

A large graphic element consisting of two overlapping circles. The larger circle is teal with a white border, and the smaller circle is also teal with a white border. They are positioned on the left side of the page, partially overlapping the text area.

PUBLIKACIJA

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

► CRNA GORA

Dio 1:

O PROJEKTU

O PROJEKTU:

Snažniji socijalni dijalog u zemljama Zapadnog Balkana (SSDZZB) 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 zemljama učesnicama kako bi se doprinijelo nacionalnom i regionalnom razvoju socijalnog dijaloga i usklađivanju sa zakonodavstvom EU (Srbija, Crna Gora, BJR Makedonija, Bosna i Hercegovina i Albanija).

SPECIFIČNI CILJEVI CILJEVI SU:

SC1 - 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.

SC2 - Implementacija Acquis Communautaire u oblasti socijalnog dijaloga u zemljama partnerima;

SC3 - Jačanje uticaja socijalnog dijaloga na donosiocima odluka i zakona u vezi sa poslovanjem u zemljama uključenim u projekat i poboljšanje uticaja socijalnih (i ekonomskih) savjeta u svim zemljama i zaštita na radu;

SC4 - Podizanje svijesti o važnosti nacionalnog i lokalnog socijalnog dijaloga;

SC5 - 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;
- Business Albania;
- 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. Ponuđene preporuke za politiku rješavanja identifikovanih nedostataka u radu socijalnih (i ekonomskih) savjeta na nacionalnim i lokalnim nivoima;

R3. Unapređenje znanja među socijalnim partnerima o tehnikama kolektivnog pregovaranja u zemljama partnerima u projektu;

R4. Podignuta svijest o važnosti uticaja socijalnog dijaloga na ekonomsku situaciju u zemljama partnerima.

DIO 2:

ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU NA NIVOU EU

ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU NA NIVOU EU

Zdravlje i bezbjednost na radu na nivou EU je jedna od oblasti na koju je EU imala najveći uticaj – sa jakim pravnim okvirom koji pokriva maksimalan broj rizika sa minimalnim brojem zakona.

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

Pravni osnov za aktivnosti usmjerne na zdravlje i bezbjednost na radu je Direktiva 89/391/EEZ o mjerama za poboljšanje bezbjednosti i zdravlja na radu. Glavni ciljevi ove Direktive su sljedeći:

- Podsticanje poboljšanja zdravlja i bezbjednosti na radu u svim sektorima djelatnosti, i javnim i privatnim.
- Promovisanje prava radnika kako bi i oni sami unaprijedili zdravlje i bezbjednost i imali priliku da ulože žalbe nadležnima 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 zdravlju i bezbjednosti na radu 2014-2020. Glavni cilj ovog Strateškog okvira je prepoznavanje ključnih izazova i ciljeva za zdravlje i bezbjednost na radu, predstavljanje ključnih radnji i prepoznavanje instrumenata koji bi se ovim bavili.

Ovaj okvir ima za cilj da obezbijedi 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 ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU:

- poboljšanje implementacije postojećih pravila o zdravlju i bezbjednosti 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 zdravlja i bezbjednosti 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 bezbjednosti i zdravlja na radu. Preduzeća bi imala koristi od tehničke pomoći i praktičnih alata kao što je Interaktivna procjena rizika na internetu (OiRA), internet platforma koja nudi alate za procjenu rizika u sektoru.
3. Poboljšanje prilikom sprovođenja u državama članicama procjenom vrednovanja učinka državnih inspekcija rada.
4. Pojednostavljivanje postojećeg zakonodavstva tamo gdje je potrebno kako bi se eliminisala nepotrebna administracija uz očuvanje visokog stepena zaštite zdravlja i bezbjednosti radnika.
5. Uzimanje u obzir starenja 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), Svjetska zdravstvena organizacija (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 svijetu.

Najvažniji alat za podatke i praksu o EU zakonima je EU-OSHA. EU-OSHA je agencija za podatke Evropske unije za bezbjednost i zdravlje na radu. EU-OSHA svojim djelovanjem čini evropska radna mjesta bezbjednijim, zdravijim i produktivnijim – u korist samog posla, radnika i vlade. Promovišu kulturu prevencije rizika kako bi se poboljšali radni uslovi u Evropi.

GLAVNE AKTIVNOSTI EU-OSHA SU SLJEDEĆE:

- Kampanje za zdravlje radna mjesta -kampanje u trajanju od dvije godine čija je tema podizanje svijesti o bezbjednosti i zdravlju na radu (BZR) širom Evrope
- Interaktivni internet alat za provjeru rizika – koji obezbjeđuje interaktivni alat za provjeru rizika na internetu za mala i srednja preduzeća prilikom rukovanja rizikom na radnom mjestu
- Istraživanje ESENER - ovo opširno istraživanje daje prikaz načina upravljanja rizikom za bezbjednost i zdravlje na radnom mjestu u Evropi
- OSHwiki – online enciklopedija nastala zajedničkim djelovanjem koja sadrži tačne i pouzdane podatke o bezbjednosti i zdravlju na radu
- Projekti predviđanja – koji ističu i istražuju nove rizike koji se javljaju u oblasti zdravlja i bezbjednosti na radu kroz posvećene projekte predviđanja
- Retrospektiva o bezbjednosti i zdravlju na radu – koja nudi pregled tema vezanih za bezbjednost i zdravlje na radu i prepoznaje prioritete
- Filmovi o NAPO – serijal kratkih humorističkih filmova bez teksta o važnosti tema kao što su bezbjednost i zdravlje na radu.

Takođe, jako važno tijelo za zaštitu na radu na nivou Evropske komisije je i Savjetodavni komitet za bezbjednost i zdravlje na radu.

Savjetodavni komitet za bezbjednost i zdravlje na radu (KBZR) je tripartitno tijelo osnovano 2003. godine osnovano od Odlukom Savjeta (2003/C 218/01) za pojednostavljivanje procesa konsultacija u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu (BZR) i racionalizovana su tijela stvorena u ovoj oblasti prethodnom Odlukom Savjeta- Savjetodavni komitet za bezbjednost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu (osnovan 1974. godine) i Rudarska komisija za bezbjednost i zdravlje zadužena za bezbjednost i zdravlje u oblasti rudarstva kao i druge ekstraktivne industrije (osnovana 1956. godine). Kako bi se obezbijedio kontinuitet u vezi sa pitanjem kojim se ranije bavila Komisija za bezbjednost i zdravlje u rudarstvu, osnovana je Stalna radnička partija (SRP) za rudarstvo u okviru Komiteta (član 5

(4), Odluke Savjeta 2003/C 218/01). Rad komiteta podrazumijeva pomoć Evropskoj komisiji u pripremi, realizaciji i procjeni aktivnosti u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu, a naročito:

- davanje mišljenja po pitanju evropskih inicijativa iz oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu (npr. prijedlog nacrta zakona, evropski programi/strategije, bilo koja evropska inicijativa koja ima uticaj na politiku zdravlja i bezbjednosti na radu);
- proaktivan doprinos prepoznavanju prioriteta u politici bezbjednosti i zaštite i utvrđivanje relevantnih programa/strategija;
- ohrabrivanje razmjene stavova i iskustava između država članica i zainteresovanih strana, koja bi funkcionisala kao interfejs između Evrope i država partnera.

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

DIO 3:

**ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU
U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA**

3.1. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU U CRNOJ GORI

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

Pravo na zaštitu na radu je dato kao ustavna odrednica, prema članu 64 st. 3 i 4 Ustava Crne Gore. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu-krucijalni propis usvojen u Skupštini 2014.godine-„Službeni list CG“, br. 34/14, čijim se stupanjem na snagu stavlja van snage Zakon o zaštiti na radu-„Službeni list RCG, br. 79/04 i “Službeni list CG“, br. 26/10 i 40/11). Isti je koncipiran u duhu dodatnog usklađivanja sa međunarodnim standardima, te sa ključnom Direktivom Savjeta 89/391/EEC od 12. juna 1989. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja zaštite na radu.

Nova koncepcija koja je uvedena ovim zakonom odnosi se pored tehničkih mjera zaštite i zdravlja na radu i na uvođenje komponente zdravlja zaposlenih, na proširivanje obaveza i odgovornosti relevantnih subjekata u radnoj sredini odnosno radnoj okolini u cilju podizanja nivoa zaštite i zdravlja na radu kao što su poštovanje opštih načela zaštite i zdravlja na radu, procjena rizika za sva radna mjesta, utvrđivanje načina i mjera za otklanjanje rizika i obezbjeđivanje njihovog sprovođenja.

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

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva.

Saglasno prirodi djelatnosti, broju zaposlenih, organizaciji i načinu rada, prava, obaveze i odgovornosti zaštite i zdravlja na radu uređuju se aktom ili ugovorom o radu zaključenim sa zaposlenim.

Poslodavac sprovodi mjere zaštite, poštujući načela:

- izbjegavanje rizika;
- procjenjivanje rizika;
- eliminisanje rizika na izvoru;
- prilagođavanje rada i radnog mjesta zaposlenom, naročito u pogledu konstruisanja radnog mjesta, izboru sredstava za rad, izboru radnih i proizvodnih metoda sa osvrtom na naročito izbjegavanje monotonog rada i rada pri već određenoj brzini i smanjenja njihovog dejstva na zdravlje;
- prilagođavanje tehničkom napretku;
- zamjena opasnih bezopasnim ili manje opasnim okolnostima;
- razvoja sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine;
- davanje prednosti kolektivnim mjerama zaštite u odnosu na individualne mjere zaštite;
- davanje odgovarajućih uputstava i obavještenja zaposlenim.

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

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

Od nivoa stručne osposobljenosti, kao teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih do procesa rada, zavisice poštovanje procesa rada i dosljednost primjene mjera zaštite i zdravlja na radu za bezbjedan rad. Osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog se vrši kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana.

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

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

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

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

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

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

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

Ima pravo da odbije da radi, ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled;
- prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje.
- Zaposleni je obavezan da u skladu sa osposobljenošću i uputstvima koja je dobio od poslodavca:
- za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiče svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski koristi sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje, saraduje sa poslodavcem i stručnim licem kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na poslovima na kojima radi;
- u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, ili preko predstavnika zaposlenih o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih;
- saraduje sa poslodavcem i stručnim licem dok poslodavac ne obezbijedi bezbjedne uslove za rad.

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

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

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

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

Vaspitanje, obrazovanje i promocija spada u red najvrjednijih stavki u ovoj oblasti i stoga mjere koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu ne proizvode nikakve troškove za zaposlene. Vrijeme na kraju svakako pokaže da je bolje razmišljati unaprijed, raditi na preventivi i ulagati u preventivu. Ulaganje u posljedice nikada nije investicija.

U 2016. godini između UPCG i Udruženja zaštite na radu Crne Gore (UZN-RCG) potpisan Memorandum o saradnji koji, iako predstavlja verifikaciju dosadašnjeg zajedničkog rada, nosi i potvrdu opredjeljenja UPCG i UZN-RCG o zajedničkoj saradnji u ovoj oblasti. Cilj takvog djelovanja je pružanje doprinosa na polju sprovođenja i ostvarivanja zaštite i zdravlja zaposlenih na radnom mjestu, promocije i podsticanja daljeg razvoja ove oblasti, a time i podizanja ukupnog nivoa zaštite i zdravlja na radu kao djelatnosti od javnog interesa.

Korišćeni materijali/regulativa:

Zakon o radu-„Službeni list CG“, br.49/08...53/14

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu-Službeni list CG, br.34/14

Strategija za unaprjeđenje zaštite i zdravlja na radu u CG 2016-2020

Izveštaj o radu Uprave za inspekcijske poslove za 2015.godinu

3.2. BEZBJEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU U MAKEDONIJI

Bezbjednost i zdravlje na radu je jedna od tema sa kojom se srijeću 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 (primjena) se često razilaze.

Bezbjednost i zdravlje na radu je kroz makedonsko zakonodavstvo definirano kao dio 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 složenost i usklađeno je načelno sa ustavnim pravom svakog zaposlenog na zaštitu i zdravlje na radu.

GLAVNI CILJEVI BEZBJEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU SU:

- Zaštita svih zaposlenih i ostalih uključenih u proces;
- Poštovanje relevantnih državnih i međunarodnih zakona;
- Smanjenje opasnosti po bezbjednost i zdravlje na radu;
- Regulisanje negativnih efekata rizika za bezbjednost i zdravlje na radu;
- Procjena/poboljšanje efikasnosti bezbjednosti i zdravlja na radu;
- Spremnost na hitne slučajeve kako bi se reagovalo bez odlaganja;
- Obrazovanje i informisanje svih zaposlenih o bezbjednosti i zdravlju na radu itd.

Pravo na zdravlje i bezbjednost 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 izvještaja i 198 preporuka u oblasti zdravlja i zaštite na radu.

Ovaj zakon definiše mjere bezbjednosti i zdravlja na radu, obaveze poslodavca i prava i obaveze zaposlenih u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu kao i preventivne mjere od rizika na radu, eliminaciju faktora rizika za nesreće, informisanje, savjetovanje, obuku zaposlenih i njihovih predstavnika kao i njihovo učesće u planiranju i sprovođenju mjera za bezbjednost 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 bezbjednost i zaštitu na radu svojih radnika u svakom aspektu u vezi sa radom. Njegova je obaveza da preduzme sve neophodne mjere kako bi radnici bili bezbjedni i zdravi na poslu što uključuje zaštitu od profesionalnih rizika, pružanje informacija i obuku i omogućavanje pristupa organizacijama i neophodnim sredstvima. Pogotovo treba da uvedu mjere zaštite i metode rada i proizvodnje koje će poboljšati nivo bezbjednosti i zdravlja na radu uključujući sve aktivnosti poslodavca na svim nivoima organizacije. Poslodavac može povjeriti dužnosti i

odgovornosti za pitanja zdravlja i bezbjednosti 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 tijela ili lica za obavljanje stručnih poslova u vezi sa bezbjednošću i zdravljem na radu ne oslobađa poslodavca njegovih odgovornosti. Poslodavac u ovoj oblasti treba da preduzme mjere za bezbjednost i zdravlje na radu na osnovu sljedećih principa:

- Izbjeći rizik;
- Procijeniti rizik koji se ne može izbjeći;
- 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 mjera za održavanje i poboljšanje zdravlja;
- Prilagođavanje tehnološkom napretku;
- Zamjena opasnih materija sa bezbjednim ili manje opasnim materijama;
- Razvoj potpune strategije o bezbjednosti koja obuhvata tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, i međuljudske odnose i druge faktore koji utiču na radnu sredinu;
- Postavljanje kolektivnih mjera bezbjednosti kao prioritet nasuprot onim za individualnu bezbjednost;
- Pružanje odgovarajućih smjernica i podnošenje izvještaja zaposlenima.

Pošto je u pitanju novi institut, a veoma značajan za bezbjednost i zdravlje zaposlenih, obaveza je poslodavca da pripremi i izda izjavu o bezbjednosti za svako radno mjesto i obavi procjenu rizika određivanjem načina i mjera koje bi trebalo preduzeti. Ukoliko se uslovi promijene ili se nova opasnost javi na radnom mjestu, a izjava o bezbjednosti je već izdata, poslodavac mora da izda novu izjavu o bezbjednosti. Način na koji se priprema izjava o bezbjednosti, njen sadržaj i podaci koje sadrži, a koji su dati na osnovu procjene rizika, su regulisani Pravilnikom za pripremu deklaracije o bezbjednosti.

BEZBJEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU KAO SOCIJALNI DIJALOG IZMEĐU ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Upravljanje bezbjednošću i zdravljem treba da bude integrisano u kulturu radnog mjesta, od vrha organizacije do najnižih nivoa rada. Uopšteno govoreći, postoji nekoliko načina razumijevanja bezbjednosti i zdravlja na radu tj. kulture bezbjednosti i zdravlja na radu kod zaposlenih i uprave.

Prva grupa poslodavaca su oni koji ne brinu za zdravlje i bezbjednost svojih zaposlenih sve dok se ne uključi inspekcija rada i propiše kazne za kršenje propisanih zakona. To je patološka priroda kulture bezbjednosti i zdravlja na radu.

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

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

Broj poslodavaca sa aktivnim pristupom kulturi bezbjednosti i zdravlja na radu koji prepoznaju značaj integrisanog sistema za bezbjednost i zdravlje na radu je u stalnom porastu. Oni idu korak dalje u stalnom promovisanju cjelokupnog sistema za bezbjednost i zdravlje na radu i kao dio svoje politike bezbjedno obavljaju svoje radne obaveze.

Tendencija svake države je da ima što više poslodavaca ove takozvane aktivne kulture, tj. one gdje su bezbjednost i zdravlje na radu dio svakodnevnih procesa upravljanja. Ukoliko se ne sprovodi bezbjednost i zdravlje na radu onda se ne može ni poslovati. Učešće zaposlenih je prepoznato kao ključni uslov za uspješno sprovođenje bezbjednosti 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 rješenja
- Produktivnija i srećnija radna snaga
- Manja stopa odsustvovanja sa posla
- Veća svijest o rizicima na radnom mjestu
- Bolja kontrola faktora rizika itd.

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

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

Obuka je važan element očuvanja zdravlja i bezbjednosti na radnom mjestu i sastavna je komponenta ušpravljanja bezbjednošću i zdravljem na radu. Potrebno je da bude usklađena 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 bezbjednost na radu treba da funkcioniše kao sastavni dio obuke za rad i treba da bude dio svakodnevnih poslovnih procedura u radnim planovima, tj. ne treba da se tretira izolovano. Menadžeri, stručnjaci, zaposleni i njihovi predstavnici treba da budu obučeni kako bi bezbjedno obavljali svoje dužnosti. Rukovodstvo treba da bude sigurno da su svi koji imaju ulogu u proizvodnom procesu obučeni u skladu sa tehničkim vještinama koje su im potrebne za obavljanje posla. Zbog toga, stručna obuka i obuka za upoznavanje sa radnim mjestom, radnom sredinom i radnim procesom uvijek treba da uključuje komponente bezbjednosti i zdravlja na radu.

Pristup prevenciji rizika se ostvaruje kroz podizanje svijesti o ovom pitanju. Zaposleni kao i svi ostali direktno vezani za proces rada i uključeni u organizaciju rada treba da budu svjesni 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 mjestu, poslodavci, menadžeri i zaposleni treba zajednički da počnu da planiraju i sprovode preventivne i kontrolne mjere u okviru preduzeća. Najefikasnija prevencija nezgoda i bolesti počinje u organizaciji gdje se obavlja proces rada i gdje će bezbjedni uslovi rada biti inkorporirani u radni proces.

Politika treba da predstavi pojedinačnu dužnost zaposlenog koji treba da saraduje u implementiranju politike bezbjednosti i zdravlja u okviru preduzeća. Zaposleni su posebn obavezni:

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

Pristup boljim informacijama je važan uslov za veći i bolji doprinos koji mogu imati zaposleni i njihovi predstavnici u kontrolis opasnosti na poslu. Politika koju ima preduzeće treba da uvjeri 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 bezbjednosti i zdravlju kao i bezbjednosti i zdravlju drugih je rezultat prethodnog procesa upoznavanja zaposlenih sa opasnostima i prijetnjama na njihovom radnom mjestu.

Postoji dosta dokaza koji govore o aktivnom učešću zaposlenih za pitanja bezbjednosti i zdravlja na radnom mjestu 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 bezbjednosti i zdravlja na radu. Npr. u preduzećima u kojima postoji veće učešće radnika u kombinaciji sa većom posvećenošću menadžmenta, 10 puta je veća vjerovatnoća da je uspostavljena i dokumentovana politika o bezbjednosti i zdravlju na radu. Primjer 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 bezbjednih i zdravih uslova rada za zaposlene kroz puno učešće njihovih predstavnika. Ovo je obuhvatalo posebne procedure za prijavu povreda nastalih klizanjem i spoticanje 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 podijelili znanje. 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 mjeseci, inicirana je slična kampanja u pokušaju smanjenja broja povreda u manualnom radu. To je rezultiralo sa 40% manje povreda ove vrste u naredne dvije godine.

3.3. BEZBJEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU U REPUBLICI SRBIJI

Sistem bezbjednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji je regulisan Zakonom o bezbjednosti i zdravlju na radu. U njemu je razmatran i uključen, koliko je to moguće, zahtjev iz Direktive 89/391/EEZ koja se odnosi na uvođenje mjera za podršku poboljšanja bezbjednosti i zdravlja na radu. Sistem bezbjednosti i zdravlja na radu je takođe regulisan podzakonskim aktima koji su u nacionalno zakonodavstvo prenešeni direktivama usvojenim na osnovu Direktive 89/391/EEZ i drugim podzakonskim aktima i propisima koji se odnose na bezbjednost i zdravlje na radu.

Pravni okvir se takođe sastoji od ratifikovanih konvencija Međunarodne organizacije rada kao što su: Konvencija br. 81 – o inspekciji rada, Konvencija br. 155 – o bezbjednosti i zdravlju na radu, Konvencija br. 161 – o uslugama zdravlja na radu, Konvencija br. 167 – o bezbjednosti i zdravlju u građevinarstvu, Konvencija br. 187 - o promotivnom okviru za bezbjednost i zdravlje i dr.

Sistem bezbjednosti i zdravlja na radu takođe podržavaju zakoni:

- Zakon o radu ('Službeni list RS', br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14);
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti ('Službeni list RS', br. 107/05, 72/09 – ostali zakoni, 88/10, 99/10, 57/11, 119/12 i 45/13 – ostali zakoni);
- Zakon o zdravstvenom osiguranju ('Službeni list RS', br. 107/05 i 109/05 – izmjena, 30/10 – ostali zakoni, 57/11, 110/12 – Ustavni sud i 119/12);
- Zakon o penzijama i invalidskom osiguranju ('Službeni list RS', br. 34/03, 64/04 – Ustavni sud, 84/04 – ostali zakoni, 85/05, 101/05 – ostali zakoni, 63/06 – Ustavni sud, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12 i 62/13);
- Zakon o sprečavanju zloupotreba na radu ('Službeni list RS', br. 36/10);
- Zakon o opštoj bezbjednosti proizvoda ('Službeni list RS', br. 41/09), Zakon o standardizaciji ('Službeni list RS', br. 36/09),
- Zakon o akreditaciji ('Službeni list RS', br. 73/10), Zakon o hemijskim proizvodima ('Službeni list RS', br. 30/09, 88/10, 92/11 i 93/12);
- Zakon o biocidnim proizvodima ('Službeni list RS', br. 36/09, 88/10 i 92/11);
- Zakon o zaštiti okoline ('Službeni list RS', br. 135/04, 36/09, 72/09 – ostali zakoni i 43/11 – Ustavni sud);
- Zakon o odlaganju otpada ('Službeni list RS', br. 36/09 i 88/10);
- Zakon o pakovanju i proizvodima za pakovanje ('Službeni list RS', br. 36/09);
- Zakon o nejonizujućoj radijaciji ('Službeni list RS', br. 36/09);
- Zakon o zaštiti od jonizujućeg zračenja i nuklearnoj zaštiti ('Službeni list RS', br. 36/09, 88/10 i 92/13);
- Zakon o energiji ('Službeni list RS', br. 57/11, 93/12 i 124/12);
- Zakon o efikasnom korišćenju energije (Službeni list RS', br. 25/13);
- Zakon o zaštiti od požara ('Službeni list RS', br. 111/09);
- Zakon o sistemu osnovnog obrazovanja ('Službeni list RS', br. 72/09, 52/11 i 55/13).

Takođe, postoje mnogi drugi zakoni i podzakonski akti (npr. propisi o bezbjednosti mašina, liftova), tehnički propisi i standardi čija primjena pomaže u ostvarivanju bezbjednih i zdravih uslova rada.

Propisi kojima su pojedinačne direktive EU prenijete u zakonodavstvo države, u skladu sa Nacionalnim programom za integraciju Republike Srbije u EU su:

1. Pravilnik o bezbjednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima ('Službeni list RS', br. 14/09 i 95/10), kojim se prenosi Direktiva 92/57/EEZ Savjeta kojom se utvrđuje minimalni nivo bezbjednosti i zdravstvenih uslova na privremenim ili pokretnim gradilištima;
2. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu na eksploataciji 5 mineralnih resursa na velikim dubinama ('Službeni list RS', br. 61/10), kojim se prenosi Direktiva 92/91/EEZ Evropskog parlamenta i Savjeta kojom se propisuju minimalni zahtjevi za poboljšanje bezbjednosti i zaštite zdravlja radnika u industriji eksploatacije minerala bušenjem tj. vađenjem minerala;
3. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu u podzemnim i površinskim kopovima mineralnih sirovina ('Službeni list RS', br. 65/10), kojim se prenosi Direktiva 92/104/EEZ Evropskog parlamenta i Savjeta, a kojom se propisuju minimalni uslovi za poboljšanje bezbjednosti i zdravstvene zaštite radnika u industriji površinske i podzemne eksploatacije minerala;
4. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu na brodovima koji se bave ribolovom ('Službeni list RS', br. 70/10), kojim se prenosi Direktiva 93/103/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta kojom se propisuje minimum uslova za bezbjednost i zdravlje na radu na ribarskim brodovima;
5. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu zbog opasnosti od eksplozije u atmosferi ('Službeni list RS', br. 101/12, 12/13 - dopuna), kojim se prenosi Direktiva 1999/92/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta kojom se propisuju minimalni uslovi za poboljšanje bezbjednosti i zdravlja radnika koji su potencijalno izloženi riziku od eksplozija u atmosferi;
6. Pravilnik o programu, načinu i visini troškova, o pripremi ispita za mjesto koordinatora za razvoj projekta kao i stručnog ispita za poziciju koordinatora radova ('Službeni list RS', br. 72/10 i 91/12)
7. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu ('Službeni list RS', br. 21/09) kojim se prenosi Direktiva Savjeta 89/654/EEZ kojom se propisuju minimalni uslovi za bezbjednost i zdravlje na radnom mjestu;
8. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri korišćenju opreme za rad ('Službeni list RS', br. 23/09 i 123/12) kojim

se prenosi Direktiva Savjeta 89/655/EEZ kojom se propisuje minimum zahtjeva za bezbjednost i zdravlje na radu prilikom korišćenja opreme za rad i Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2001/45/EZ od 27. juna 2001. godine kojom se mijenja Direktiva 89/655/EEZ u vezi sa minimalnim zahtjevima za bezbjednost i zdravlje prilikom korišćenja opreme za rad od strane radnika na radu;

9. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu prilikom izlaganja azbestu ('Službeni list RS', br. 106/09, 6/10 i 15/10), kojim se prenosi Direktiva Savjeta 83/477/EEZ o zaštiti radnika od rizika u vezi sa izloženošću azbestu na radnom mjestu;
10. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri izlaganju hemijskim materijama ('Službeni list RS', br. 106/09), kojim se prenosi Direktiva Savjeta 98/24/EEZ kojom se propisuju minimalni uslovi za zaštitu radnika od rizika po njihovu bezbjednost i zdravlje nastalih ili koji će nastati kao posljedice hemijskih agenasa prisutnih na radnom mjestu ili kao rezultat bilo kakve radne aktivnosti koja uključuje hemijske supstance. Direktiva komisije 91/322/EEZ iz 29. maja 1991. o osnivanju indikativnih graničnih vrijednosti primjenom Direktive 80/1107/EEZ o zaštiti radnika od rizika povezanih sa izlaganjem hemijskim, fizičkim i biološkim agensima na poslu, Direktiva Komisije 2000/39/EZ od 8. juna 2000. o spisku indikativnih profesionalnih graničnih vrijednosti izloženosti, implementacija Direktive Savjeta 98/24/EEZ o zaštiti zdravlja i bezbjednosti radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima na poslu, Direktiva Komisije 2006/15/EEZ od 7. februara 2006. kojom je data druga lista indikativnih profesionalnih graničnih vrijednosti izloženosti, implementirana Direktiva 98/24/EEZ i izmjenjena Direktiva 91/322/EEZ i 2000/39/EEZ;
11. Pravilnik o označavanju bezbjednosti i zdravlja na radu 6 ('Službeni list RS', br. 95/10), kojim se prenosi Direktiva Savjeta 92/58/EEZ o minimalnim uslovima za pružanje bezbjednosti i zdravlja na radu;
12. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri izlaganju biološki opasnim materijama ('Službeni list RS', br. 96/10), kojim se prenosi Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2000/54/EZ o zaštiti radnika od rizika vezanih za izlaganje biološkim agensima na radu;
13. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri izlaganju vibracijama ('Službeni list RS', br. 93/11), koji se prenosi Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2002/44/EZ od 25. juna 2002. godine o minimalnim uslovima za zdravlje i bezbjednost u pogledu izloženosti radnika rizicima od fizičkih uticaja (vibracija);

14. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri izlaganju buci ('Službeni list RS', br. 96/11), kojim se prenosi Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2003/10/EZ o minimalnim zdravstvenim i bezbjednosnim uslovima u pogledu izloženosti radnika rizicima od fizičkih uticaja (buke);
15. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri izlaganju kancerogenim ili mutagenim materijama ('Službeni list RS', br. 96/11), kojim se prenosi Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2004/37/EZ o zaštiti radnika od rizika vezanih za izloženost kancerogenim ili mutagenim materijama na radu;
16. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri izlaganju elektromagnetnom polju ('Službeni list RS', br. 117/12), kojim se prenosi Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2004/40/EZ o minimumu zahtjeva za zdravlje i bezbednost u vezi sa izloženošću radnika rizicima od fizičkih uticaja (elektromagnetnih polja);
17. Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu pri izlaganju vještačkom optičkom zračenju ('Službeni list RS', br. 120/12), kojim se prenosi Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2006/25/EZ o minimumu uslova za zdravlje i bezbjednost radnika izloženih rizicima nastalim iz fizičkih agenasa (vještačka optička zračenja).

Republika Srbija je stvorila pravni okvir koji se stalno unapređuje.

Na osnovu Zakona o Vladi i Pravilnika o radu Vlade, Savjet za bezbjednost i zdravlje na radu je osnovan kao privremeno radno tijelo Vlade Republike Srbije. Zadaci Savjeta za bezbjednost i zdravlje na radu su:

- iniciranje usvajanja regulative u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu;
- iniciranje izrade nacionalnog programa za razvoj bezbjednosti i zdravlja na radu;
- davanje doprinosa u približavanju različitih pozicija učesnika u socijalnom dijalogu u ovoj oblasti;
- iniciranje preventivne politike za sva pitanja vezana za bezbjednost i zdravlje na radu;
- doprinos približavanju različitih pozicija učesnika u socijalnom dijalogu u ovoj oblasti;
- iniciranje preventivne politike za sva pitanja vezana za bezbjednost i zdravlje na radu.

Savjet za bezbjednost i zdravlje na radu je tripartitno tijelo koje pored predstavnika Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja obuhvata i socijalne partnere, predstavnike drugih ministarstava, visokoškolskih ustanova i nevladinih organizacija.

Ministarstvo rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja predlaže, sprovodi, razvija, implementira i koordinira politiku Vlade u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu.

U skladu sa Zakonom o bezbjednosti i zdravlju na radu, Uprava za bezbjednost i zdravlje kao organ uprave u sastavu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja obavlja poslove koji se odnose na pripremu propisa u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu i na davanje mišljenja za njegovu primjenu.

Inspektorat za rad kao organ uprave u sastavu Ministarstva rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja, vrši inspekcijski nadzor u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu i radnim odnosima nad sprovođenjem sljedećih zakona - Zakona o radu, Zakona o bezbjednosti i zdravlju na radu, Zakona o zaštiti građana od izloženosti duvanskom dimu, Zakona o spriječavanju zlostavljanja na radu, Zakon o preduzećima (u dijelu koji se odnosi na bezbjednost i zdravlje na radu), Zakona o volontiranju, Zakona o ravnopravnosti polova, Zakona o štrajkovima, kolektivnim ugovorima (posebnim i individualnim), opštim aktima i ugovorima o radu kojima se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u organizacijama, pravnih lica i drugih oblika organizovanja, kao i institucija.

U Srbiji postoji jedna organizacija koja je predstavnik poslodavaca – Unija poslodavaca Srbije i dvije reprezentativne organizacije sindikata – Savez samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjeni granski sindikati 'Nezavisnost'.

Unija poslodavaca Srbije aktivno učestvuje u procesu donošenja zakona, podzakonskih akata, strateških dokumenata i pratećih akata koji se odnose na sistem bezbjednosti i zdravlja na radu. Na nivou Unije poslodavaca Srbije je formirano radno tijelo za pitanja bezbjednosti i zdravlja na radu dok se dio osoblja Unije bavi pitanjima bezbjednosti i zdravlja na radu. Između ostalog, cilj Unije poslodavaca Srbije je podizanje svijesti poslodavaca o važnosti bezbjednih i zdravih uslova na radu kao i podizanje opšte i poslovne kulture i nacionalne kulture o prevenciji u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu. Unija poslodavaca u tom cilju samostalno ili u

saradnji sa zainteresovanim stranama i partnerima organizuje i učestvuje u raznim aktivnostima i obuci u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu. Treninzi su posvećeni procesu procjene rizika za mala i srednja preduzeća. Savez samostalnih sindikata Srbije je usvojio Rezoluciju o bezbjednosti i zdravlju na radu i zajedno sa drugim socijalnim partnerima potpisao Deklaraciju o bezbjednosti i zdravlju na radu. Savez samostalnih sindikata Srbije kao najstarija sindikalna organizacija u Srbiji posebnu pažnju posvećuje bezbjednosti i zdravlju na radu zajedno sa posebnim timom stručnjaka za bezbjednost i zdravlje na radu funkcionišu kao odjeljenje za opšte poslove. Poput njih, i granski sindikati su formirali posebna radna tijela za bezbjednost i zdravlje na radu.

Ujedinjeni granski sindikati 'Nezavisnost' su uključeni u njihovu programsku orijentaciju, a jedna od njihovih važnijih aktivnosti su konkretne aktivnosti na stalnom poboljšanju bezbjednosti i zdravlja na radu. Ove aktivnosti UGS 'Nezavisnost' sprovodi prije svega kroz rad programskog odbora za zaštitu životne i radne sredine.

Ekonomski savjet Republike Srbije razmatra nacрте zakona i prijedloge drugih propisa koji su od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu i daje mišljenje o njima. U okviru ovog savjeta Republike Srbije osnovana su četiri stalna radna tijela, uključujući i stalno radno tijelo za pitanja bezbjednosti i zdravlja na radu. Stalno radno tijelo za pitanja bezbjednosti i zdravlja na radu priprema svoje stručno mišljenje, stavove i preporuke o određenim materijalima i dostavlja ih Socijalno-ekonomskom savjetu Republike Srbije u datom roku. Odluke o stručnom mišljenju, položaju, inicijative ili preporuke se donose konsenzusom. U posebnim slučajevima kada ne postoji konsenzus o važnim pitanjima, odvojena stanovišta pojedinih članova stalnog radnog tijela se dostavljaju socio-ekonomskom savjetu Republike Srbije na razmatranje.

Pitanje bezbjednosti i zdravlja na radu je takođe pokriveno kolektivnim ugovorima. Za razliku od nekih drugih oblasti gdje tokom pregovaranja predstavnika sindikata i predstavnika poslodavaca postoje neslaganja, u ovoj oblasti to nije slučaj.

Sva tri posebna kolektivna ugovora sadrže odredbe o bezbjednosti i zdravlju na radu u skladu sa važećim zakonima i industrijskom granom. Zaseban kolektivni ugovor za oblast industrije građevinarstva i građevinskog materi-

jala je otišao korak dalje i članom 27 propisuje obaveznu izradu i nošenje identifikacione kartice: 'U cilju stvaranja bezbjednih i zdravih uslova na radu i smanjenja rada na crno, poslodavac je dužan da obezbijedi identifikacionu karticu za svakog zaposlenog. Na toj identifikacionoj kartici uz prethodnu saglasnost zaposlenog treba da bude: fotografija, ime, broj kojim je zaposleni zaveden kod poslodavca, krvna grupa i broj ugovora o radu zaposlenog. Tokom rada, zaposleni moraju da nose karticu na vidljivom mjestu.' Uprkos napomeni iz Direkcije za bezbjednost i zdravlje na radu da kartica ne podliježe važećim zakonima Republike Srbije, socijalni partneri nisu odustali od namjere uvođenja ovih odredbi u tekst posebnog kolektivnog ugovora. Ovo je jedan od načina kako socijalni partneri mogu da rade zajedno na promociji bezbjednosti i zdravlja na radu ili da rade zajedno kako bi podigli svijest o tome da je prevencija jeftinija.

3.4. BEZBJEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU U REPUBLICI SRPSKOJ

Sistem bezbjednosti 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 mjeri je usklađen sa zahtjevima iz Direktive 89/391 / EEC koja se odnosi na uvođenje mjera za podršku poboljšanju bezbjednosti 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 garnatuje zaposlenima pravo na zaštitu na radu. Postojeći pravni okvir u oblasti bezbjednosti 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 bezbjednosti i zdravlja, Konvencija 187 - Promotivni okvir za bezbednost i zdravlje, i druge.

Period od donošenja Zakona o zaštiti na radu obilježio je veoma visok nivo normativne aktivnosti, koji je rezultirao donošenjem 22 pravilnika iz oblasti zaštite na radu u okviru kojeg su u značajnoj mjeri direktive EU iz oblasti bezbjednosti 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 doneseni su sledeći podzakonski propisi iz oblasti zaštite na radu:

- Pravilnik o procjeni rizika na radnom mjestu 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 izvještaja o povredi na radu,
- profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom 66/08
- Pravilnik o prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima radnika na radnim mjestima 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 bezbjedan i zdrav rad 42/11
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad u prostoru ugroženim eksplozivnom atmosferom 79/11
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad na radnom mjestu 79/11
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri korištenju 30/12 sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan 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 bezbjednosti i zdravlja na radu. Zapravo, bilježi se rast težih povreda na radu i povreda sa smrtnim ishodom (tabela). Tako je u 2008. godini, prema Izvještaju o radu Inspektorata Republike Srpske za 2009. godinu, registrovano 5 smrtnih povreda na radu, i 52 teže povrede na radu. Prema istom Izvještaju, 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 Izvještaju Inspektorata, registrovano 13 smrtnih povreda, a 57 težih povreda na radu.

Godina	Broj povreda u RS sa smrtnim posljedicama	Broj povreda u RS sa smrtnim posljedicama
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 mjeri povećale troškove poslodavaca po osnovu obezbjeđivanja uslova rada i sredstava zaštite na radu.

Ekonomsko-socijalni savjet Republike Srpske razmatra nacрте zakona i prijedloga drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca, kao i u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu, i daje mišljenje o njima. U okviru Ekonomsko-socijalnog savjeta Republike Srpske osnovano i stalno radno tijelo za pitanja bezbjednosti i zdravlja na radu. Stalno radno telo na pitanjima bezbjednosti i zdravlja na radu priprema svoje stručno mišljenje, stavove i preporuke o određenim materijalima i dostavlja ih Ekonomsko-socijalnom savjetu Republike Srpske.

Manji dio 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 značajna dio 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 01.01 2016. godine stupio na snagu Zakon o radu (Službeni glasnik RS br:01/16), a koji je predvidio prestajanje važenja kolektivnih ugovora u roku od tri mjeseca 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 nerazumjevanja pregovarača oko odredbi kolektivnih ugovora koje su se odnosile na bezbjednost i zdravlje na radu. Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske kroz kontinuiranu komunikaciju sa svojim članstvom je prikupila veliki broj primjedbi na propise iz oblasti zaštite na radu, a koje u značajnoj mjeri otežavaju poslovanje. I pored činjenice da je na inicijativu UUPRS formirana radna grupa za analizu propisa iz oblasti zaštite na radu, nije zabilježen pomak u smislu da se na adekvatan način prevaziđu problemi u ovoj oblasti.

Već dužih niz godina UUPRS kroz rasprave o najznačajnijim planskim dokumentima Vlade Republike Srpske ukazuje na problematiku pojedinih podzakonskih propisa. Navodimo nekolicinu primjedbi UUPRS na podzakonskih propisa sa ciljem apostrofiranja problema u primjeni propisa iz ove oblasti ali i potrebe povećanja nivoa bezbjednosti zaštite i zdravlja na radu:

MJERE ZA UNAPREĐENJE PRAVILNIKA O PROCJENI RIZIKA NA RADNOM MJESTU I U RADNOJ SREDINI

1. Primarni izvor EU prava korišten 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 procjeni rizika na radnom mjestu.

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

„Ako se takve mjere zaštite i prevencije ne mogu organizovati zbog nedostatka stručnog osoblja u trgovačkom društvu, poslodavac će angažovati stručne vanjske 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 slobodan u procjeni da li posjeduje dovoljno stručnih potencijala u okviru kompanije, kao i slobodan u procjeni 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 procjene rizika na radnom mjestu i radnoj okolini Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 101/05) propisano je da na osnovu ocjene službe medicine rada, poslodavac aktom o procjeni rizika utvrđuje posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni na radnom mjestu sa povećanim rizikom. U istom Pravilniku, kod poslodavca koji nema poslove sa povećanim rizikom nije propisano da služba medicine rada učestvuje u vršenju procjena rizika.

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

2. U Direktivi 89/391/EEZ ne postoji osnov za utvrđivanje roka nakon kojeg je poslodavac obavezan ponovo izraditi ili djelimično mijenjati akt o procjeni 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 primjer navodimo i član 15. Pravilnika o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu i radnoj okolini Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 101/05):

„Akt o procjeni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini podleže djelimičnim izmjenama 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 promjene nivoa rizika u procesu rada;
- kada mjere koje se utvrde za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika nisu odgovarajuće ili ne odgovaraju procijenjenom stanju;

- kada je procjena zasnovana na podacima koji nisu ažurni;
- kada postoje mogućnosti i načini za unapređenje, odnosno dopunu procijenjenih rizika.“

S obzirom na to da na velikom broju radnih mjesta ne dolazi do promjena uslova rada, odnosno stepen procijenjenog rizika je nepromjenljiv 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 procjeni rizika svake tri godine.

Nakon niza sastanaka i pojedinačnih tumačenja nadležno ministarstvo je na zvaničnoj internet preznetačiji 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 zahtjevima 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 prepoznaju potencijalne rizike na radnom mjestu 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 izmjenama predmetnog Pravilnika trebalo predvidjeti odredbu da za vršenje procjene rizika poslodavac određuje stručna lica iz reda zaposlenih sa položenim stručnim ispitom i licencom za obavljanje poslova zaštite i zdravlja na radu.

PRIJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE SISTEMA ZAŠTITE NA RADU U REPUBLICI SRPSKOJ

1. U cilju smanjivanja nepotrebnih troškova izrade akta o procjeni rizika za pojedina radna mjesta na kojima postoje identični uslovi rada, kao i identični procijenjeni rizici, predlažemo izradu univerzalnog akta o procjeni rizika za konkretna zanimanja.

2. Smatramo da je potrebno, s ciljem suštinskog usmjeravanja zakonodavstva ka podizanju kvaliteta zaštite na radu, izvršiti procjenu uticaja propisa (PUP) Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata.

3. U svrhu unapređenja socijalnog dijaloga i nivoa zdravlja i bezbjednosti na radu, Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske predlaže održavanje tematskih konferencija 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.

MJERE ZA UNAPREĐENJE PRAVILNIKA O PRETHODNIM I PERIODIČNIM LJEKARSKIM PREGLEDIMA RADNIKA NA RADNIM MJESTIMA SA POVEĆANIM RIZIKOM („SLUŽBENI GLASNIK RS“, BROJ 68/08)

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

U članu 9. stav 4. ovog Pravilnika potrebno je propisati da izvještaj o periodičnom ljekarskom pregledu radnika sadrži i ocjenu da li se radnik pridržavao preporuka ljekara sa prethodnog pregleda.

U Pravilniku o prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima radnika na radnim mjestima sa povećanim rizikom navedeno je da poslodavac upućuje radnika, koji je raspoređen na radno mjesto sa povećanim rizikom i na prethodni i na periodični ljekarski pregled. Kako radnik prije početka rada dostavlja ljekarsko uvjerenje, trebalo bi iz obaveza pokušati eliminirati ovaj prethodni ljekarski pregled, da se taj ljekarski pregled koji radnik obavi vodi kao prethodni ljekarski pregled. Periodični ljekarski pregledi na radnim mjestima sa povećanim rizikom se rade svakih 12 mjeseci, i veliki su troškovi.

Kod vozača se pregled radi na 3 godine na osnovu Zakona o bezbjednosti 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 obezbijedi na osnovu akta o procjeni rizika i ocjene službe medicine rada propisane ljekarske preglede zaposlenih u skladu sa ovim zakonom. Pravilnikom o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini članom 14, stav 2, tačka i propisano je da je obaveza poslodavca da upućuje zaposlene na prethodne i periodične ljekarske preglede u skladu sa ocjenom 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 mjestima na kojima nije utvrđen povećan rizik je veliko opterećenje. Što se tiče ljekarskih preglede radnika koji rade na radnim mjestima sa povećanim rizikom, smatramo da su oni u interesu i poslodavca i radnika.

PRAVILNIK O OCJENJIVANJU RADNE SPOSOBNOSTI U PENZIJSKOM I INVALIDSKOM OSIGURANJU („SLUŽBENI GLASNIK RS“ BR. 84/02, 7/05, 29/08, 41/10)

Korisno bi bilo predvidjeti da se u postupku ocjenjivanja radne sposobnosti sasluša ili dostavi mišljenje predstavnika poslodavca, kako je to ranije bila praksa. Ovo bi doprinijelo objektivnijoj i preciznijoj ocjeni u slučajevima preostale radne sposobnosti, naročito u slučajevima kada postoji sumnja da osiguranik obmanjuje komisiju za ocjenu sposobnosti radi neopravdane promjene radnog mjesta.

3.5. BEZBJEDNOST 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, bezbjednost i zdravlje na radu se posmatra kroz rad grupa i pojedinaca, kroz obezbjeđivanje uslova za rad i život kao i kroz zaštitu sredine.

Posmatrajući stvari sa radničkog i pravnog stanovišta posebno je važan dio koji se odnosi na ispunjavanje obaveza u procesu aktivnosti, koji obavezuje poslodavca i zaposlenog da obezbijede ili održe zdravu životnu sredinu a posebno da spriječe mogućnost zagađenja radnog okruženja.

Bezbjednost na radu i u vezi sa radom se sprovodi i obezbjeđuje od strane poslodavca koji je obavezan da pruži uslove rada u okviru propisanih i normiranih mjera zaštite na radu, kao i da preduzme mjere 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.

Bezbjednost na radu je predmet interesovanja mnogih društvenih kategorija. Prvenstveno radnika, jer je tema zaštita njihove bezbjednosti 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 obezbijede 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 može u svom radu da pruži traženi nivo produktivnosti.

Interes vlasti je smanjene troškova zdravstvene zaštite i produženje radnog vijeka zaposlenih što ima direktan 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 bezbjednosti i zdravlja na radu i u vezi sa radom od opšteg značaja za društvo i zato ga treba ohrabrivati, usmjeravati 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 bezbjednosti i zdravlja na radu.

a) Zakoni

- Zakon o radu (Službeni list BiH br. 26/16)
- Zakon o bezbjednosti i zdravlju na radu (Službeni list BiH br. 22/90)
- Zakon o radničkim savjetima (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 korištenju 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 procjeni 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 (zagađenje vazduha, buka i vibracije), 1977.
- C155 Konvencija o bezbjednosti 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 bezbjednosti i zdravlju u rudnicima, 1995.
- C184 Konvencija o bezbjednosti i zdravlju u poljoprivredi, 2001.
- C187 Konvencija o promotivnom okviru za bezbjednost i zdravlje na radu, 2006.

SISTEM BEZBJEDNOSTI NA RADU

Normativni okvir u našem pravnom sistemu za bezbjednost 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 vrijeme, uslovi zapošljavanja, radno okruženje, karakteristike (kao što je zdravlje) potrebne za rad na pojedinim radnim mjestima.

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, maloljetnici, 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 obez-

beđuje bezbjednost 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 maloljetnim licima može sklopiti ugovor o radu uz pristanak pravnog zastupnika i potpisanu potvrdu kojom se dokazuje da je lice sposobno za rad potpisano od strane ljekara 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 bezbjednosti i zdravlja uskladiti sa prirodom posla koji se obavlja noću ili po smjenama. Poslodavac je takođe dužan da radnicima koji rade noću i u smjenama pruži zaštitu bezbjednosti i zdravlja u skladu sa prirodom 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 obezbijedi periodične ljekarske preglede bar jednom u dvije godine. Ako se ljekarskim pregledom utvrdi da radniku prijeti 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 mjeseca trudnoće pa nadalje, majkama i roditeljima usvojiteljima kao i licima kojima je na osnovu odluke nadležnog organa povjereno staranje i vaspitanje djeteta do njegove navršene druge godine života.

Članom 42 zabranjuje se noćni rad maloljetnih lica. Za maloljetne radnike u industriji noćnim radom se smatra rad između 19 časova i 7 časova idućeg dana. Za maloljetne zaposlene koji ne rade u industriji noćnim radom se smatra rad od 20 časova do 6 ujutro idućeg dana. U posebnim slučajevima, maloljetnici 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 podrazumijevaju pod industrijom. Ali pošto to nikada nije učinjeno, primjena odredbi o zabrani noćnog rada za maloljetnike u praksi može biti ugrožena jer propis nije primijenjen.

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 bezbjednost i zdravlje na radu. Poslodavac je takođe dužan da ga upozna sa organizacijom rada. Radnici imaju pravo i obavezu korišćenja svih zaštitnih mjera predviđenih propisima o bezbjednosti 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 sprovedeli propisane mjere zaštite i o tome je dužan da odmah obavijesti 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 mjere zaštite bezbednosti i zdravlja na radu nisu sprovedene dok je radio i ukoliko u međuvremenu nije raspoređen na drugo radno mjesto.

Članom 56 se predviđa da je radnik dužan da po završetku rada i isteku radnog odnosa obavijesti 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 ljekarski pregled radi utvrđivanja zdravstvenih kapaciteta za obavljanje određenih poslova što je novina u odnosu na stari zakon o radu i značajno će doprinijeti bezbjednosti radnika na radu i u vezi sa radom. Prema stavu 2 ovog člana trošak ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

Članom 57 se reguliše zaštita maloljetnika. Maloljetnik ne smije raditi 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 maloljetnika na poslovima iz stava 1 ovog člana. U slučajevima koji se odnose na stav 3 ovog člana, poslodavac je dužan da maloljetnom 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 maloljetni radnik mogao obavljati, njegov poslodavac može otkazati ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim zakonom. Ljekarski pregled maloljetnika je regulisan članom 58. –Maloljetni radnici, kako bi zaštitili svoje zdravlje, psihički i fizički razvoj, imaju pravo na zdravstveni pregled bar jednom u dvije godine. Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

Član 59 sadrži odredbe o zaštiti žena. Žena ne smije raditi pod zemljom (u rudnicima) osim ako nije zaposlena u poslovima upravljanja koji ne zahtijevaju fizički rad ili u oblasti zdravstvene ili socijalne zaštite. Takođe se izuzima slučaj kada žena mora provesti neko vrijeme obučavajući se pod zemljom ili kada mora ući u podzemni dio rudnika radi obavljanja posla koji nije fizički.

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

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

U skladu sa članom 61 poslodavac je dužan da ženu tokom trudnoće ili dnojenja za koje je nadležan ovlašćeni ljekar rasporedi na drugo radno mjesto ukoliko je to u interesu njenog zdravstvenog stanja. Ako poslodavac ne može da obezbijedi angažovanje žena u smislu stava 1 ovog člana, žena ima pravo na odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom. Privremeni premještaj žene ne može imati za rezultat smanjenje plate. Poslodavac smije da rasporedi ženu na drugo radno mjesto samo uz njen pismeni pristanak.

Tokom trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodijsko odsustvo u neprekidnom trajanju od jedne godine. Sa nalazom nadležnog ljekara, žena može da otpočne porodijsko odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja. Žena ima mogućnost da iskoristi skraćeno porodijsko odsustvo ali ne kraće od 42 dana nakon porođaja. 42 dana posle rođenja djeteta otac djeteta može da koristi pravo na porodijsko odsustvo ukoliko

se roditelji tako dogovore. Otac djeteta može da koristi pravo regulisano stavom 1 ovog člana u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ukoliko se pravo na porodijsko odsustvo ne može iskoristiti zbog drugih opravdanih razloga (Član 62 Zakona o radu).

Bezbjednost na radu je sastavni dio organizacije i procesa rada i čine je mjere, procedure i aktivnosti kojima se stvaraju uslovi za bezbjedan rad. Ovo se postiže kroz zaštitu na radu i standardizaciju i sprovođenje propisanih pravila bezbjednosti. Tako se stvaraju uslovi za primjenu savremenih tehničkih, zdravstvenih, socijalnih, obrazovnih i drugih mjera u cilju otklanjanja uzroka koji mogu dovesti do ugrožavanja ili oštećenja ljudskog tijela na radu ili u vezi sa radom.

Mjere bezbjednosti propisuje zakon, zakonski propisi, kolektivni ugovori i opšti akti poslodavca.

Pravila o bezbjednosti na radu i u vezi sa radom, imajući u vidu ciljeve i mjere, se mogu podijeliti na:

1. Mjere kojima se direktno obezbjeđuje bezbjednost na radu;
2. Mjere u vezi sa radnim uslovima;
3. Mjere u vezi sa posebnom zaštitom na radu.

1. Mjere kojima se direktno obezbjeđuje bezbjednost na radu obuhvataju tri segmenta ovog pravila:

- Opšte mjere koje se utvrđuju na svim radnim mjestima
- Posebne mjere koje će biti primjenjene na određenim radnim mjestima zbog posebnog rizika koji ne podliježe opštim mjerama bezbjednosti;
- Mjere koje moraju sprovesti određene organizacije ili poslodavci.

2. Opšte mjere uključuju:

- Objekte za ulaganje;
- Zaštitne uređaje i druge oblike zaštite na opremi za rad;
- Smanjenje prekomjerne buke i vibracija na radnom mjestu;
- Bezbjednost kretanja radnika na radnom mjestu i u transportu;
- Osiguranje od struje;
- Zaštitu od opasnih i štetnih supstanci;
- Zaštitu od požara i eksplozije;
- Osvjetljenje i mikroklimu u radnoj sredini;
- Higijensko održavanje u radnim uslovima;
- Održavanje higijene u radnim prostorijama i na opremi kao i lične higijene

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

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

Posebna pravila se utvrđuju mjerama zaštite na radnom mjestu gde broj sati rada, vrijeme odmora, noćni rad, rad u smjenama i rad sa prekidi- ma direktno utiču na sigurnost na radu. U posebne mjere su uključeni propisi o slučajevima i u uslovima u kojima se za radnike obezbjeđuje smještaj, obroci i prevoz do i sa posla. Specijalnim mjerama se takođe odnose na one vrste posla koje ne mogu obavljati žene, maloljetnici i osobe sa invaliditetom.

MJERE 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 primijene propisana pravila o bezbjednosti na radu ili da ih direktno implementiraju tokom realizacije projekta. Osim toga, sastavni dio svakog investicionog projekta je jedan poseban dodatak - projekat o zaštiti na radu sa opisima rizika i mjera 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 mjera bezbjednosti 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 obezbijede stalno nadgledanje bezbjednosti kao i periodičnu kontrolu opreme kako bi se osigurala bezbjednost radnika. Posebnim propisima se obezbjeđuje 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 BEZBJEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU

Sadašnji Zakon o bezbjednosti 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 uvijek izriču u dinarima (nekadašnja valuta Jugoslavije).

Vlada federacije je odobrila nacrt novog zakona po kome poslodavci i sindikat treba da djeluju u skladu sa izmjenama čime su značajno uspjeli da poboljšaju tekst. Na sjednici Ekonomskog i socijalnog savjeta za teritoriju BiH je dato pozitivno mišljenje o ovom zakonu uz preporuku Parlamentu za njegovo usvajanje.

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

Zakon o bezbjednosti i zdravlju na radu koji je trenutno na snazi je usvojen 1990. godine kao važan dio reforme radnog zakonodavstva. Bilo je neophodno da se modernizuje i uskladi kako bi donio promjene i obezbijedio sistem pravila čijom bi se primjenom prije svega spriječila pojava povreda, profesionalnih oboljenja i drugih bolesti u vezi sa radom, zatim posebna zaštita žena u vezi sa materinstvom, mladih, invalida 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 bezbjednosti 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 bezbjedne i zdrave uslove rada, a svaki od ovih je Bosna i Hercegovina prihvatila i ratifikovala.

U pripremi teksta takođe su korišćene odredbe Okvirne direktive Savjeta evropske zajednice o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja radnika na radu EU 89/391/EEZ (1989) koja sadrži opšte principe o prevenciji profesionalnih rizika, bezbjednosti 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 dosljedna primjena prilikom vršenja inspekcija inspektora rada koji preduzimaju odgovarajuće mjere u zakonski utvrđenim okvirima.

Ovim zakonom se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u vezi sa sprovođenjem i unapređenjem bezbjednosti i zdravlja na radu, tj. sistem pravila čija se primjena 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 primijenjene propisane mjere bezbjednosti i zdravlja na radu, sa naznakama svih rizika i mjera eliminisanja. Takođe je predviđena i obaveza izdavanja konkretnih dokumenata urađenih u skladu sa zakonom i drugim propisima donešenim 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 mjere bezbjednosti 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 obezbijedi 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 riječ o sredstvima lične zaštite.

Proizvođači i uvoznici opreme i sredstava za rad, opreme za ličnu zaštitu, proizvođači i uvoznici opasnih materija moraju imati 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, bezbjednost 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 mjera bezbjednosti i zdravlja na radu.

Posebne obaveze poslodavca su: da se Pravilnikom o bezbjednosti i zdravlju na radu na osnovu prethodne procjene rizika na radnom mjestu utvrdi organizacija koja će se baviti sprovođenjem bezbjednosti 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 mjerama zaštite koje se sprovode od strane poslodavca, a odnose se na bezbjednost i zdravlje i čini 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 povjerenik za bezbjednost i zdravlje na radu koji obavlja poslove koji se tiču sprečavanja rizika po bezbjednost i zdravlje radnika. Osim obaveza stručnog povjerenika, ovim se utvrđuje i puna profesionalna nezavisnost u odnosu na poslodavca i kao pretpostavka se uzima da se ne može dovesti u nepovoljan položaj jer obavlja poslove koji se tiču sprečavanja rizika po bezbjednost i zdravlje radnika.

Kako bi se obezbijedio viši stepen zaštite radnici moraju da budu upoznati sa rizicima po njihovu bezbjednost i zdravlje na radu kao i o mjerama potrebnim za smanjenje ili eliminisanje ovih rizika. U skladu sa Direktivom Savjeta evropske zajednice o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja radnika na radu, predviđeno je formiranje Odbora za bezbjednost i zdravlje na radu kao obaveznog savjetodavnog tijela poslodavaca koji zapošljavaju više od 50 radnika.

Svijest, dijalog i učešće radnika u svim pitanjima u vezi sa bezbjednošću i zdravljem na radu je takođe osigurano preko povjerenika za bezbjednost i zdravlje na radu izabranog od strane zaposlenih kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 15 radnika. U slučaju da radnici ne izaberu povjerenika za bezbjednost i zdravlje na radu u skladu sa ovim zakonom njega će imenovati sindikat. Određena su i prava povjerenika za bezbjednost i zdravlje na radu, obaveze poslodavaca u vezi sa radom povjerenika, a predviđeno je i to da se on ne može dovesti u nepovoljan položaj zbog aktivnosti koje obavlja u vezi sa bezbjednošću i zdravljem na radu.

Poslodavac ne smije da dozvoli radniku da obavlja posao ako prethodno nije teorijski i praktično obučen o bezbjednosti 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 za istu.

Obaveze u vezi sa bezbjednošću 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 obezbijedi posebnu zdravstvenu zaštitu/medicinu rada kako bi se osigurala adekvatna kontrola rizika kojima su radnici izloženi po zdravlje i bezbjednost. Svako obavljanje poslova konkretne zdravstvene zaštite, ugovori poslodavaca sa zdravstvenim ustanovama ili privatnim praksama koje obavljaju djelatnosti 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 poslodavca da opštim aktom definiše radna mjesta sa povećanim rizikom i da se pravilno odnosi prema zaposlenima prije i poslije 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 bezbjednosti i zdravlju posebno ugroženih kategorija radnika - trudnica, žena na porodiljskom odsustvu, dojilja, maloljetnika 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 primjeni ovog zakona na osnovu zakona i propi-

sa, tehničkih propisa i standarda koji se odnose na bezbjednost i zdravlje na radu a inspekciju obavljaju federalni ili kantonalni inspektori rada. Nadležnost federalnih i kantonalnih inspektora prema poslodavcima i u vezi sa mjerama preduzetim od strane inspektora u slučaju povrede propisa o bezbjednosti i zdravlju na radu je podijeljena. 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. BEZBJEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU U ALBANIJU

Tokom dvije posljednje decenije Albanija se suočila sa brzim promjenama 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 mjestu. Kako bi se obezbijedila 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 mjestu.

Prije 90-tih ovaj dio je bio 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 sljedeći sektori: profesionalna higijena, higijena hrane, gradska higijena i higijena kod djece. 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 bezbjednost i prije svega zaštitilo fizičko i mentalno zdravlje zaposlenih. Nakon 90-ih i promjene sistema vlasti, čitava privreda je prošla kroz proces transformacije, počevši od toga što se potpuno centralizovana ekonomija transformisala u otvorenu tržišnu ekonomiju konsolidacijom demokratskog poretka i ljudskih prava. Samo područje zaštite na radu je pretrpjelo mnoge izmjene.

Situacija na polju bezbjednosti 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 svijesti, prihvatanje, poštovanje i kulturu rada zaposlenih, poslodavaca, proizvođača i samog zaposlenog lica. Generalno

govoreći, važna je javna svijest 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 bezbjedan i zdrav rad se pozitivno odražava na zaposlene u cijeloj 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 promijenila; od privrede koja je bila visoko centralizovana i industrijalizovana 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, bezbjednije i zdravije uslove rada su često zanemarene od strane menadžera i poslodavaca. Ovom situacijom se može objasniti veliki broj nesreća na radnom mjestu kao i onih sa fatalnim ishodom kao i visoka stopa profesionalnih oboljenja. O njima inspekcija rada često izvještava međutim ti slučajevi nisu prijavljeni u Institutu za javno zdravlje. Kako bi se obezbijedila zaštita radnika od nesreća i bolesti u vezi sa radom i spriječile 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 posljednjih 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 mjera 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 bezbjednosti i zdravlja je rijetka i različiti organi primjenjuju različite nacionalne propise i zakone i promovisu bezbjednost i zdravlje samo u oblasti za koju je specijalizovan njihov sektor. Rijetka su nastojanja organizacija sistema i infrastrukture za saradnju i promovisanje kulture bezbjednosti i zdravlja u Albaniji.

Sistem zaštite na radu je takođe podržan:

- Odlukom Savjeta ministara (OSM) br. 371, od 18.05.2016. 'Odobrenje dokumenta o politici o bezbjednosti i zdravlju na radu 2016-2020 i plan za njegovu implementaciju', objavljenoj u Službenom listu br. 90/2016, na dan 27. 05. 2016.
- Zakonom br. 10237 'Za bezbjednost i zdravlje na radu' datum 18. 02. 2010.
- Odlukom Savjeta ministara (OSM) br. 562 od 03. 07. 2013. godine, o usvajanju 'Uredbe o minimalnim uslovima za bezbjednost i zdravlje na radu za upotrebu uređaja na radnom mjestu'. DKP 562 od 03.07.2013. godine
- OSM br. 563, od 3. 07. 2013. godine o usvajanju 'Uredbe o minimalnim uslovima bezbjednosti i zdravlja za upotrebu lične zaštitne opreme na radnom mjestu'. OSM_563_03. 07. 2013.
- OSM br. 564 od 03.07.2013, o usvajanju 'Uredbe o minimalnim uslovima za bezbjednost i zdravlje na radu'. OSM_564_03.07.2013 odluka br. 312, od 05.05.2010
- Usvajanjem propisa 'Bezbjednost na licu mjesta' br. 312_05. 05. 2010.
- OSM br. 108, od 09. 02. 2011. 'Vještine koje zaposleni moraju imati, ljudi i specijalizovane usluge koji se bave pitanjima bezbjednosti i zdravlja na radu'
- OSM br. 107, od 9.2.2011. „Struktura i pravila organizacije i funkcionisanje savjeta za bezbjednost i zdravlje i predstavnici zaposlenih“
- OSM br. 788, od 14.12.2005. 'Registar poslodavaca za nesreće nastale na radu ili prouzrokovane radom'
- OSM br. 461 od 22.7.1998. 'Registar poslodavaca za nesreće nastale na radu ili prouzrokovane radom' 461_22.01.1998.
- OSM br. 520, od 06.08.2014. o usvajanju 'Uredbe o zaštiti bezbjednosti i zdravlja radnika na radu gdje postoji rizik od kancerogenih i mutagenih materija'.
- OSM br. 521, od 06.08.2014 o usvajanju 'Uredbe o minimalnim uslovima bezbjednosti i zdravlja na radu prilikom korišćenja uređaja sa ekranima'
- OSM br. 522, od 06.08.2014. o usvajanju 'Uredbe o zaštiti bezbjednosti i

zdravlja radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima na radnom mjestu'

- OSM br. 550, od 27.08.2014. o usvajanju 'Uredbe o zaštiti bezbjednosti i zdravlja radnika od rizika povezanih sa izlaganjem biološkim agensima na radu'
- OSM br. 562, od 3.7.2013. o usvajanju 'Uredbe o minimalnim uslovima za bezbjednost i zdravlje na radu prilikom upotrebe uređaja na radnom mjestu'.
- OSM br. 563, od 3.7.2013. o usvajanju 'Uredbe o minimalnim uslovima bezbjednosti i zdravlja prilikom korišćenja lične zaštitne opreme na radnom mjestu'.
- OSM br. 564, od 3.7.2013. o usvajanju 'Uredbe o minimalnim uslovima bezbjednosti i zdravlja prilikom korišćenja lične zaštitne opreme na radnom mjestu'.
- Odobreno u 2014. godini:
- OSM br. 520, od 06.08.2014. kojom je odobrena 'Uredba o zaštiti bezbjednosti i zdravlja radnika od opasnih kancerogenih i mutagenih materija na radu.'
- OSM br. 521, od 06.08.2014. kojom je odobrena 'Uredba o minimalnim bezbjednosnim i zdravstvenim uslovima za rad prilikom korišćenja uređaja sa ekranima'.
- OSM br. 522, od 06.08.2014. kojom je odobrena 'Uredba o zaštiti bezbjednosti i zdravlja radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima na poslu'.
- OSM br. 523, od 06.08.2014, kojom je odobrena 'Uredba o minimalnim uslovima zaštite bezbjednosti i zdravlja zaposlenih na poslovima u vezi sa teretom' i ukidanje paragrafa od 15.1 do 15.10, Aneks V, OSM. 312, od 05.05.2010. 'Usvajanje pravila za bezbjednost na građevini'.
- OSM br. 550, od 27.08.2014. kojom je odobrena 'Uredba o zaštiti bezbjednosti i zdravlja radnika od rizika povezanih sa izlaganjem biološkim agensima na radnom mjestu'.
- OSM br. 841, od 12.03.2014. 'O zaštiti radnika od rizika vezanih za mehaničke vibracije na radnom mjestu'.
- OSM br. 842, od 12.03.2014. 'O zaštiti radnika od rizika vezanih za buku na radnom mjestu'.

SOCIJALNI DIJALOG

SAVJETI ZA BEZBJEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU, PREDSTAVNICI ZA BEZBJEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU I SAVJETOVANJE ZAPOSLENIH

Socijalni dijalog je instrument pomoću kojeg vlada, radničke organizacije i organizacije poslodavaca mogu da upravljaju promjenama i da postignu ekonomske i socijalne ciljeve. Pod socijalnim dijalogom se podrazumijevaju pregovori, konsultacije ili jednostavno razmjena mišljenja između predstavnika poslodavaca, zaposlenih i vlade. Socijalni dijalog je bitan instrument prilikom obezbjeđivanja 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 savjetovanje zaposlenih i poslodavaca o segmentima podržanim zakonom o obaveznom korišćenju zaštite na radu. Primer dobrog socijalnog dijaloga je rad Nacionalnog savjeta 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 nespemne 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. Poslodavci i organizacije poslodavaca: Postoji veliki broj poslovnih udruženja i udruženja poslodavaca u Albaniji dok ih na nacionalnom nivou zastupa Business Albania.

Prema međunarodnim standardima i smjernicama MOR o sistemima za upravljanje zaštitom i zdravljem na radu predviđeno je da: poslodavci moraju omogućiti uspostavljanje i funkcionisanje komisije za zdravlje i bezbjednost i priznati predstavnika zaposlenih za bezbjednost i zdravlje u skladu sa nacionalnim zakonima i praksama. Preduzeća u Albaniji sa više od 50 zaposlenih imaju zakonsku obavezu da oforme Savjet zaštite na radu. Formiranje ovog savjeta je uspjelo 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 Savjeta za zaštitu na radu koji ima za svrhu predstavljanje zaposlenih se

vršiti 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 sljedeći:

Strateški prioritet 1:

Izrada nacrtu politike i pravnog okvira za bezbjednost i zdravlje na radu u skladu sa standardima koji važe u EU i ostatku svijeta. Ciljevi do 2020. godine: • 100% mjera iz Akcionog plana za bezbjednost i zdravlje na radu treba da bude sprovedeno i da o njima bude podnijet izvještaj o finalnoj procjeni. • Potrebno je da se izradi 100% pravnog okvira za bezbjednost i zdravlje na radu i da bude u potpunosti primijenjen. 7 zakona o bezbjednosti i zdravlju treba da bude prenešeno i u potpunosti implementirano. • Godišnji izvještaj (kajih ukupno treba da bude 5) treba da bude napisan i objavljen, a zasnovan na velikom broju pouzdanih podataka o bezbjednosti i zdravlju na radu prikupljenih kroz sistem podataka i inspekciju rada. B): Stvaranje boljih uslova rada i bezbjednijih radnih mjesta radi zdravijeg rada. Potreba da se obezbijedi pozitivan efekat bezbjednosti i zdravlja radnika na cijelu državu, na povećanje proizvodnje, promovisanje investicija i stvaranje novih radnih mjesta 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 obezbijedi bezbjednija radna mjesta. Ciljevi do 2020. godine: • Povećanje životnog vijeka za 3 godine. • smanjenje od 10% u ukupnom broju nesreća na radu. • Smanjenje od 20% u ukupnom broju registrovanih profesionalnih oboljenja. • Smanjenje od 10% odsustva radnim danima radnika zbog bolesti, povrede ili privremene spriječenosti. • Smanjenje od 10% broja radnika koji pate zbog bolesti izazvane dugim bavljenjem nekim poslom ili imaju invaliditet koji spada pod kategoriju profesionalnih oboljenja.

Strateški prioritet 3:

Razvoj transparentne i efikasne uprave sistema i institucija za bezbjednost 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 sprovode aktivnosti u skladu sa regulativom bezbjednosti i zdravlja na radu za 25% • 5% od ukupnog broja zdravstvenih ustanova koje se brinu o bezbjednosti i zdravlju na radu da su privatne klinike.

Važnost zaštite bezbjednosti i zdravlja na radu ne leži samo u činjenici da spašava živote i štiti zdravlje ljudi već i što se njom izbjegavaju 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 konkurencija na tržištu. Iako su mnoge stvari već urađene i ostvaren veliki napredak u oblasti zaštite na radu, stvorena osnova za novo zakonodavstvo, ratifikovani međunarodni standardi, ojačana inspekcija rada, formirana preduzeća za podizanje svijesti o zaštiti na radu itd., mnogi izazovi tek slijede 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 promjenu svačijeg načina razmišljanja – od običnih radnika do menadžera visokog nivoa - za profesionalce na visokom nivou, od članova porodice do inspeksijskih organa itd. U ovom procesu je od velike važnosti promjena pristupa, navika i promjene kulture rada.

Dio 4:

ZAJEDNIČKI ZAKLJUČCI

Svi socijalni partneri su se složili da postoji dosta zajedničkih oblasti djelovanja u svim zemljama koje treba više razvijati u narednom periodu. Svi partneri su se složili da investiranje u bezbjednost 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 mjera 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 primjera 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 djelovanja
- konstantno radi na podizanju svijesti zaposlenih i poslodavaca o značaju bezbjednosti i zdravlja na radu, prije svega u cilju smanjenja broja povreda na radu
- radi na podizanju svijesti o značaju bezbjednosti i zdravlja u osnovnim i srednjim školama, tj. uvođenje istih kroz neku temu, posebno u srednjim stručnim školama kako bi djeca učila kroz radionice itd.
- poboljša i usvoji Zakon o bezbjednosti i zdravlju na radu u nekim zemljama i izmjene neki specifični zakoni koji se odnose na ovu oblast;
- nastav osnaživanje tripartitnog dijaloga između socijalnih partnera u cilju promovisanja bezbjednosti na radu;
- sprovodi konstantna obuka: poslodavaca, radnika, javnih službi i zaposlenih u ovlašćenim institucijama;
- poveća svijest javnosti kroz saradnju sa medijima.



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