

NEBOJŠA MILETIĆ, ČLAN PREDSEDNIŠTVA UNIJE POSLODAVACA SRBIJE

# Sve je manje „Šojića“

**Poslodavci su ti, koji su u ovoj oblasti izneli najviše, nekad milom, nekad silom, ali i to treba pozdraviti. Koliko će i zaposleni poštovati obaveze iz BZR direktno zavisi od shvatanja da zaposlene ne treba potcenjivati i svrstavati ih u puku radnu snagu koja „ćuti i radi kako gazda kaže“, kako se to često potencira u javnosti, ili kako je to već višedecenijski ukorenjeno u naš mentalitet. Naprotiv, treba ih gledati, što oni i jesu, kao ravnopravne partnere u doprinosu uspehu kompanije. Svi ozbiljni poslodavci to znaju, ističe Miletić**

*Da li poslodavci ozbiljno prihvataju bezbednost i zdravlje na radu ili na nju gledaju kao na relikat socijalističkog samoupravnog sistema?*

Reakcija poslodavca mnogo zavisi od toga ko im, koliko stručno, kako i na koji način prezentira obaveze iz oblasti BZR. Takođe, način na koji prihvata BZR zavisi i od samog poslodavca, njegovih mogućnosti da celovito sagleda oblast rada, njegovog ličnog stava i odnosa prema propisima. Tu postoje velike razlike u shvatanjima... S tim u vezi, postoje poslodavci koji gledaju na BZR kao na relikat socijalističkog samoupravnog sistema, ali ih je mnogo manji broj, dok je sve više onih koji svesno i bezuslovno žele da implementiraju ovaj sistem u manjoj ili većoj meri.

Imajući u vidu definiciju MOR-a da svaki rad nije rad, već je rad samo onaj koji je dostojan čoveka, mogu li zaposleni u Srbiji, sa obezvređenim nadoknadama, da budu koncentrisani na očuvanje zdravlja i života na poslu?

Mislim da mogu, što se može podvesti i pod moj lični stav, ali pokušaću da objasnim. Kvalitet vremena koji provedemo na poslu jeste refleksija celokupnog našeg života, tj. zadovoljstva i uspeha koji smo postigli na svim životnim poljima. Pri tom, zadovoljan čovek, nije isključivo samo onaj koji ima dobru platu, ili dobar životni standard. Složićemo se svi, da nadoknade u Srbiji nisu visoke, da je standard u odnosu na Evropu najniži, ali mi ipak živimo u društvu gde je zabranjen bilo kakav oblik rada koji je nedostojan čoveka. Svi poslodavci to znaju, i imaju svest o tome da će biti sankcionisani. Bezbednost i zdravlje na radu su deo opšte kolektivne svesti, želja da se nešto uredi po proceduri, da se radna operacija izvede osmišljeno, a ne inertno. BZR zahteva promišljanje i disciplinu. Koliko naš mentalitet i uopšte kultura u društvu polazi od ovakvog načina shvatanja i sam se često pitam. Rekao bih, ne u velikoj meri.

Aktivisti BZR neprestano potenciraju da BZR ima ekonomsku dimenziju i da doprinosi poslovnom uspehu firme. Da li i poslodavci imaju isto mišljenje?

Njihovom mišljenju da je tačna činjanica da uređenje sistema



BZR doprinosi poslovnom uspehu, najviše može da doprinese njihovoj sposobnosti da to izračunaju, ili da im neko pomogne da to izračunaju. Koliko košta poslodavca bilo koja povreda na radu, tj. odsustvo sa posla po osnovu povrede ili profesionalne bolesti nije teško izračunati. Takođe, poslodavci razumeju važnost imidža (slike) koje šalju zainteresovanim stranama. Sistem bezbednost i zdravlja na radu sve više postaje važan deo te slike. Za sada prednjače u tome velike kompanije, koje dobro posluju, ali i mala i srednja preduzeća sve više prepoznaju važnost ulaganja u sistem BZR. Tu će značajno pomoći Zakon o obaveznom osiguranju za slučaj povrede na radu, kada će cela oblast dobiti potpun smisao - ukoliko se doneše takav zakon koji će doprineti celovitosti sistema BZR.

### **Da li poslodavci u istoj meri informišu zaposlene o pravima kao i o obavezama iz BZR?**

Veliki deo poslodavaca je veoma posvećen tome da se za njihove zaposlene organizuje osposobljavanje za BZR. Poslodavci izdvajaju značajna finansijska sredstva za obuke svojih zaposlenih, lična zaštitna sredstva, stalno poboljšanje radnih uslova i dr. Na svim obukama, zaposlenima se predočavaju i prava i obaveze iz oblasti BZR. Sa druge strane, svi znamo da prava proističu iz obaveza. Što su veća prava, veće su i obaveze. Prosta stvar. Naši ljudi i dan danas na prvom mestu sagledavaju prvo sva prava koja im po zakonu pripadaju, a obaveze, e to je nekako stvar gde ne insistiraju mnogo, nego više kao, ima vremena..., kad naučim, znaću... Protivnik sam toga da se poslodavci i

zaposleni predstavljaju kao dve konfrontirane strane, gde svaka ima svoj interes koji se kosi sa ovim drugim. Polako prolaze ta vremena direktora „zlikovaca i prevaranata“ koji liče na Srećka Šojića. „Šojića“ verovatno ima još, ali sve ih je manje.

Zakon o BZR možda nije savršen, možda ima nedostataka, protivrečnosti itd., ali je jedan od retkih zakona koji se primenjuje već 10 godina u kontinuitetu, i to treba pozdraviti. Poslodavci su ti, koji su u ovoj oblasti izneli najviše, nekad milom, nekad silom, ali i to treba pozdraviti. Koliko će i zaposleni poštovati obaveze iz BZR direktno zavisiti od shvatanja da zaposlene ne treba potcenjivati i svrstavati ih u puku radnu snagu koja „čuti i radi kako gazda kaže“, kako se to često potencira u javnosti, ili kako je to već višedecenijski ukorenjeno u naš mentalitet. Naprotiv, treba ih gledati, što oni i jesu, kao ravnopravne partnere u doprinosu uspehu kompanije. Svi ozbiljni poslodavci to znaju. Kada ovako postavite stvari, tu nema dileme. Ostvarićete sva prava, a prethodno ćemo svi zajedno ispuniti sve svoje obaveze koje su jasne. Očekujemo od sindikata, da kao ravnopravan partner poslodavcima, aktivno učestvuju u podizanju svesti kod radnika o sistemu BZR, a pre svega u sprovođenju propisanih mera za BZR na radnom mestu. U ovome očekujemo i značajnu podršku inspekcije rada, koja treba da kontroliše primenu Zakona i od strane zaposlenih.

### **Kakav je Vaš utisak: privredni subjekti primenjuju zakonski minimum mera BZR ili idu i iznad toga?**

Zavisí. Ima i jednih i drugih, ali utisak je da sve više poslodavaca ide i iznad zakonskog minimuma, jer vidi u tome pozitivnu stvar, osećaju zadovoljstvo kod svojih zaposlenih, dobijaju pozitivan imidž koji sam već pominjao.

Kao i u svim sferama života, i u ovoj oblasti, najteže je napraviti





bazu, a to je u ovom slučaju onaj zakonski minimum. Kada kažem najteže, mislim na to da je stvaranje baze i najskuplja faza kada treba uložiti odjednom u procenu rizika, ispitivanje uslova radne okoline i opreme za rad, lekarske preglede, opremu za ličnu zaštitu i drugu specifičnu opremu. Kada se napravi baza i uspostavi sistem, sve ostalo je kontinuitet i nadogradnja, i tada ulaganja ne moraju da budu isključivo finansijska.

Recimo, kada imate nepospremno dvorište, najteže ga je očistiti od bespotrebnih predmeta i nečistoće, pokositi travu i uništiti korov. Kada je dvorište čisto, onda dobijate ideje: gde da posadite cveće, u koju boju da obojite ogradu, čak počnete da maštate i o drugoj garnituri za sedenje jer vas ova trenutna žulja, ili nije dovoljno lepa za novu idilu koju ste stvorili. Tako je i u ovom poslu, kad raščistite dvorište, ostaju fineze koje počinju da vam pružaju zadovoljstvo jer u tome često učestvuju i svi zaposleni, i BZR postaje nešto čime počinjete da se hvalite.

Veliki broj poslodavaca, koje znam, već su organizovali treninge za svoje zaposlene za koje ih zakon ne primorava, ili su organizovali sistematske preglede za sve svoje zaposlene na koje ih zakon ne primorava. Ima puno dobrih primera „i više od zakona“.

**Da li domaći poslodavci sprovode BZR svojom voljom ili isključivo zbog toga što ih na to obavezuju propisi?**

Mi ne delimo poslodavce na domaće i strane, jer smatramo da svi poslodavci jesu domaći čim posluju u zemlji Srbiji. Ako podela postoji, osim po veličini, delimo ih na uspešne, manje uspešne i neuspešne. U startu svi poslodavci sprovode BZR zbog propisa, a kasnije u toj tzv. nadgradnji učestvuju svojevolski, sa puno ideja i različitih konkretnih mera, koristeći mnoga dobra iskustva i dobre prakse iz Srbije i iz drugih država.

**Koliko je odnos prema BZR, kako zaposlenih tako i poslodavaca, deo mentaliteta i kulture rada?**

Od pamtiveka, kao ideja koja je stara, uslovi rada i zaštita na radu

bili su jedan od kamena temeljaca i najjačih motiva u ostvarivanju prava zaposlenih. Danas je taj ideal opšte prihvaćen i primenjuje se u potpunosti u Evropi. Mi imamo to u svojoj kulturi rada kao ideju, ali ipak, sistem počiva na pojedincima, kao i na izgrađenom ambijentu u društvu. Nisam sociolog, ali zaključujem iz iskustva, naši ljudi uvek imaju problem sa mentalitetom prilikom rada u Srbiji, a čim negde odu postaju najbolji. U čemu je štos? Odgovor je najverovatnije u celokupnom životnom učenju svakog od nas pojedinačno. U kući i u školi, pa posle i na fakultetu uče nas svašta. Koliko je to primenjivo znanje, znanje koje nam daje širinu i sposobnost da učimo celog života, da se prilagođavamo, to je novo pitanje.

Nemamo izgrađenu kulturu i odnos prema radu. Nemamo viziju da sve što radimo radimo za sebe, a ne za drugog. U tom kontekstu kao relikat prošlosti navešću neke destruktivne, a u isto vreme tragi-komične često ponovljane rečenice koje zaposleni umeju da izgovaraju i danas „Za te pare, bolje mi je



da sedim kod kuće. Ne isplati mi se da radim“, ili „Nikada on mene ne može toliko malo da plati, koliko ja mogu malo da radim!“. Da odem još dalje, dok sam bio student, čuo sam neke koji kažu „Uči sine, da ne bi morao ništa da radiš.“

U kolektivnoj kulturi, život često shvatamo kao nepravdu, ispod časti su nam mnoge stvari, koje kad odemo negde u beli svet, bez problema poštujemo, jer tamo to svi poštuju. I celo ovo pitanje može se podvesti i pod filozofski problem: ako neće breg Muhamedu, onda neka Muhamed ode bregu. Drugim rečima, ne čekajmo da nam neko drugi omogući idealno radno mesto, idealne uslove za zapošljavanje, idealnu platu, posao u struci odmah nakon završenog obrazovanja, nego uđimo u izazov, izađimo iz komforne zone. Ovo je jako teška i bolna stvar za nepripremljene mlade ljude i one malo starije da na ovaj način razmišljaju. Sa mnogima se i slažem kada kažu da ima nepravde, ali tu gde ima nepravde znači da ne postoji zakon i pravna država.

**Zašto se, uglavnom, za propuste u BZR poslodavci isključivo pozivaju na materijalne mogućnosti nacionalne privrede ili tu ozbiljno manjka i neka moralna dimenzija?**

Već smo pričali o privrednom ambijentu koji nije do kraja izgrađen,

nije sasvim pogodan za razvoj preduzetništva, pa samim tim je i sistem BZR u toj meri ugrožen.

**Da li još iko veruje da je BZR i humana kategorija?**

Veruju svi oni koji su osetili efekte. Ali sistem BZR ne sme da se stavlja u humanu kategoriju, ne treba da se dovodi u ravan sa, karikiraću, UNICEF-om ili Crvenim krstom, već pre svega kao normalan i nezaobilazan deo svakog rada i savremenog menadžmenta svake kompanije. To je isto kao i kada bismo pitali da li još iko shvata postavljanje semafora na raskrsnici kao humanu stvar? Da li je crveno, ili zeleno svetlo na semaforu humano? Naravno da jeste, ali su svetla na semaforu toliko normalna stvar, da ih i ne primećujemo, već ih poslušno poštujemo, jer znamo da time štitimo svoj život i život drugih ljudi.

**Da bi se primenjivale mere BZR šta je delotvornije: kazna ili savet?**

Opet ću napraviti paralelu: to je isto pitanje kao kada bismo pitali sve roditelje da li je sa decom potrebno mnogo razgovarati i učiti ih primerom nekim vrednostima, ili ih je potrebno više kažnjavati ili tući jer će tako najbolje naučiti. Mišljenja sam da treba naći pravu meru. Decu treba vaspitavati, raditi sa njima mnogo, objasniti im šta smeju, a šta ne, a po potrebi, kada preteraju, i kazniti kako tu

stvar ne bi ponovo uradili. Uvek u početku savet, a onda i kazna ako treba.

Državne institucije trebalo bi mnogo više da porade na savetodavnoj ulozi koju imaju, posebno prilikom uvođenja novih zakona. Kasnije, ukoliko se zakon krši, naravno da će koristiti i represiju, što im zakon i omogućava. I tu sam protiv podele na nas i na njih: mi smo „narod“, a oni su „vlast“. Valjda smo svi mi isti narod i jedna država i svima nam je u interesu da nam je država što bolja i što uspešnija, a ne samo kada gledamo Novaka Đokovića koji je sjajan, najbolji sportista.

**Može li sistem bezbednosti i zdravlja na radu da valjano funkcioniše bez zakona o osiguranju od povreda ili smrti na poslu?**

Osiguranje je sastavni deo sistema BZR. Nažalost, Zakon o BZR je predvideo obavezno osiguranje na tu temu, ali do sada, još uvek, ni posle 10 godina primene Zakona o BZR, nije donet Zakon o obaveznom osiguranju za slučaj povrede na radu. Odgovor na ovo Vaše pitanje je: na osnovu prakse očito da može da funkcioniše sistem bezbednosti i zdravlja na radu, a funkcionisao bi i mnogo bolje ukoliko bi se sistem BZR upotpunio donošenjem ovog zakona.

**Dragan Mijailović**