva dovodi do mnogo boljeg učinka po pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu. Npr. u preduzećima u kojima postoji veće učešće radnika u kombinaciji sa većom posvećenošću menadžmenta, 10 puta je veća verovatnoća da je uspostavljena i dokumentovana politika o bezbednosti i zdravlju na radu. Primer iz prakse o učešću radnika je velika konditorska firma (Nestle, York, UK) sa 2000 zaposlenih gdje su imali veliki problem sa povredama proisteklih iz spoticanja i klizanja. Pokušavajući da smanje stopu povreda, kompanije su pokrenule zajedničku inicijativu za pružanje bezbednih i zdravih uslova rada za zaposlene kroz puno učešće njihovih predstavnika. Ovo je obuhvatalo posebne procedure za prijavu povreda nastalih klizanjem i spoticanjem i analizu uzroka koji su doveli do povreda. Nakon što su glavni uzroci otkriveni, organizovan je zajednički sastanak između menadžera, nadzornika i predstavnika zaposlenih kako bi podelili saznanja. Rezultati istrage su šireni među radnicima kroz efikasnu informativnu kampanju koja je uključivala postere, flajere itd. Nakon tri godine, ovom

kampanjom se došlo do smanjenja od 60% u povredama nastalim spoticanjem i klizanjem. Nakon narednih 18 meseci, inicirana je slična kampanja u pokušaju smanjenja broja povreda u manualnom radu. To je rezultiralo sa 40% manje povreda ove vrste u naredne dve godine.

3.3. Bezbednost i zdravlje 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 primjenjeni 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 ionizujućeg 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 efikasnem 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 eksplotaciji 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 eksplotaciji

- 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 rizikaodeksplozivnih 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/EZ 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 inspekcijskog 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 ustanova.

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 konkretnе aktivnosti na kontinuiranom unapređivanju bezbednosti i zdravlja na radu. Te aktivnosti UGS „Nezavisnost“ sprovode, pre svega, kroz delovanje Programskega odbora za zaštitu životne i radne sredine.

Socijalno – ekonomski savet Republike Srbije razmatra nacrte 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 otisao korak dalje i u članu 27. propisao obvezu 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. Bezbednost i zdravlje na radu u Republici Srpskoj

Sistem bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srpskoj je regulisan Zakonom o zaštiti na radu. Navedeni zakon stupio je na snagu početkom 2008. godine i u velikoj meri je usklađen sa zahtevima iz Direktive 89/391 / EEC koja se odnosi na uvođenje mera za podršku poboljšanju bezbednosti i zdravlja na radu. U izradi navedenog propisa, od početka izrade navedenog propisa, učestvovali su predstavnici socijalnih partnera čime je započeta praksa donošenja propisa iz nadležnosti Ministarstva rada i boračko-invalidske zaštite u Vladi Republike Srpske na tripartitnoj osnovi. Ustavni osnov za donošenje ovog zakona nalazi se u članu 40. stav 2. Ustava Republike Srpske koji garantuje zaposlenima pravo na zaštitu na radu.

Postojeći pravni okvir u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u potpunosti uvažava i ratifikovane konvencije Međunarodne organizacije rada, kao što su: Konvencija

br 81 - inspekciji rada, Konvencija br 155 - Bezbednost i zdravlje, Konvencija 161 – Sistem zaštite bezbednosti i zdravlja, Konvencija 187 - Promotivni okvir za bezbednost i zdravlje, i druge.

Period od donošenja Zakona o zaštiti na radu obeležio je veoma visok nivo normativne aktivnosti, koji je rezultirao donošenjem 22 pravilnika iz oblasti zaštite na radu u okviru kojeg su u značajnoj meri direktive EU iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu ugrađene u propise Republike Srpske.

Socijalni partneri uz podršku i aktivno učešće svih zainteresovanih institucija i organizacija su prilikom donošenja navedenih propisa bili uključeni u sve faze izrade propisa.

U proteklih nekoliko godina doneti su sledeći podzakonski propisi iz oblasti zaštite na radu:

- Pravilnik o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj sredini 66/08
- Pravilnik o postupku i rokovima preventivnih i periodičnih pregleda i ispitivanja opreme za rad i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne sredine 66/08
- Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja obrasca izveštaja o povredi na radu, profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom 66/08
- Pravilnik o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima radnika na radnim mestima sa povećanim rizikom 68/08

- Pravilnik o visini troškova postupka utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova u oblasti zaštite i zdravlja na radu 68/08
- Pravilnik o visini troškova za izdavanje licenci 68/08
- Pravilnik o stručnom ispitu iz oblasti zaštite na radu 70/08
- Pravilnik o postupku utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova u oblasti zaštite i zdravlja na radu 70/08
- Pravilnik o načinu vođenja evidencija 63/09
- Pravilnik o načinu i postupku osposobljavanja radnika za bezbedan i zdrav rad 42/11
- Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad u prostoru ugroženim eksplozivnom atmosferom 79/11
- Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad na radnom mestu 79/11
- Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju 30/12 sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu
- Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri ručnom prenošenju tereta 79/13

Po mišljenju Unije udruženja poslodavaca Republike Srpske navedena regulatorna aktivnost nije proizvela efekat u smislu povećanja nivoa bezbednosti i zdravlja na radu. Zapravo, beleži se rast težih povreda na radu i povreda sa smrtnim ishodom (tabela). Tako je u 2008.

godini, prema Izveštaju o radu Inspektorata Republike Srpske za 2009. godinu, registrovano 5 smrtnih povreda na radu, i 52 teže povrede na radu. Prema istom Izveštaju, 2009. godine registrovano je 9 smrtnih povreda, a 50 težih povreda na radu. 2012. godine registrovano je 55 težih povreda na radu, a sa smrtnim ishodom 14, u 2013. godini desilo se 70 težih povreda i 6 sa smrtnim ishodom, dok je 2014. godine, prema Izveštaju Inspektorata, registrovano 13 smrtnih povreda, a 57 težih povreda na radu.

Godina	Broj povreda u RS sa smrtnim posledicama	Broj težih povreda u RS
2007.	7	20
2008.	5	52
2009.	9	50
2010.	15	65
2011.	14	86
2012.	14	55
2013.	6	70
2014.	13	57

Istovremeno, normativne aktivnosti su u značajnoj meri povećale troškove poslodavaca po osnovu obezbeđivanja uslova rada i sredstava zaštite na radu.

Ekonomsko-socijalni savet Republike Srpske razmatra nacrte zakona i predloga drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca, kao i u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, i daje mišljenje o njima. U okviru Ekonomsko-socijalnog saveta Republike Srpske osnovano je i stalno radno telo za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu. Stalno radno telo na pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu priprema svoje stručno mišljenje, stavove i preporuke o

određenim materijalima i dostavlja ih Ekonomsko-socijalnom savetu Republike Srpske.

Manji deo regulative vezane za zaštitu i zdravlje na radu regulisan je i kolektivnim ugovorima. Za razliku od nekih drugih oblasti u kojima tokom pregovora postoji neslaganje između stavova predstavnika sindikata i predstavnika poslodavaca, u ovoj oblasti to nije slučaj. Obrađivači propisa iz oblasti radnih odnosa zauzimaju nešto konzervativniji odnos prema propisima iz ove oblasti i značajan deo odredbi vezanih za radne odnose, pa tako i odredbe iz oblasti zaštite na radu koje su bile predmet kolektivnog pregovaranja, ugrađuju u zakonske propise.

Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske nije saglasna sa takvim pristupom i kroz pregovore i u fazi izrade propisa zagovara fleksibilnije pristupe prilikom uređivanja prava iz oblasti radnih odnosa i zaštite na radu.

Imajući u vidu da je 1.01.2016. godine stupio na snagu Zakon o radu (Službeni glasnik RS br. 01/16), a koji je predviđao prestajanje važenja kolektivnih ugovora u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu zakona, Unija udruženja poslodavaca RS i njena granska udruženja poslodavaca su pristupila kolektivnom pregovaranju na svim nivoima. U dosadašnjim pregovorima nije bilo značajnijih nerazumevanja pregovarača oko odredbi kolektivnih ugovora koje su se odnosile na bezbednost i zdravlje na radu.

Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske kroz kontinuiranu komunikaciju sa svojim članstvom je prikupila veliki broj primedbi na propise iz oblasti zaštite na radu, a koje u značajnoj meri otežavaju poslovanje. I pored činjenice da je na inciativu UUPRS

formirana radna grupa za analizu propisa iz oblasti zaštite na radu, nije zabeležen pomak u smislu da se na adekvatan način prevaziđu problemi u ovoj oblasti.

Već duži niz godina UUPRS kroz rasprave o najznačajnijim planskim dokumentima Vlade Republike Srpske ukazuje na problematiku pojedinih podzakonskih propisa. Navodimo nekolicinu primedbi UUPRS na podzakonske propise sa ciljem isticanja problema u primeni propisa iz ove oblasti, ali i potrebe povećanja nivoa bezbednosti zaštite i zdravlja na radu:

Mere za unapređenje Pravilnika o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj sredini

1. Primarni izvor EU prava korišćen u izradi ovog Pravilnika predstavlja Direktiva 89/391/EEZ. U navedenoj Direktivi ne postoji osnov za utvrđivanje sadržaja člana 3. Pravilnika koji predviđa obavezu angažovanja medicine rada u svrhu identifikacije štetnosti i proceni rizika na radnom mestu.

Član 7. tačka 3. Direktive 89/391 kaže:

„Ako se takve mere zaštite i prevencije ne mogu organizovati zbog nedostatka stručnog osoblja u trgovачkom društvu, poslodavac će angažovati stručne spoljne službe ili osobe.“

Ukoliko je navedena tačka poslužila da se utvrdi član 3. Pravilnika u ovakvom sadržaju, iz navedene tačke Direktive jasno je da je poslodavac sloboden da proceni da li poseduje dovoljno stručnih potencijala u okviru kompanije, kao i sloboden da proceni potrebe angažovanja odgovarajuće stručne organizacije ili pojedinca.

Isto tako, propisi koji uređuju ovu oblast u zemljama okruženja na bolji način uređuju ulogu medicine rada. U članu 13. Pravilnika o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i radnoj okolini Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 101/05) propisano je da na osnovu ocene službe medicine rada, poslodavac aktom o proceni rizika utvrđuje posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni na radnom mestu sa povećanim rizikom. U istom Pravilniku, kod poslodavca koji nema poslove sa povećanim rizikom nije propisano da služba medicine rada učestvuje u vršenju procena rizika.

Služba medicine rada ne mora učestvovati u proceni rizika, jer u istoj službi postoje pravila o posebnim zdravstvenim i fizičkim uslovima koje moraju ispunjavati zaposleni radnici na radnom mestu sa povećanim rizikom, odnosno radno mesto sa posebnim uslovima rada.

2. U Direktivi 89/391/EEZ ne postoji osnov za utvrđivanje roka nakon kojeg je poslodavac obavezan da ponovo izradi ili delimično izmeni akt o proceni rizika, dok je taj rok u važećem Pravilniku u RS propisan i iznosi 3 godine, što članicama UUPRS donosi velike administrativne i finansijske troškove.

Kao primer navodimo i član 15. Pravilnika o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i radnoj okolini Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 101/05):

„Akt o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini podleže delimičnim izmenama i dopunama (u

delu koji se odnosi na određeno radno mesto i s njim povezana radna mesta), i to:

- u slučaju smrtne povrede na radu i teške povrede na radu;
- u slučaju pojave svake nove opasnosti ili štetnosti, odnosno promene nivoa rizika u procesu rada;
- kada mere koje se utvrde za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika nisu odgovarajuće ili ne odgovaraju procenjenom stanju;
- kada je procena zasnovana na podacima koji nisu ažurni;
- kada postoje mogućnosti i načini za unapređenje, odnosno dopunu procenjenih rizika."

S obzirom na to da na velikom broju radnih mesta ne dolazi do promena uslova rada, odnosno stepen procenjenog rizika je nepromenljiv u dužem vremenskom periodu, kao i imajući u vidu gore navedenu argumentaciju vezanu za uređivanje ove oblasti u EU zakonodavstvu i Republici Srbiji, jasno je da ne postoji logičan razlog za utvrđivanje obaveze revizije akta o proceni rizika svake tri godine.

Nakon niza sastanaka i pojedinačnih tumačenja nadležno ministarstvo je na zvaničnoj internet prezentaciji objavilo tumačenje u kojem se navodi da ne postoji obaveza izrade akta svake tri godine osim u gore navedenim slučajevima.

3. Značajan broj poslodavaca raspolaže stručnim potencijalom među zaposlenim licima u kompaniji koja mogu da odgovore zahtevima i konstantno podižu nivo zaštite na radu. Pored navedenog, radnici zaposleni u

preduzeću na poslovima zaštite na radu poznaju proces proizvodnje i u poziciji su da svakodnevno prepoznaaju potencijalne rizike na radnom mestu i u radnoj sredini.

Kroz obrazovni i proces licenciranja (relicenciranja) može se postići kvalitet, kako kadrova koje poslodavac razvija za svoje potrebe, tako i drugih lica koja pravna lica angažuju za poslove iz oblasti zaštite na radu. Stoga smatramo da bi u izmenama predmetnog Pravilnika trebalo predvideti odredbu da, za vršenje procene rizika, poslodavac određuje stručna lica iz reda zaposlenih sa položenim stručnim ispitom i licencom za obavljanje poslova zaštite i zdravlja na radu.

Predlozi za unapređenje sistema zaštite na radu u Republici Srbiji

1. U cilju smanjivanja nepotrebnih troškova izrade akta o proceni rizika za pojedina radna mesta na kojima postoje identični uslovi rada, kao i identični procenjeni rizici, predlažemo izradu univerzalnog akta o proceni rizika za konkretna zanimanja.
2. Smatramo da je potrebno, s ciljem suštinskog usmeravanja zakonodavstva ka podizanju kvaliteta zaštite na radu, izvršiti procenu uticaja propisa (PUP) Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata.
3. U svrhu unapređenja socijalnog dijaloga i nivoa zdravlja i bezbednosti na radu, Unija udruženja poslodavaca Republike Srbije predlaže održavanje tematskih konferencijskih i okruglih stolova na kojima bi se uz učešće svih zainteresovanih institucija i organizacija analiziralo stanje u ovoj oblasti i

razmotrile mogućnosti za prevazilaženje prepoznatih problema.

Mere za unapređenje Pravilnika o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima radnika na radnim mestima sa povećanim rizikom („Službeni glasnik RS“, broj 68/08)

Ovim Pravilnikom poslodavac je obavezan da, ako ima radnike na radnim mestima sa povećanim rizikom, te radnike svakih 12 meseci da šalje na periodični lekarski pregled, što izaziva velike troškove. Članice UUPRS smatraju da ovaj rok treba da bude svake dve godine, ili da se povećani rizik stepenuje, pa da se radnici sa najvećim stepenom rizika šalju na pregled svakih 12 meseci, a oni koji su izloženi manjem stepenu rizika da se upućuju na pregled svakih 24 ili 36 meseci.

U članu 9. stav 4. ovog Pravilnika potrebno je propisati da izveštaj o periodičnom lekarskom pregledu radnika sadrži i ocenu da li se radnik pridržavao preporuka lekara sa prethodnog pregleda.

U Pravilniku o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima radnika na radnim mestima sa povećanim rizikom navedeno je da poslodavac upućuje radnika, koji je raspoređen na radno mesto sa povećanim rizikom i na prethodni i na periodični lekarski pregled. Kako radnik pre početka rada dostavlja lekarsko uverenje, trebalo bi iz obaveza pokušati eliminisati ovaj prethodni lekarski pregled, da se taj lekarski pregled koji radnik obavi vodi kao prethodni lekarski pregled. Periodični lekarski pregledi na radnim mestima sa povećanim rizikom se rade svakih 12 meseci, i veliki su troškovi.

Kod vozača se pregled radi na 3 godine na osnovu Zakona o bezbednosti saobraćaja na putevima („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 41/09, 53/10, 101/11):

Član 189. – „Vozači koji upravljaju motornim vozilom, odnosno skupom vozila kojima se obavlja javni prevoz, instruktori vožnje, kao i drugi vozači kojima je upravljanje motornim vozilima osnovno zanimanje, moraju se podvrgnuti zdravstvenom pregledu radi utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za vozača u roku koji ne može biti duži od tri godine.“

Zakonom o zaštiti na radu, članom 15, stav 1, tačka ž, propisano je da je poslodavac dužan da obezbedi na osnovu akta o proceni rizika i ocene službe medicine rada propisane lekarske preglede zaposlenih u skladu sa ovim zakonom. Pravilnikom o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj sredini članom 14, stav 2, tačka i propisano je da je obaveza poslodavca da upućuje zaposlene na prethodne i periodične lekarske preglede u skladu sa ocenom službe medicine rada i relevantnim propisima. Neke kompanije smatraju da poslodavac u okviru bruto plate radnika uplaćuje doprinose za zdravstveno osiguranje na osnovu kog svaki radnik ima pravo da redovno kontroliše svoje zdravstveno stanje. Vođenje računa o svom zdravlju bi trebala biti dužnost svakog radnika jer mu je putem doprinosa omogućena redovna zdravstvena zaštita. Nametanje obaveze poslodavcima da vrše periodične preglede radnika koji rade na radnim mestima na kojima nije utvrđen povećan rizik je veliko opterećenje. Što se tiče lekarskih preglede radnika koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, smatramo da su oni u interesu i poslodavca i radnika.

Pravilnik o ocenjivanju radne sposobnosti u penzijskom i invalidskom osiguranju („Službeni glasnik RS“ br. 84/02, 7/05, 29/08, 41/10)

Korisno bi bilo predvideti da se u postupku ocenjivanja radne sposobnosti sasluša ili dostavi mišljenje predstavnika poslodavca, kako je to ranije bila praksa. Ovo bi doprinelo objektivnijoj i preciznijoj oceni u slučajevima preostale radne sposobnosti, naročito u slučajevima kada postoji sumnja da osiguranik obmanjuje komisiju za ocenu sposobnosti radi neopravdane promene radnog mesta.

3.5. Bezbednost i zdravlje na radu u Bosni i Hercegovini

Tehnološki i društveni razvoj je pod uticajem stava da se sredina ne može zanemariti u mnogim disciplinama, ne samo u Zakonu o radu. U modernom zakonodavstvu, bezbednost i zdravlje na radu se posmatra kroz rad grupa i pojedinaca, kroz obezbeđivanje uslova za rad i život kao i kroz zaštitu sredine.

Posmatrajući stvari sa stanovišta zaposlenih i stanovišta legislative, posebno je važan deo koji se odnosi na ispunjavanje obaveza u procesu aktivnosti, koji obavezuje poslodavca i zaposlenog da obezbede ili održe zdravu životnu sredinu a posebno da spreče mogućnost zagađenja radnog okruženja.

Bezbednost na radu i u vezi sa radom se sprovodi i obezbeđuje od strane poslodavca koji je obavezan da

pruži uslove rada u okviru propisanih i normiranih mera zaštite na radu, kao i da preduzme mere sigurnosti i osigura radnike od drugih opasnih i štetnih efekata po zdravstvene i radne sposobnosti radnika kao i pružanje zaštite od drugih opasnih i štetnih materija.

Bezbednost na radu je predmet interesovanja mnogih društvenih kategorija, prvenstveno radnika, jer je tema zaštita njihove bezbednosti i zdravlja na radu i humanizacija radnih uslova.

Tačnije, danas se zaštita na radu i u vezi sa radom smatra jednim od osnovnih radničkih prava i povezana je sa uslovima koji treba da obezrede fizički i moralni integritet radnika i naglase ljudski kapacitet i dostojanstvo.

Interes poslodavaca se ogleda u tome da ulaganje u poboljšanje uslova rada povećava produktivnost rada. Samo zadovoljan i zdrav radnik fokusiran na svoj posao i može u svom radu da pruži traženi nivo produktivnosti.

Interes vlasti je smanjene troškova zdravstvene zaštite i produženje radnog veka zaposlenih što ima direktni uticaj na održivost penzijskog fonda, a čiji je krajnji interes interes svih građana - zaštita društvenog okruženja.

Iz gore navedenog je jasno da je pravni okvir bezbednosti i zdravlja na radu i u vezi sa radom od opštег značaja za društvo i zato ga treba ohrabrvati, usmeravati i kontrolisati kroz zakone i drugu regulativu i opšta akta poslodavca, sa ciljem sprečavanja učestalih opasnosti po zdravlje i život radnika na poslu kao i po sredinu.

PRAVNI OKVIR

Ustav BiH u svom članu 3. nadležnost u ovoj pravnoj stvari daje entitetima i distriktu Brčko. Prema Ustavu Federacije BiH, Federacija i kantoni su nadležni za oblast bezbednosti i zdravlja na radu.

a) Zakoni

- Zakon o radu (Službeni list BiH br. 26/16)
- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (Službeni list BiH br. 22/90)
- Zakon o radničkim savetima (Službeni list BiH br. 38/04)
- Zakon o akreditaciji u BiH (Službeni list BiH br. 19/01)
- Zakon o standardizaciji u BiH (Službeni list BiH br. 19/01)
- Zakon o zaštiti od požara i protivpožarnoj službi (Službeni list BiH br. 64/09)
- Zakon o zaštiti i spašavanju ljudi i materijalnih dobara od prirodnih i drugih nesreća (Službeni list BiH br. 39/03 sa amandmanima)
- Zakon o prostornom planiranju i korišćenju zemljišta na nivou Federacije (Službeni list BiH br. 2/06, 72/07, 32/08, 4/10 and 13/10)
- Zakon o građevinskim proizvodima (Službeni list BiH br. 78/09)
- Zakon o tehničkim uslovima za proizvode i o proceni usaglašenosti (Službeni list BiH br. 45/04)
- Zakon o zaštiti životne sredine (Službeni list BiH br. 33/03 i 38/09 sa amandmanima)
- Zakon o zaštiti vazduha (Službeni list BiH br. 33/03 i 4/10)
- Zakon o zaštiti prirode (Službeni list BiH br. 33/03)
- Zakon o vodama (Službeni list BiH br. 70/06)

- Zakon o upravljanju otpadom (Službeni list BiH br. 33/03 i 72/09)

b) Podzakonski akti

Veliki je broj izvršnih i implementirajućih propisa koji se zbog brojnosti ne mogu svi ovdje navesti.

c) Kolektivni ugovori

- Opšti kolektivni ugovor (Službeni list BiH br. 48/16; 62/16)
- Kolektivni ugovor na nivou grana

d) Međunarodne konvencije

- Evropska socijalna povelja;
- Konvencije Međunarodne organizacije rada;
 - C45 Konvencija za rad pod zemljom (Žene), 1935.
 - C148 Konvencija o radnoj sredini (zagadnjenje vazduha, buka i vibracija), 1977.
 - C155 Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu, 1981.
 - C161 Konvencija o službama zdravlja na radu, 1985.
 - C162 Konvencija o azbestu, 1986.
 - C174 Konvencija o prevenciji velikih industrijskih nesreća, 1993.
 - C176 Konvencija o bezbednosti i zdravlju u rudnicima, 1995.
 - C184 Konvencija o bezbednosti i zdravlju u poljoprivredi, 2001.
 - C187 Konvencija o promotivnom okviru za bezbednost i zdravlje na radu, 2006.

SISTEM BEZBEDNOSTI NA RADU

Normativni okvir u našem pravnom sistemu za bezbednost i zaštitu je povezan na dva nivoa. Prvi se odnosi na sve radnike, a drugi na određene kategorije radnika ili radnike koji obavljaju poslove pod određenim uslovima.

- a) U opštem zakonodavstvu kod zaštite na radu svih radnika postoje norme kojima se reguliše: higijenska i tehnička zaštita, radno vreme, uslovi zapošljavanja, radno okruženje, karakteristike (kao što je zdravlje) potrebne za rad na pojedinim radnim mestima.
- b) Posebna zaštita na radu se odnosi na poslove koji se obavljaju pod posebnim uslovima i obuhvataju određene kategorije zaposlenih. Poslovi sa posebnim uslovima su oni koje mogu obavljati samo lica koja ispunjavaju određene uslove po pitanju uzrasta, zdravstvenog stanja, fizičkog i psihičkog stanja, psihičkih, fizičkih i mentalnih sposobnosti. U posebnu kategoriju spadaju žene, maloletnici, trudnice i radnici privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog povrede ili bolesti zadobijene na radu, ili su u riziku od nastanka invaliditeta.

Zakon o radu čine i odredbe kojima se regulišu međusobne obaveze radnika i poslodavaca uz napomenu da se moraju poštovati prava i dostojanstvo radnika. Radnik između ostalog ima pravo na uslove kojima mu se obezbeđuje bezbednost i zaštita života i zdravlja kao i druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu. Sa druge strane, radnik je dužan da radi po uputstvima poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada i poštovanjem organizacije rada kao i zakona i opštih akata poslodavca (pogledati član 7. Zakona o radu).

Članom 20 Zakona o radu se zabranjuje zapošljavanje lica mlađih od 15 godina dok se sa maloletnim licima

može sklopiti ugovor o radu uz pristanak pravnog zastupnika i potpisu potvrdu kojom se dokazuje da je lice sposobno za rad potpisano od strane lekara ili nadležne zdravstvene ustanove.

Članom 41 poslodavac se obavezuje da će posebnu brigu posvetiti organizaciji rada i prilagoditi uslove radniku prilikom organizovanja noćnog rada i da će uslove bezbednosti i zdravlja uskladiti sa prirodnom posla koji se obavlja noću ili po smenama. Poslodavac je takođe dužan da radnicima koji rade noću i u smenama pruži zaštitu bezbednosti i zdravlja u skladu sa prirodnom posla koji obavljaju i da im pruži sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i za sve ostale radnike i dostupni su im u svakom momentu. Za radnike koji posao obavljaju noću, poslodavac je dužan da obezbedi periodične lekarske pregledе bar jednom u dve godine. Ako se lekarskim pregledom utvrdi da radniku preti opasnost od nastanka nekog invaliditeta tokom noćnog rada, poslodavac je dužan da mu ponudi zaključenje ugovora o radu za isti ili drugi posao mimo noćnog rada, ako takav rad postoji ili ako se zbog svog stručnog osposobljavanja radnik može angažovati na drugim zadacima. Noćni rad je zabranjen trudnicama od šestog meseca trudnoće pa nadalje, majkama i roditeljima usvojiteljima kao i licima kojima je na osnovu odluke nadležnog organa povereno staranje i vaspitanje deteta do njegove navršene druge godine života.

Članom 42 zabranjuje se noćni rad maloletnih lica. Za maloletne radnike u industriji noćnim radom se smatra rad između 19 časova i 7 časova idućeg dana. Za maloletne zaposlene koji ne rade u industriji, noćnim radom se smatra rad od 20 časova do 6 časova ujutro narednog dana. U posebnim slučajevima, maloletnici mogu biti privremeno izuzeti od ovog pravila u slučajevima nesreća, više sile u slučajevima gdje se štite interesi Federacije Bosne i Hercegovine (dalje:

Federacija) uz saglasnost inspekcije rada kantona. Ministar rada i socijalnog staranja Federacije treba da propiše ukazom koje su to aktivnosti koje se podrazumevaju pod industrijom. Ali pošto to nikada nije učinjeno, primena odredbi o zabrani noćnog rada za maloletnike u praksi može biti ugrožena jer propis nije primjenjen.

Članom 55 se predviđa da će poslodavac po zapošljavanju radnika istog upoznati sa propisima koji se odnose na radne odnose i sa propisima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu. Poslodavac je takođe dužan da ga upozna sa organizacijom rada. Radnici imaju pravo i obavezu korišćenja svih zaštitnih mera predviđenih propisima o bezbednosti i zdravlju na radu i drugim propisima.

Radnik ima pravo da odbije da radi ukoliko postoji neka neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedeni propisane mere zaštite i o tome je dužan da odmah obavesti poslodavca i nadležnu inspekciju rada. Radnik koji iz navedenih razloga odbije da radi iz razloga propisanim stavom 3 ovog člana, ima pravo na naknadu pošto propisane mere zaštite bezbednosti i zdravlja na radu nisu sprovedene dok je radio, i ukoliko u međuvremenu nije raspoređen na drugo radno mesto.

Članom 56 se predviđa da je radnik dužan da po završetku rada i isteku radnog odnosa obavesti poslodavca o bolesti ili drugim razlozima koji ga sprečavaju ili značajno utiču na ispunjenje obaveza iz ugovora o radu ili koji ugrožavaju život ili zdravlje lica sa kojima radnik dolazi u kontakt tokom obavljanja posla.

Poslodavac može poslati radnika na lekarski pregled radi utvrđivanja zdravstvenih kapaciteta za obavljanje određenih poslova, što je novina u odnosu na stari Zakon o radu i značajno će doprineti bezbednosti

radnika na radu i u vezi sa radom. Prema stavu 2 ovog člana trošak lekarskog pregleda snosi poslodavac.

Članom 57 se reguliše zaštita maloletnika. Maloletnik ne sme da radi na izuzetno teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, niti na drugim poslovima koji su štetni po njegov život i zdravlje, razvoj i moral, obzirom na njegove mentalne i fizičke sposobnosti. Ministar Federacije će navesti poslove iz stava 1 ovog člana posebnim propisom, a inspektor rada zabranjuje rad maloletnika na poslovima iz stava 1 ovog člana.

U slučajevima koji se odnose na stav 3 ovog člana, poslodavac je dužan da maloletnom radniku ponudi ugovor o radu za posao koji obavlja i druge poslove koji mu odgovaraju, a ukoliko takav posao ne postoji dužan je da mu ponudi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za drugi posao.

Ako ni nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava 4. ovog člana ne postoje poslovi koje bi maloletni radnik mogao da obavlja, njegov poslodavac može otkazati ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim zakonom.

Lekarski pregled maloletnika je regulisan članom 58. – Maloletni radnici, kako bi zaštitili svoje zdravlje, psihički i fizički razvoj, imaju pravo na zdravstveni pregled bar jednom u dve godine. Troškove lekarskog pregleda snosi poslodavac.

Član 59 sadrži odredbe o zaštiti žena. Žena ne sme da radi pod zemljom (u rudnicima,) osim ako je zaposlena na poslovima upravljanja koji ne zahtevaju fizički rad, ili u oblasti zdravstvene ili socijalne zaštite. Takođe se izuzima slučaj kada žena mora da proveđe neko vreme obučavajući se pod zemljom, ili kada mora da uđe u podzemni deo rudnika radi obavljanja posla koji nije fizički.

U skladu sa članom 60 poslodavac ne sme da odbije da zaposli ženu jer je trudna i ne može raskinuti ugovor o radu ženama za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i prilikom korišćenja prava po osnovu trudnoće, niti radnici koja je iskoristila neka od ovih prava. Raskid ugovora o radu na određeno vreme se ne smatra prestankom radnog odnosa.

Poslodavac ne sme da traži bilo kakav podatak o trudnoći osim u slučaju kada zaposlena zahteva svoje posebno pravo utvrđeno zakonom ili propisom radi zaštite trudnica.

U skladu sa članom 61 poslodavac je dužan da ženu tokom trudnoće ili dojenja, o čemu izdaje uverenje nadležan ovlašćeni lekar, rasporedi na drugo radno mesto ukoliko je to u interesu njenog zdravstvenog stanja. Ako poslodavac ne može da obezbedi angažovanje žena u smislu stava 1 ovog člana, žena ima pravo na odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom. Privremeni premeštaj žene ne može imati za rezultat smanjenje plate. Poslodavac sme da rasporedi ženu na drugo radno mesto samo uz njen pismeni pristanak.

Tokom trudnoće, porođaja i nege deteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u neprekidnom trajanju od jedne godine. Sa nalazom nadležnog lekara, žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 28 dana pre očekivanog datuma porođaja. Žena ima mogućnost da iskoristi skraćeno porodiljsko odsustvo, ali ne kraće od 42 dana nakon porođaja. 42 dana posle rođenja deteta otac deteta može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo ukoliko se roditelji tako dogovore. Otac deteta može da koristi pravo regulisano stavom 1 ovog člana u slučaju smrti majke, ako majka napusti dete ili ukoliko se pravo na porodiljsko odsustvo ne može iskoristiti zbog drugih opravdanih razloga (Član 62 Zakona o radu).

Bezbednost na radu je sastavni deo organizacije i procesa rada i čine je mere, procedure i aktivnosti kojima se stvaraju uslovi za bezbedan rad. Ovo se postiže kroz zaštitu na radu i standardizaciju i sprovođenje propisanih pravila bezbednosti. Tako se stvaraju uslovi za primenu savremenih tehničkih, zdravstvenih, socijalnih, obrazovnih i drugih mera u cilju otklanjanja uzroka koji mogu dovesti do ugrožavanja ili oštećenja ljudskog tela na radu ili u vezi sa radom.

Mere bezbednosti propisuju zakon, zakonski propisi, kolektivni ugovori i opšti akti poslodavca.

Pravila o bezbednosti na radu i u vezi sa radom, imajući u vidu ciljeve i mere, se mogu podeliti na:

1. Mere kojima se direktno obezbeđuje bezbednost na radu;
2. Mere u vezi sa radnim uslovima;
3. Mere u vezi sa posebnom zaštitom na radu.

1. Mere kojima se direktno obezbeđuje bezbednost na radu obuhvataju tri segmenta ovog pravila:

- Opšte mere koje se utvrđuju na svim radnim mestima
- Posebne mere koje će biti primenjene na određenim radnim mestima zbog posebnog rizika koji ne podleže opštim merama bezbednosti;
- Mere koje moraju da sprovedu određene organizacije ili poslodavci.

2. Opšte mere uključuju:

- Objekte za ulaganje;

- Zaštitne uređaje i druge oblike zaštite na opremi za rad;
- Smanjenje prekomerne buke i vibracija na radnom mestu;
- Bezbednost kretanja radnika na radnom mestu i u transportu;
- Osiguranje od struje;
- Zaštitu od opasnih i štetnih supstanci;
- Zaštitu od požara i eksplozije;
- Osvetljenje i mikroklimu u radnoj sredini;
- Održavanje higijene u radnim uslovima;
- Održavanje higijene u radnim prostorijama i na opremi kao i lične higijene itd.

3. Posebne mere se odnose na određene vrste tehnoloških procesa za date aktivnosti, sredstva za rad na koja se zbog specifičnosti i opasnosti ne mogu primeniti opšte mere, i to za poslove:

- Koji se obavljaju ispod zemlje
- Koji se obavljaju pod vodom
- Poslove na otvorenom
- Poslove na visini ili na izolovanim mestima
- Poslove na pokretnim objektima
- Tehnologija obrade hemikalija.

Posebna pravila se utvrđuju merama zaštite na radnom mestu gde broj sati rada, vreme odmora, noćni rad, rad u smenama i rad sa prekidima, direktno utiču na sigurnost na radu. U posebne mere su uključeni propisi o slučajevima i u uslovima u kojima se za radnike obezbeđuju smještaj, obroci i prevoz do i sa posla. Specijalne mere se takođe odnose na one vrste posla koje ne mogu da obavljaju žene, maloletnici i osobe sa invaliditetom.

Mere koje treba da implementiraju određene organizacije ili poslodavac

Investitori i organizacije koje se bave izradom projektne dokumentacije investicionih objekata su u obavezi da u pripremi dokumentacije primene propisana pravila o bezbednosti na radu ili da ih direktno implementiraju tokom realizacije projekta. Osim toga, sastavni deo svakog investicionog projekta je jedan poseban dodatak - projekat o zaštiti na radu sa opisima rizika i mera za njihovo eliminisanje. Ukazano je da su to prava i obaveze u pogledu zaštite na radu svih organa i subjekata koji učestvuju u projektima kao investitori, projektanti ili izvođači radova.

Proizvođači radnih alata na mehaničkim pogonima i proizvođači lične zaštitne opreme su takođe dužni da se pridržavaju propisanih mera bezbednosti i da prilože uputstva za upotrebu tih alata prilikom projektovanja i tokom procesa proizvodnje.

Organizatori na građevini i izvođači radova su dužni da svoje aktivnosti izvode sa potrebnim pripremnim radovima na gradilištima i da organizuju radove u skladu sa propisima o zaštiti na radu.

Poslodavci moraju da obezbede stalno nadgledanje bezbednosti, kao i periodičnu kontrolu opreme kako bi se osigurala bezbednost radnika. Posebnim propisima se obezbeđuje režim stavljanja u korišćenje novih objekata kao i periodični pregledi i ispitivanje radnih alata, opreme, radnih i pomoćnih prostorija, instrumenata i opreme za ličnu zaštitu radnika na radu.

USVAJANJE NOVOG ZAKONA O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU

Sadašnji Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu koji je usvojen u Saveznoj republici Bosni i Hercegovini je potpuno neadekvatan po pitanju savremenih dostignuća u ovoj oblasti, ne prati nove tehnologije i moderne odnose u proizvodnji. Zanimljivost je to da se kazne uvek izriču u dinarima (nekadašnja valuta Jugoslavije).

Vlada Federacije je odobrila nacrt novog zakona po kome poslodavci i sindikat treba da deluju u skladu sa izmenama čime su značajno uspeli da poboljšaju tekst. Na sednici Ekonomskog i socijalnog saveta za teritoriju BiH je dato pozitivno mišljenje o ovom zakonu uz preporuku Parlamentu za njegovo usvajanje.

Međutim, pošto je nadležnost podeljena, Ministarstvo rada i socijalne politike Federacije BiH je uputilo tekst Zakona skupštinama kantona koje su morale dati svoju saglasnost za usvajanje pre nego što zakon bude poslat u parlamentarnu proceduru. Međutim, šest meseci kasnije od kantona nije stizao odgovor.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu koji je trenutno na snazi je usvojen 1990. godine kao važan deo reforme radnog zakonodavstva. Bilo je neophodno da se zakon modernizuje i uskladi, kako bi doneo promene i obezbedio sistem pravila čijom bi se primenom pre svega sprečila pojava povreda, profesionalnih oboljenja i drugih bolesti u vezi sa radom, zatim obezbedili posebna zaštita žena u vezi sa materinstvom, mlađih, osoba sa invaliditetom, kao i osoba sa profesionalnim oboljenjima od daljeg pogoršanja zdravlja i smanjenja radne sposobnosti, očuvanje radne sposobnosti starijih radnika u granicama koje odgovaraju njihovom uzrastu i na kraju, zaštita radne sredine.

Pored toga, usvajanje ima za cilj usklađivanje zakonodavstva sa Konvencijom br. 155 – Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu i Preporukom br. 164 Međunarodne organizacije rada o zaštiti na radu i radnoj sredini i odredbama Evropske socijalne povelje koja se odnosi na pravo radnika na bezbedne i zdrave uslove rada, a svaki od ovih je Bosna i Hercegovina prihvatile i ratifikovala.

U pripremi teksta takođe su korišćene odredbe Okvirne direktive Saveta evropske zajednice o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu EU 89/391/EEZ (1989) koja sadrži opšte principe o prevenciji profesionalnih rizika, bezbednosti i zdravlju na radu i eliminisanju rizika koji mogu dovesti do nezgoda. Ovo u osnovi obuhvata sve savremene evropske zakone koji regulišu ovu oblast. Na kraju, ovim zakonom se predviđa i njegova efikasna i dosledna primena prilikom vršenja inspekcija inspektora rada koji preduzimaju odgovarajuće mere u zakonski utvrđenim okvirima.

Ovim zakonom se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u vezi sa sprovodenjem i unapređenjem bezbednosti i zdravlja na radu, tj. sistem pravila čija se primena postiže kroz sprečavanje povreda, profesionalnih oboljenja i drugih bolesti u vezi sa radom, kao i zaštite sredine kroz uvođenje novih pravnih termina.

Zakonom se utvrđuje obaveza poslodavca koji izrađuje tehničku dokumentaciju za objekte i tehničke i tehnološke procese da uvrste i primenjene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, sa naznakama svih rizika i mera eliminisanja. Takođe je predviđena i obaveza izdavanja konkretnih dokumenata urađenih u skladu sa zakonom i drugim propisima donetim na osnovu zakona.

Propisana je i obaveza poslodavca angažovanog na izgradnji objekata i tehničkih i tehnoloških procesa da obavlja radove prema tehničkoj dokumentaciji i da se mere bezbednosti i zdravlja na radu sprovode uz upotrebnu dozvolu. Poslodavac je dužan da sastavi studiju o organizaciji gradilišta i da u skladu sa tim elaboratom izvodi radove, a glavni izvođač radova, odnosno investitor je dužan da obezbedi jedinstvenu studiju o organizaciji gradilišta kada dva ili više poslodavaca koriste isti prostor za gradilište.

Sva sredstva za rad mogu da se koriste samo uz odgovarajući dokument kojim se dokazuje poštovanje odgovarajućih propisa ili sertifikat o standardu podobnosti kada je reč o sredstvima lične zaštite.

Proizvođači i uvoznici opreme i sredstava za rad, opreme za ličnu zaštitu, proizvođači i uvoznici opasnih materija moraju da imaju sva dokumenta kojima se dokazuje odgovaranje međunarodnim i tehničkim propisima kao i sva uputstva za upotrebu, održavanje i rad koja moraju biti prevedena na sve službene jezike u BiH.

Opšta pravila i obaveze poslodavaca se odnose na organizaciju rada, bezbednost i zdravlje na radu, prvu pomoć, zaštitu od požara, evakuaciju radnika, informisanje radnika, konsultacije i učešće radnika i njihovih predstavnika i na obuku radnika. Uspostavljen je princip da poslodavac prati sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Posebne obaveze poslodavca su: da se Pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu, na osnovu prethodne procene rizika na radnom mestu, utvrdi organizacija koja će se baviti sprovođenjem bezbednosti i zdravlja, pravilima prevencije i zaštite prava i obaveza radnika i saradnika u ovoj oblasti. Ovim se takođe reguliše i opšti princip koji je sadržan u svim međunarodnim

dokumentima o merama zaštite koje se sprovode od strane poslodavca, a odnose se na bezbednost i zdravlje, i čiji finansijski trošak ne bi trebalo da bude na teret radnika.

Ovim se takođe utvrđuju obaveze poslodavca u slučajevima gdje postoje poslovi sa povećanim rizikom, pa se zapošljava poverenik za bezbednost i zdravlje na radu koji obavlja poslove koji se tiču sprečavanja rizika po bezbednost i zdravlje radnika. Osim obaveza stručnog poverenika, ovim se utvrđuje i puna profesionalna nezavisnost u odnosu na poslodavca, i kao prepostavka se uzima da se ne može dovesti u nepovoljan položaj jer obavlja poslove koji se tiču sprečavanja rizika po bezbednost i zdravlje radnika.

Kako bi se obezedio viši stepen zaštite, radnici moraju da budu upoznati sa rizicima po njihovu bezbednost i zdravlje na radu, kao i o merama potrebnim za smanjenje ili eliminisanje ovih rizika. U skladu sa Direktivom Saveta evropske zajednice o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu, predviđeno je formiranje Odbora za bezbednost i zdravlje na radu kao obavezogn savetodavnog tela poslodavaca koji zapošljavaju više od 50 radnika.

Svest, dijalog i učešće radnika u svim pitanjima u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu je takođe osigurano preko poverenika za bezbednost i zdravlje na radu izabranog od strane zaposlenih kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 15 radnika. U slučaju da radnici ne izaberu poverenika za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa ovim zakonom njega će imenovati sindikat. Određena su i prava poverenika za bezbednost i zdravlje na radu, obaveze poslodavaca u vezi sa radom poverenika, a predviđeno je i to da se on ne može

dovesti u nepovoljan položaj zbog aktivnosti koje obavlja u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Poslodavac ne sme da dozvoli radniku da obavlja posao ako prethodno nije teorijski i praktično obučen o bezbednosti i zdravlju na radu na način prilagođen specifičnostima njegovog rada. Obuka o ovome se vrši tokom radnog vremena i radnik ne bi trebalo da snosi troškove obuke.

Obaveze u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu su precizno navedene i jasno je da radnik čini tešku povredu radnih obaveza ako se ne pridržava propisanih pravila i obaveza.

Poslodavac je dužan da radnicima obezbedi posebnu zdravstvenu zaštitu/medicinu rada kako bi se osigurala adekvatna kontrola rizika po zdravlje i bezbednost. kojima su radnici izloženi Svako obavljanje poslova konkretne zdravstvene zaštite, ugovori poslodavaca sa zdravstvenim ustanovama ili privatnim praksama koje obavljaju delatnosti posebne zdravstvene zaštite treba da budu u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti.

Propisima je takođe utvrđeno koji su to poslovi koji se smatraju poslovima sa povećanim rizikom, posebno teškim, iscrpljujućim i nezdravim poslovima, a obaveza je poslodavca da opštim aktom definiše radna mesta sa povećanim rizikom i da se pravilno odnosi prema zaposlenima pre i posle periodičnih zdravstvenih pregleda, kao i prema rokovima, a sve na način utvrđen od strane Saveznog ministra za rad, u saradnji sa Ministarstvom zdravlja Federacije.

Zakonom se propisuju posebne obaveze poslodavca o bezbednosti i zdravlju posebno ugroženih kategorija radnika - trudnica, žena na porodiljskom odsustvu, dojilja, maloletnika i radnika sa smanjenom radnom sposobnošću. Bitna novina je uvođenje obaveze

poslodavca da preko osiguravajućeg društva osigura radnike koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom.

Utvrđena je i inspekcija o primeni ovog zakona na osnovu zakona i propisa, tehničkih propisa i standarda koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, a inspekciju obavljaju federalni ili kantonalni inspektorji rada. Nadležnost federalnih i kantonalnih inspektora prema poslodavcima i u vezi sa merama preduzetim od strane inspektora u slučaju povrede propisa o bezbednosti i zdravlju na radu je podeljena. Postupanje poslodavca u slučajevima smrti i nesreće na radu jednog ili više zaposlenih, ili u slučaju ozbiljne povrede na radu, je posebno regulisano.

3.6. Bezbednost i zdravlje na radu u Albaniji

Tokom dve poslednje decenije Albanija se suočila sa brzim promenama u kojima su industrijalizacija privrede i inovacije u korišćenju tehnologije moto državne politike i velikog broja investitora. Tako je sve veći broj radnika bio izložen fizičkim, hemijskim, biološkim, psihološkim i stresnim faktorima na radnom mestu. Kako bi se obezbedila zaštita radnika od povreda i oboljenja u vezi sa radom i sprečavanjem nesreća na radu, od suštinskog je značaja priprema pravnih dokumenata i stvaranje povoljnih uslova rada prilagođenih potrebama poslodavaca i zaposlenih kako bi se povećala motivacija i jedne i druge strane da se ponašaju u skladu sa pravilima, doprinoseći većoj produktivnosti na radnom mestu.

Pre 90-tih godina ovo je bilo u nadležnosti Instituta za higijenu i epidemiologiju (sada pod imenom Institut za javno zdravlje), u sektoru za higijenu i zaštitu životne

sredine, a nju su činili sledeći sektori: profesionalna higijena, higijena hrane, gradska higijena i higijena kod dece. Ovaj sektor se bavi izradom politike zaštite na radu i saradnjom sa drugim zainteresovanim stranama (investitorima, industrijom, obrazovnim sistemom itd.) na razvoju programa i projekata u skladu sa sanitarnim normama kako bi se osigurala bezbednost i pre svega zaštitilo fizičko i mentalno zdravlje zaposlenih. Nakon 90-ih i promene sistema vlasti, čitava privreda je prošla kroz proces transformacije, počevši od toga što se potpuno centralizovana ekonomija transformisala u otvorenu tržišnu ekonomiju konsolidacijom demokratskog poretku i ljudskih prava. Samo područje zaštite na radu je pretrpelo mnoge izmene.

Situacija na polju bezbednosti i zdravlja na radu je određena njenim pravnim okvirom u odnosu na kapacitet institucija odgovornih za sprovođenje propisa u vezi sa zaštitom na radu i od stvarnog nivoa sprovođenja. Treba imati u vidu i nivo svesti, prihvatanje, poštovanje i kulturu rada zaposlenih, poslodavaca, proizvođača i samog zaposlenog lica. Generalno govoreći, važna je javna svest kao odlučujući faktor stanja zaštite na radu u zemlji. Ključnu ulogu u postizanju standarda kvaliteta imaju dostupnost, pristupačnost i efikasnost usluga za zaštitu na radu. Stručnjaci koji su odgovorni za zaštitu na radu, integraciju zaštite na radu u obrazovni sistem na raznim nivoima i granama i za podršku na terenu sa efikasnom proaktivnom politikom, su ključni element za identifikaciju i utvrđivanje situacije zaštite na radu u Albaniji.

Kreiranje pristojnih uslova za bezbedan i zdrav rad se pozitivno odražava na zaposlene u celoj zemlji, u smislu povećanja produktivnosti, promovisanja investicija i

stvaranja mogućnosti za zapošljavanje i rast morala i zadovoljstva poslom među zaposlenima, čime se stvara industrijska harmonija. Tržišna ekonomija u Albaniji se brzo promenila; od privrede koja je bila visoko centralizovana i industrializovana sa velikim brojem radnika, do hiljada malih i srednjih preduzeća. Većina ovih preduzeća su nova i imaju mali broj zaposlenih, a menadžeri uglavnom ulažu u unapređenje tehnologije dok se u veoma malom broju preduzeća ulaže u poboljšanje uslova rada zaposlenih. Sa druge strane, koristi koje proizilaze iz ulaganja u pristojne, bezbednije i zdravije uslove rada su često zanemarene od strane menadžera i poslodavaca. Ovom situacijom se može objasniti veliki broj nesreća na radnom mestu kao i onih sa fatalnim shodom kao i visoka stopa profesionalnih obolegenja. O njima inspekcija rada često izveštava, međutim ti slučajevi nisu prijavljeni u Institutu za javno zdravlje. Kako bi se obezbedila zaštita radnika od nesreća i bolesti u vezi sa radom i sprečile nesreće u industriji, važno je pripremiti dokumentaciju i zakonsku infrastrukturu za stvaranje povoljnih uslova rada kao i njihovo prilagođavanje potrebama poslodavaca i zaposlenih u cilju povećanja motivacije svih strana (i poslodavaca i zaposlenih) u skladu sa ovim pravilima, doprinoseći na taj način najvećem stepenu koristi na poslu.

NACIONALNI PRAVNI OKVIR

Tokom poslednjih godina zakonodavni okvir politike zaštite na radu u Albaniji je poboljšan. Mnogi zakoni, uredbe i propisi koji se direktno odnose na politiku zaštite na radu se pišu i unapređuju. Kako bi upotpunila pravni okvir kojim se podržava politika

zaštite na radu, Albanija je izradila strateški dokument politike zaštite i zdravlja na radu za 2009-2013. Ovo je bio važan dokument, ne samo zbog stvaranja novih načina za poboljšanje zaštite na radu po međunarodnim standardima, već i zbog prepoznavanja određenih mera i radnji neophodnih za postizanje strateških ciljeva u ovoj oblasti.

Iako je veliki broj aktera uključenih u pitanja iz oblasti zaštite na radu, njihova saradnja na polju promovisanja bezbednosti i zdravlja je retka i različiti organi primenjuju različite nacionalne propise i zakone i promovišu bezbednost i zdravlje samo u oblasti za koju je specijalizovan njihov sektor. Retka su nastojanja organizacija sistema i infrastrukture za saradnju i promovisanje kulture bezbednosti i zdravlja u Albaniji.

Sistem zaštite na radu je takođe podržan:

- Odlukom Saveta ministara (Odlukom Saveta Ministara) br. 371, od 18.05.2016. "Odobrenje dokumenta o politici o bezbednosti i zdravlju na radu 2016-2020 i plan za njegovu implementaciju", objavljenom u Službenom glasniku br. 90/2016, na dan 27.05.2016. godine
- Zakonom br. 10237 'Za bezbednost i zdravlje na radu' datum od 18.02.2010. godine
- Odlukom Saveta ministara (Odlukom Saveta Ministara) br. 562 od 3.07.2013. godine, o usvajanju "Uredbe o minimalnim uslovima za bezbednost i zdravlje na radu za upotrebu uređaja na radnom mestu", objavljenom u Službenom glasniku 562 od 3.07.2013. godine

- Odlukom Saveta Ministara br. 563, od 3.07.2013. godine o usvajanju "Uredbe o minimalnim uslovima bezbednosti i zdravlja za upotrebu lične zaštitne opreme na radnom mestu"
- Odlukom Saveta Ministara br. 564 od 3.07.2013. godine, o usvajanju "Uredbe o minimalnim uslovima za bezbednost i zdravlje na radu".
- Usvajanjem propisa "Bezbednost na radnom mestu" br. 312 od 5.05.2010. godine
- Odlukom Saveta Ministara br. 108, od 9.02.2011. godine "Veštine koje zaposleni moraju imati, ljudi i specijalizovane usluge koji se bave pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu"
- Odlukom Saveta Ministara br. 107, od 9.2.2011. godine „Struktura i pravila organizacije i funkcionisanje saveta za bezbednost i zdravlje i predstavnici zaposlenih“
- Odlukom Saveta Ministara br. 788, od 14.12.2005. godine "Registar poslodavaca za nesreće nastale na radu ili prouzrokovane radom"
- Odlukom Saveta Ministara br. 461 od 22.7.1998. godine "Registar poslodavaca za nesreće nastale na radu ili prouzrokovane radom"
- Odlukom Saveta Ministara br. 520 od 6.08.2014. godine o usvajanju "Uredbe o zaštiti

bezbednosti i zdravlja radnika na radu gdje postoji rizik od kancerogenih i mutagenih materija"

- Odlukom Saveta Ministara br. 521 od 6.08.2014. godine o usvajanju "Uredbe o minimalnim uslovima bezbednosti i zdravlja na radu prilikom korišćenja uređaja sa ekranima"
- Odlukom Saveta Ministara br. 522 od 6.08.2014. godine o usvajanju "Uredbe o zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima na radnom mestu"
- Odlukom Saveta Ministara br. 550 od 27.08.2014. godine o usvajanju "Uredbe o zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika od rizika povezanih sa izlaganjem biološkim agensima na radu"
- Odlukom Saveta Ministara br. 562 od 3.7.2013. godine o usvajanju "Uredbe o minimalnim uslovima za bezbednost i zdravlje na radu prilikom upotrebe uređaja na radnom mestu"
- Odlukom Saveta Ministara br. 563 od 3.7.2013. godine o usvajanju "Uredbe o minimalnim uslovima bezbednosti i zdravlja prilikom korišćenja lične zaštitne opreme na radnom mestu"
- Odlukom Saveta Ministara br. 564 od 3.7.2013. godine o usvajanju "Uredbe o minimalnim uslovima bezbednosti i zdravlja prilikom korišćenja lične zaštitne opreme na radnom mestu".

Odobreno u 2014. godini:

- Odluka Saveta Ministara br. 520 od 6.08.2014. godine kojom je odobrena "Uredba o zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika od opasnih kancerogenih i mutagenih materija na radu"
- Odluka Saveta Ministara br. 521 od 6.08.2014. godine kojom je odobrena "Uredba o minimalnim bezbednosnim i zdravstvenim uslovima za rad prilikom korišćenja uređaja sa ekranima"
- Odluka Saveta Ministara br. 522 od 6.08.2014. godine kojom je odobrena "Uredba o zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima na poslu"
- Odluka Saveta Ministara br. 52 od 6.08.2014. godine kojom je odobrena "Uredba o minimalnim uslovima zaštite bezbednosti i zdravlja zaposlenih na poslovima u vezi sa teretom" i ukidanje paragrafa od 15.1 do 15.10, Aneks V, Odlukom Saveta Ministara. 312 od 5.05.2010. godine "Usvajanje pravila za bezbednost na građevini"
- Odluka Saveta Ministara br. 550 od 27.08.2014. godine kojom je odobrena "Uredba o zaštiti bezbednosti i zdravlja radnika od rizika povezanih sa izlaganjem biološkim agensima na radnom mestu"
- Odluka Saveta Ministara br. 841 od 12.03.2014. godine "O zaštiti radnika od rizika vezanih za mehaničke vibracije na radnom mestu"

- Odluka Saveta Ministara br. 842 od 12.03.2014. godine "O zaštiti radnika od rizika vezanih za buku na radnom mestu"

SOCIJALNI DIJALOG

Saveti za bezbednost i zdravlje na radu, predstavnici za bezbednost i zdravlje na radu i savetovanje zaposlenih

Socijalni dijalog je instrument pomoću kojeg vlada, organizacije zaposlenih i organizacije poslodavaca mogu da upravljaju promenama i da postignu ekonomski i socijalne ciljeve. Pod socijalnim dijalogom se podrazumevaju pregovori, konsultacije ili jednostavno razmena mišljenja između predstavnika poslodavaca, zaposlenih i vlade. Socijalni dijalog je bitan instrument prilikom obezbeđivanja socijalnog mira. Osnovni principi moderne zaštite na radu se zasnivaju na socijalnom dijalogu između radnika i poslodavaca na nivou preduzeća, uključivanju zaposlenih u sva pitanja u oblasti zaštite na radu, informacije i savetovanje zaposlenih i poslodavaca o segmentima podržanim zakonom o obaveznom korišćenju zaštite na radu. Primer dobrog socijalnog dijaloga je rad Nacionalnog saveta rada. Ipak, još mnogo toga je potrebno kako bi se olakšalo kolektivno pregovaranje na svim nivoima i povećala autonomnost i kapaciteti socijalnih partnera prilikom pregovaranja o kolektivnim ugovorima.

Kolektivno pregovaranje: Sindikati su izrazili zabrinutost zbog toga što su državne institucije nespremne da potpišu kolektivni ugovor. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u privatnom sektoru i dalje nije potpuno priznato.

Sindikati: Na nacionalnom nivou postoje dva glavna sindikalna udruženja.

Poslodavaci i organizacije poslodavaca: Postoji veliki broj poslovnih udruženja i udruženja poslodavaca u Albaniji, dok ih na nacionalnom nivou zastupa BusinessAlbania.

Prema međunarodnim standardima i smernicama MOR-a o sistemima za upravljanje zaštitom i zdravljem na radu predviđeno je da: poslodavci moraju da omoguće uspostavljanje i funkcionisanje komisije za zdravlje i bezbednost i da uvaže - prihvate predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje u skladu sa nacionalnim zakonima i praksama. Preduzeća u Albaniji sa više od 50 zaposlenih imaju zakonsku obavezu da oforme Savet zaštite na radu. Formiranje ovog saveta je uspelo samo u Tirani gdje su preduzeća u bliskoj saradnji sa Institutom za javno zdravlje. Međutim, sprovođenje zakonskih obaveza nije ispunilo očekivanja. U većini preduzeća, formiranje Saveta za zaštitu na radu koji ima za svrhu predstavljanje zaposlenih se vrši samo formalno. Zakon nije jasan u vezi sa imenovanjem predstavnika zaposlenih i sindikata u preduzećima sa manje od 50 zaposlenih.

Prioriteti socijalnih partnera za zaštitu na radu u Albaniji su sledeći:

Strateški prioritet 1:

Izrada nacrta politike i pravnog okvira za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa standardima koji važe u EU i ostatku sveta. Ciljevi do 2020. godine: • 100% mera iz Akcionog plana za bezbednost i zdravlje na radu treba da bude sprovedeno i da o njima bude podnet izveštaj o finalnoj proceni. • Potrebno je da se izradi 100% pravnog okvira za bezbednost i zdravlje na radu i da bude u potpunosti primjenjen. 7 zakona o bezbednosti i zdravlju treba da bude preneto i u

potpunosti implementirano. • Godišnji izveštaj (kojih ukupno treba da bude 5) treba da bude napisan i objavljen, a zasnovan na velikom broju pouzdanih podataka o bezbednosti i zdravlju na radu prikupljenih kroz sistem podataka i inspekciiju rada. B): Stvaranje boljih uslova rada i bezbednijih radnih mesta radi zdravijeg rada.Potreba da se obezbedi pozitivan efekat bezbednosti i zdravlja radnika na cijelu državu, na povećanje proizvodnje, promovisanje investicija i stvaranje novih radnih mesta i rast morala i zadovoljstva poslom među zaposlenima što sve doprinosi stvaranju poslovne harmonije.

Strateški prioritet 2:

Promovisanje pristojnih uslova za rad kroz osnaživanje tripartitnog socijalnog dijaloga što ima za cilj da obezbedi bezbednija radna mesta. Ciljevi do 2020. godine: • Povećanje životnog veka za 3 godine. • smanjenje za 10% ukupnog broja nesreća na radu. • Smanjenje za 20% ukupnog broja registrovanih profesionalnih oboljenja. • Smanjenje za 10% odsustvovanja radnim danima zbog bolesti, povrede ili privremene sprečenosti. • Smanjenje za 10% broja radnika koji pate zbog bolesti izazvane dugim bavljenjem nekim poslom ili imaju invaliditet koji spada u kategoriju profesionalnih oboljenja.

Strateški prioritet 3:

Razvoj transparentne i efikasne uprave sistema i institucija za bezbednost i zdravlje na radu, jačanjem inspekcije kako bi se smanjio broj opasnih nesreća/ozbiljnih rizika, profesionalnih oboljenja i kršenja zakona o radu. Ciljevi do 2020.godine: • Povećanje produktivnosti rada za 2% • Smanjenje sive ekonomije za 5% • Povećanje broja poslova koji se

obavljuju u skladu sa regulativom bezbednosti i zdravlja na radu za 25% • Da 5% ukupnog broja zdravstvenih ustanova koje se brinu o bezbednosti i zdravlju na radu budu privatne klinike.

Važnost zaštite bezbednosti i zdravlja na radu ne leži samo u činjenici da spašava živote i štiti zdravlje ljudi, već i u tome što se primenom njihovih principa izbegavaju veliki ekonomski gubici, promovišu bolji uslovi rada i zaštite na radu čime se motivišu zaposleni i povećava produktivnost i efikasnost rada, kvalitet proizvoda i usluga, kao i konkurenčija na tržištu. Iako su mnoge stvari već uređene i ostvaren veliki napredak u oblasti zaštite na radu, stvorena osnova za novo zakonodavstvo, ratifikovani međunarodni standardi, ojačana inspekcija rada, formirana preduzeća za podizanje svesti o zaštiti na radu itd., mnogi izazovi tek sjede i mnogo posla tek treba da se uradi u ovoj oblasti. Zbog toga, svi socijalni partneri i zainteresovane strane treba da preuzmu odgovornost i ozbiljno učestvuju u obavljanju nove strateške politike zaštite na radu. Albanija je dobila status zemlje kandidata u Evropskoj uniji i preuzela odgovornost za postizanje evropskih standarda u svim oblastima što uključuje i uslove rada i zaštitu na radu. Implementacija principa zaštite na radu ima za cilj promenu svačijeg načina razmišljanja – od običnih radnika do menadžera visokog nivoa - za profesionalce na visokom nivou, od članova porodice do inspekcijskih organa itd. U ovom procesu je od velike važnosti promena pristupa, navika i promene kulture rada.

DEO 4.

Zajednički zaključci

Svi socijalni partneri su se složili da postoji puno zajedničkih oblasti delovanja u svim zemljama koje treba više razvijati u narednom periodu. Svi partneri su se složili da investiranje u bezbednost i zdravlje na radu ne treba da bude teret zaposlenih i na kraju nosi samo korist. Stoga, jasno je da sve strane- poslodavci i zaposleni treba da budu uključeni u sprovođenje mera zaštite na radu i sve strane treba da imaju svoje obaveze i prava. Kako bi u svim zemljama bila bolja situacija, potrebna je dodatna edukacija, širenje dobrih primera kao i bolja saradnja svih aktera u društvu.

Kako bi se ova oblast unaprijedila potrebno je da se:

- nastavi usklađivanje zakonodavstva svih zemalja sa direktivama EU i konvencijama MOR-a
- ojača uticaj inspekcije rada u smislu preventivnog delovanja
- konstantno radi na podizanju svesti zaposlenih i poslodavaca o značaju bezbednosti i zdravlja na radu, pre svega u cilju smanjenja broja povreda na radu
- podiže svest o važnosti bezbednosti i zdravlja na radu u osnovnom i srednjem obrazovanju i vaspitanju, odnosno u okviru nekog predmeta

uvesti oblast bezbednost i zdravlje na radu, naročito u stručnim školama kako bi učenici nakon završenog školovanja bili edukovani za rad u radionicama, itd.

- poboljša i usvoji Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu u nekim zemljama i izmene neki specifični zakoni koji se odnose na ovu oblast;
- nastavi jačanje tripartitnog dijaloga *između* socijalnih partnera u cilju promovisanja bezbednosti na radu;
- sprovodi konstantna obuka: poslodavaca, radnika, javnih službi i zaposlenih u ovlašćenim institucijama;
- poveća svest javnosti kroz saradnju sa medijima.



Ova publikacija je izrađena uz pomoć Evropske unije. Njen sadržaj je isključiva odgovornost UNIJE POSLODAVACA SRBIJE i ne predstavlja nužno službeni stav Evropske unije