



СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ САВЕТ
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ



Schweizerisches Arbeiterhilfswerk **SAH**
Œuvre suisse d'entraide ouvrière **OSEO**
Swiss Labour Assistance **SLA**

СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

СТАЛНО РАДНО ТЕЛО
СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКОГ САВЕТА
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ЗА ПИТАЊА БЕЗБЕДНОСТИ
И ЗДРАВЉА НА РАДУ



Београд, 2009.

СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

СТАЛНО РАДНО ТЕЛО СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКОГ
САВЕТА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ЗА ПИТАЊА БЕЗБЕДНОСТИ
И ЗДРАВЉА НА РАДУ

СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

СТАЛНО РАДНО ТЕЛО СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКОГ
САВЕТА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ЗА ПИТАЊА БЕЗБЕДНОСТИ
И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Ауџори:

Јелена Старчевић
Јелена Говедарица
Славољуб Луковић
Ненад Владић

Издавачи:

СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ САВЕТ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
SWISS LABOUR ASSISTANCE

За издаваче:

ЧЕДАНКА АНДРИЋ, Социјално-економски савет РС
ПЕТАР ВАСИЛЕВ, Swiss Labour Assistance

Извршни издавач:

НИП „РАДНИЧКА ШТАМПА“
Београд, Трг Николе Пашића 5/У

Штампа:

СА-МИ ГРАФИКА, Београд

Тираж:

700 примерака

ISBN 978-86-7073-132-5

*Издавање ове публикације финансијски је помогла Швајцарска
орјанизација за помоћ свешу рада, у оквиру пројекта „Синдика-
ши и социјални дијалој у Србији“*

СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

***СТАЛНО РАДНО ТЕЛО СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКОГ
САВЕТА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ЗА ПИТАЊА
БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ***

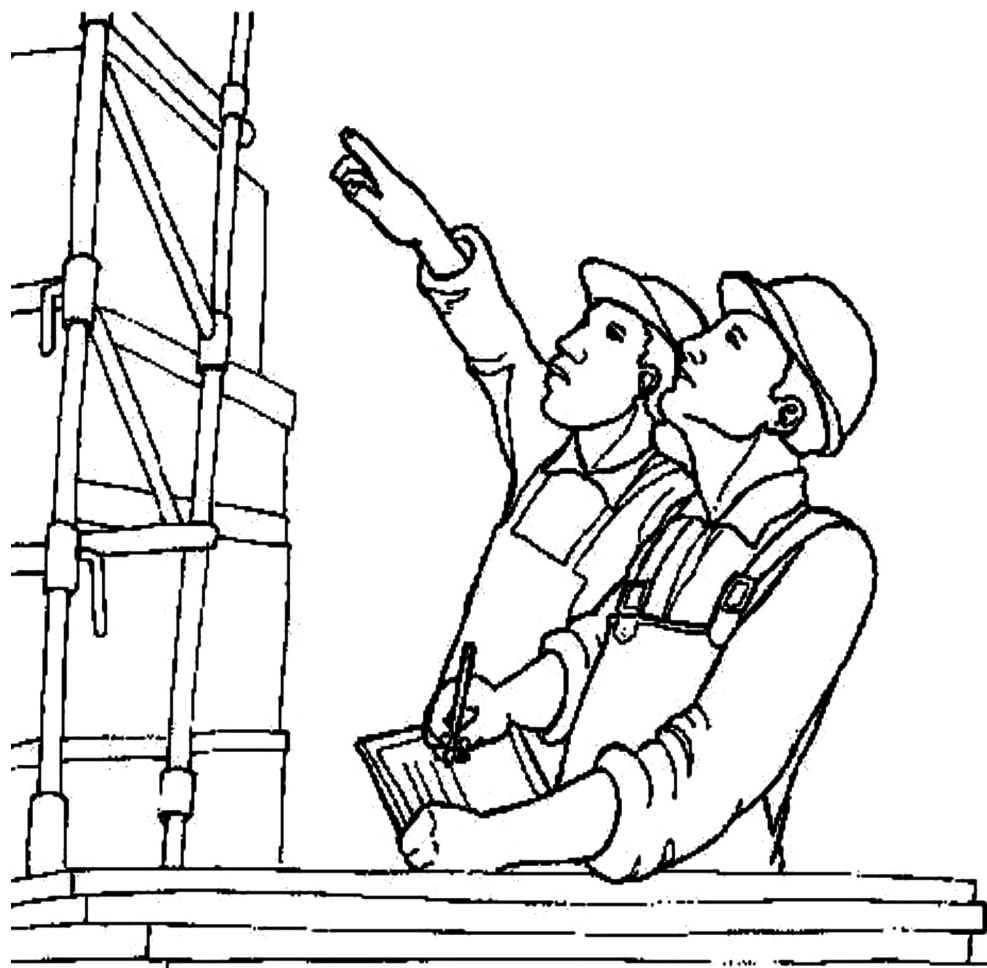
Београд, 2009.

САДРЖАЈ

I СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	9
1. Институционални оквир	9
1.1. Социјално-економски савет РС	9
1.2. Савет за безбедност и здравље на раду	11
1.3. Министарство рада и социјалне политике	11
1.4. Унија послодаваца Србије	13
1.5. Савез самосталних синдиката Србије	18
1.6. УГС Независност	22
2. Законодавни оквир:	26
2.1. Национални извори права	26
2.1.1. Устав Републике Србије	27
2.1.2. Закон о безбедности и здрављу на раду	27
2.1.3. Закон о раду	64
2.1.4. Закон о здравственој заштити	67
2.1.5. Закон о пензијском и инвалидском осигурању	68
2.1.6. Закон о здравственом осигурању	70
2.1.7. Кривични законик	71
2.1.8. Закон о привредним друштвима	72
2.1.9. Закон о приватним предузетницима	72
2.2. Стратешка документа:	73
2.2.1. Национална политика безбедности и здравља на раду у РС	73
2.2.2. Декларација о безбедности и здрављу на раду	78
2.2.3. Стратегија безбедности и здравља на раду у РС за период од 2009. до 2012. године	124
2.2.4. Акциони план за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у РС за период од 2009. до 2012. године	136
2.3. Међународни извори права	
2.3.1. Међународна организација рада	
2.3.2. Порекло и развој безбедности и здравља на раду у Европској унији	137
2.3.3. Правни основ и директиве Европске уније	139
2.3.4. Други међународни извори права	143

II БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	
ИЗ УГЛА ПОСЛОДАВАЦА И ЗАПОСЛЕНИХ	147
1. Безбедност и здравље на раду – интерес послодаваца	147
2. Права, обавезе и одговорности послодаваца	148
3. Безбедност и здравље на раду – интерес запослених.	150
4. Права, обавезе и одговорности запослених.	151
5. Улога лица за безбедност и здравље на раду.	154
6. Улога представника запослених/одбора	153
7. Социјални дијалог и безбедност и здравље на раду у свету	156
III ПРИЛОГ	163

СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ



I СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

1. Институционални оквир

1.1. Социјално-економски савет Републике Србије

Социјално-економски савет Републике Србије основан је Законом („Сл. Гласник РС“ број 125/04) о Социјално-економском савету, који га дефинише као независан орган којег за територију Републике Србије чине: представници Владе Републике Србије, представници репрезентативних удружења послодаваца и представници репрезентативних синдиката, основаних за територију Републике Србије.

Савет је основан у циљу успостављања и развоја социјалног дијалога о питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода и права човека, материјалног, социјалног и економског положаја запослених и послодаваца и услова њиховог живота и рада, развоја културе преговарања, подстицања мирног решавања колективних радних спорова, развоја демократије и издавања часописа, брошура и других публикација из делокруга свога рада.

Савет има мандат да разматра питања: развоја и унапређивања колективног преговарања, утицаја економске политике и мера за њено спровођење на социјални развој и стабилност, политике запошљавања, политике зарада и цена, конкуренције и продуктивности, приватизације и друга питања структурног прилагођавања, заштите радне и животне средине, образовања и професионалне обуке, здравствене и социјалне заштите и сигурности, демографских кретања и друга питања у складу са актима Савета.

Савет заузима ставове о питањима које разматра и доставља их Влади. За заузимање ставова потребна је сагласност свих чланова Савета. Савет такође разматра нацрте закона и предлоге других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца и о њима даје мишљење. У том контексту Савет је од конституисања у новом сазиву од септембра 2008. го-

дине донео следеће закључке/мишљења из области безбедности и здравља на раду:

- Усвојен је Закључак (бр. 227/08) којим се даје позитивно мишљење о Предлогу Уредбе о безбедности и здрављу на раду на привременим и покретним градилиштима.
- Усвојен је Закључак (бр. 95/09) којим се даје позитивно мишљење о Предлогу Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији.
- Савет је подржао потписивање Декларације о безбедности и здрављу на раду у Републици Србији из априла 2009. године.
- Савет је усвојио Закључак број 297/09 којим се даје позитивно мишљење о Предлогу Акционог плана за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године.

Члан 11. Закона о Социјално-економском савету Републике Србије даје могућност образовања сталних и *ad hoc* радних тела за разматрање и предлагање ставова о појединим областима. Савет може да позове представнике невладиних организација, као и истакнуте научнике и стручњаке да учествују у раду радних тела, без права гласа. Усвајањем Пословника о раду Савета омогућено је оснивање четири стална радна тела укључујући и Стално радно тело за питања безбедности и здравља на раду, састављено од представника Уније послодаваца Србије; Савеза самосталних синдиката Србије; Уједињених гранских синдиката „Независност“ и Управе за безбедност и здравље на раду Министарства рада и социјалне политике.

Ово радно тело као и остала¹ раде по Пословнику о раду сталних радних тела и обавезни су да своје стручно мишљење, ставове и препоруке о одређеним материјалима доставе Савету у року који је Савет одредио. Закључке о отврђивању стручног мишљења, става, иницијативе или препоруке, стално радно тело доноси консензусом свих чланова. Изузетно, када о важним питањима не постоји консензус, Социјално-економском савету се достављају издвојени ставови појединих чланова сталног радног тела на разматрање.

¹ Радно тело за законодавство; Радно тело за економска питања и Радно тело за колективно преговарање и мирно решавање радних спорова.

1.2. Савет за безбедност и здравље на раду

На основу Закона о Влади и Пословника Владе, одлуком Владе образован је Савет за безбедност и здравље на раду као повремене радно тело. Задаци Савета су да: даје иницијативе за доношење прописа из области безбедности и здравља на раду, даје иницијативу за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду, својим деловањем доприноси приближавању различитих ставова учесника у социјалном дијалогу у овој области, иницира превентивну политику о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду. Савет за безбедност и здравље на раду је трипартитно тело у чијем раду поред, представника министарства рада и социјалне политике и социјалних партнера, учествују и представници других министарстава, високообразовних установа и невладиних организација.

1.3. Министарство рада и социјалне политике

1.3.1. Законом о министарствима образовано је **Министарство рада и социјалне политике** које, поред осталих, обавља послове државне управе који се односе на:

- систем у области радних односа и права из рада у свим облицима рада изузев у државним органима;
- зараде и остала примања из радног односа и плате у јавном сектору изузев у државним органима;
- безбедност и здравље на раду;
- инспекцијски надзор у области радних односа и безбедности и здравља на раду;
- синдикално организовање;
- штрајк;
- остваривање права из радног односа радника привремено запослених у иностранству;
- заштиту грађана запослених у иностранству;
- закључивање споразума о упућивању запослених на рад у иностранство и упућивање запослених на привремени рад у иностранство;
- евиденције у области рада;
- сарадњу с међународним организацијама у области рада и запошљавања;
- међународне конвенције у области рада, безбедности и здравља на раду;

- антидискриминациону политику;
- систем социјалне заштите;

1.3.2. На основу Закона о безбедности и здрављу на раду као орган управе у саставу Министарства рада и социјалне политике образована је **Управа за безбедност и здравље на раду** која обавља послове државне управе ради унапређења и развоја безбедности и здравља на раду и то:

- припрема прописе у области безбедности и здравља на раду, као и мишљења за њихову примену;
- припрема стручне основе за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду и прати његово остваривање;
- прати и оцењује стање безбедности и здравља на раду и припрема ставове за јединствено уређивање мера безбедности и здравља на раду које су предмет овог закона и других прописа;
- истражује и подстиче развој у области хуманизације рада;
- пружа стручну помоћ у области безбедности и здравља запослених;
- припрема методологије за обављање послова прегледа и испитивања у области безбедности и здравља на раду;
- проучава узроке и појаве који за последицу имају повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом;
- организује полагање стручних испита, о чему води евиденцију;
- врши надзор над законитошћу рада правних лица и предузетника као и одговорних лица са лиценцом и припрема предлоге решења за издавање и одузимање лиценци, о чему води евиденцију;
- прикупља и анализира податке о повредама на раду, професионалним обољењима, болестима у вези са радом и појавама које утичу на здравље запослених;
- обавља информационо-документациону делатност у области безбедности и здравља запослених;
- организује саветовања, врши едукацију запослених, послодаваца, лица за безбедност и здравље на раду, инспектора и др., објављује различите материјале и информише јавност о стању у области безбедности и здравља на раду;
- стара се о примени међународних аката у области безбедности и здравља на раду;

- подстиче образовање и развијање културе рада у области безбедности и здравља на раду.

1.3.3. На основу Закона о министарствима **Инспекторат за рад**, као орган управе у саставу Министарства рада и социјалне политике, обавља инспекцијске послове и с њима повезане стручне послове у области радних односа и безбедности и здравља на раду који се односе на:

- редовни и контролни надзор;
- увиђај смртних, тешких и колективних повреда на раду;
- утврђивање испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду пре почетка обављања делатности послодавца.

1.4. Унија послодаваца Србије

Унија послодаваца Србије основана је као невладина и непрофитна организација 1994. године, најпре као асоцијација послодаваца Србије, а по угледу на сличне и сродне организације у свету. Као модел за оснивање Уније послодаваца Србије послужили су статут и организациони принципи Конфедерације послодаваца Шпаније. Основно језгро чланства, поред оснивача, била су општа удружења приватних предузетника из већих градова Србије.

Све веће интересовање послодаваца са целокупне територије Југославије, као и неопходност комуницирања са међународном јавношћу, довело је до формирања Уније послодаваца Југославије 1995. године, касније Уније послодаваца Србије и Црне Горе (2002. године), која у свом саставу има представнике Уније послодаваца Србије и Уније послодаваца Црне Горе. Како су контакти са међународном јавношћу и учешће на међународним скуповима у домену Уније послодаваца Србије и Црне Горе, а конкретна реализација социјалног дијалога у нашој земљи и то у складу са правилима и препорукама међународне заједнице, у домену републичких унија послодаваца, ове организације се преплићу и узајамно допуњују у својим укупним активностима.

Након референдума у Црној Гори 21. маја 2006. године и проглашења независности Република Црна Гора добија статус посматрача у Међународној организацији рада, а после Република Србија постаје пуноправни члан. Свечано проглашење Србије у пуноправно чланство МОП-а одржано је 6. јуна 2006. године на 95. Годишњој Конференцији.

Унија послодаваца Србије основана је и регистрована 1994. године на основу Закона о удружењима грађана у друштвене и политичке организације као друштвена организација, а после доношења Закона о раду („Сл. Гласник РС“ бр.24/05 и 61/05), Унија послодаваца Србије је регистрована као послодавачка организација и свој статус и деловање ускладила је са начелима која су утврђена овим законом.

На основу члана 71. став 3. Закона о државној управи („Сл.Гласник РС“ бр. 20/92, 6/93, 48/93, 53/93, 67/93, 48/94, 49/99), члана 217. став 1. закона о раду („Сл. Гласник РС“ бр.24/05 и 61/05) и члана 7. став 1. Правилника о упису удружења послодаваца у Регистар („Сл.Гласник РС“ бр. 29/05), министар рада, запошљавања и социјалне политике донео је дана 05.04.2005. године Решење број 110-00-276/2005-02, којим је Унија послодаваца Србије са седиштем у Земуну, улица Стевана Марковића 8, уписана у Регистар удружења послодаваца, које се води у Министарству рада, запошљавања и социјалне политике, под редним бројем 1.

На основу члана 231. став 1. Закона о раду („Сл. Гласник РС“ бр.24/05 и 61/05), министар рада, запошљавања и социјалне политике донео је Решење број 110-00-439/2005-02 којим се утврђује репрезентативност Уније послодаваца Србије са седиштем у Земуну, улица Стевана Марковића број 8, уписане у Регистар удружења послодаваца решењем број 110-00-276/2005-02 Министарства рада, запошљавања и социјалне политике од 5. априла 2005. године под редним бројем 1. („Сл. Гласник РС“ бр 54/2005 од 24. јуна 2005. године.).

Циљ Уније послодаваца Србије је да буде стожер окупљања послодаваца, као израз њихове природне потребе за јединством којим се постиже снага и значај деловања. Унија послодаваца Србије, као организација која окупља највећи број послодаваца, власника капитала и оних који непосредно стварају профит, незамењив је партнер Влади и синдикатима, и директно и одлучујуће утиче на доношење закона и прописа који су од суштинске важности за ефикасно функционисање слободног тржишта.

Унија послодаваца Србије, као једини легитимни представник послодаваца у социјалном дијалогу са представницима државе и синдиката, као представник статусних интереса својих чланова на националном и међународном нивоу, делује у складу са одређеним принципима.

Принципи деловања представљају основу на којој се изграђују односи између чланова и односи са државним органима и синдикатима.

1. Унија послодаваца Србије је невладина и нестраначка организација.

Унија послодаваца Србије заступа интересе својих чланова у дијалогу са државним органима и синдикатима без мешања у политичка деловања и опредељења појединих чланова.

2. Чланство у Унији послодавца Србије је добровољно

Сваки послодавац, без обзира на број запослених, може бити члан Уније послодаваца Србије. Добровољност избора представља демократску тековину којом се изражава воља појединца да своје интересе усклађује са интересима других послодаваца, а ради стварања услова за равноправни положај свих привредних субјеката на тржишту.

3. Сви чланови имају право да учествују у раду

Сваки послодавац члан Уније послодаваца Србије има право да износи предлоге за унапређење рада и доставља информације за које сматра да су од значаја за целокупно чланство и које требају да буду разматране на органима Уније послодаваца Србије. Као и чланство, добровољно учествовање у раду тела и органа Уније послодаваца Србије сваког послодавца представља израз његове заинтересованости и жеље да допринесе стварању повољнијег привредног амбијента.

4. Чланство у Унији послодаваца Србије подразумева плаћање чланарине

Како је Унија послодаваца Србије невладина организација заснована на слободно израженој вољи сваког послодавца да добровољно приступи у њено чланство, она не остварује приходе за свој рад из државних – буџетских извора. Самофинансирање организације кроз уплату чланарине од стране свих чланова, представља доказ да чланови препознају значај и потребу заједничког наступа пред државним органима и синдикатима и тиме постижу независност деловања и одлучивања. Кроз редовну уплату чланарине постиже се финансијска независност организације, чиме се истовремену предупредују сви могући облици притисака и утицаја на организацију ако она зависи од једног извора средстава.

5. Унија послодаваца Србије залаже се за већу улогу и значај социјалног дијалога

Успостављање нових капиталистичких односа након деценија нетржишног привређивања неминовно доводи до појава сукоба интереса између света капитала и света рада. Као представник света капитала, Унија послодаваца Србије се залаже за успостављање партнерских односа између послодаваца и представника радника, који ће проблеме решавати мирним путем кроз дијалог и преговарање, а без наносења штете, како послодавцима и капиталу, тако и материјалном положају радника. Остварена позиција репрезентативне послодавачке организације ствара предуслове за даље изграђивање равноправних партнерских односа са представницима извршне власти и представницима радника, кроз учешће у раду, како локалних тако и републичког Социјално-економског савета.

6. Унија послодаваца Србије залаже се за поштовање и примену свих закона

Европска интеграција Србије подразумева успостављање стабилног правног поретка и правне сигурности. Остваривање овог циља постиже се кроз стриктно поштовање закона и њихово спровођење у пракси. Као организација која и учествује у изради појединих законских решења, Унија послодаваца Србије преузима и део одговорности за њихову примену од стране својих чланова. Промоција и увођење европских стандарда рада, пословања, понашања, уз залагање за спровођење закона и равноправност свих привредних субјеката без обзира на величину и значај, допринеће да послодавци прихвате модерне методе деловања које ће истовремено омогућити остваривање бољих резултата и повећање профита.

7. Унија послодаваца Србије залаже се за остваривање “Миленијумских циљева”

Прихватањем циљева којима се: искорењује крајње сиромаштво и глад; постиже универзално основно образовање за све; промовише једнакост полова; смањује смртност деце и побољшање здравља мајки; подржава борба против АИДС, маларије и свих других обољења која представљају претњу здрављу целокупног човечанства; осигурава одрживост животне средине и развија глобално партнерство и развој, основа су за успостављање комуникације и равноправног доприноса у раду међународних организација.

8. Кодекс пословне етике Уније послодаваца Србије

Кључна улога послодаваца у успостављању модерног привредног амбијента је незамислива без одговорног односа који подразумева добровољно прихватање и примену етичких начела којима се успостављају одређена правила понашања и деловања послодаваца. Професионална правила понашања и деловања као и вишедеценијско искуство занатлија, претеча модерних послодаваца, представљају основу за доношење и успостављање етичких начела која ће бити широко прихваћена и која ће омогућити да се поново успостави прави однос поштовања и поверења између послодаваца и свих осталих учесника у привредном животу. Кодекс пословне етике Уније послодаваца Србије представља документ у коме су прецизно наведене све дужности примерног и часног послодавца, као и санкције према својим члановима који се огреше о Кодекс.

Од свог оснивања Унија послодаваца, као једну од својих веома важних активности, одржава сарадњу на међународном плану са сродним организацијама широм света и бројним међународним форумима и телима.

Препозната и призната као релевантна организација, Унија послодаваца Србије има сталну сарадњу са Међународном организацијом рада (МОП) – International Labour Organization (ILO), а члан је следећих међународних организација:

- Међународна организација послодаваца (International Organization of Employers - IOE)
- Удружење конфедерација послодаваца Црног и Каспијског мора (Union of Black Sea and Caspian Confederation of Enterprises UBCCE)
- Унија медитеранских конфедерација послодаваца (Union of Mediterranean Confederation of Enterprises BUSINESSMED)
- Центар за послодавце јадранског региона (ЦЕПОЈАР) - (Adriatic Regional Employers` Center - AREC)

Кроз сарадњу са овим организацијама и неговањем билатералних односа са послодавачким организацијама из других земаља, Унија послодаваца Србије је у позицији да буде упозната са њиховим искуствима, да разматра могућности сарадње и планира заједничке пројекте, све у циљу што бржег укључења Србије у светске токове и њеног што хитнијег прилагођавања светским стандардима и нормама.

У области безбедности и здравља на раду, Унија послодаваца Србије, као један од социјалних партнера, активно је учествовала

у поступку доношења закона, стратешких докумената и пратећих аката система безбедности и здравља на раду.

На нивоу Уније послодаваца Србије формирано је радно тело за питања безбедности и здравља на раду, а посебан део стручне службе Уније послодаваца Србије бави се питањима безбедности и здравља на раду.

Циљ Уније послодаваца Србије је подизање свести послодаваца о значају безбедних и здравих услова рада, као и подизање опште и пословне културе односно националне културе превенције у областима безбедности и здравља на раду.

Ради остваривања овог циља Унија послодаваца Србије је самостално или у сарадњи са социјалним партнерима организовала и учествовала у бројним активностима и едукацијама у области безбедности и здравља на раду. Посебне едукативне радионице посвећене су поступку процене ризика за сектор малих и средњих предузећа под слоганом „Безбедан рад-успешан рад“.

1.5. Савез самосталних синдиката Србије

Настао је у борби радника за већа права и исказаном потребом за синдикалним организовањем и повезивањем током 19. века. Савез самосталних синдиката Србије је временом прерастао у најбројнију и најјачу синдикалну централу у Србији.

Почетком прошлог века, односно у мају 1903. године, од постојећих струковних синдиката Србије формира се Раднички савез Србије који 1945. године прераста у Савез самосталних синдиката Србије.

Тако Савез, који је маја 2003. године обележио стогодишњицу оснивања Радничког савеза, када је објављена Монографија "Синдикат Србије 1903-2003." постаје најстарија синдикална централа у Србији.

Савез самосталних синдиката Србије у 2009. години, чини 28 самосталних синдиката формираних за све привредне гране и услужне и јавне делатности где је учлањено више од 505.000 запослених, што га чини најбројнијом и једном од две репрезентативне синдикалне централе у Србији.

Запослени се учлањује у синдикат добровољно потписивањем приступнице. Запослени, чланови синдиката организовани су у 4.877 синдикалних организација у предузећима, установама, посредством којих остварују преговоре и непосредну заштиту код послодавца.

Учлањење у самосталне синдикате је добровољно и није ничим условљено (националном, верском, полном, политичком и другом припадношћу).

За заступање интереса чланства и заштиту њихових права на нивоу аутономних покрајина и локалне самоуправе, Савез је формирао 50 организација за територију покрајина и градова и 104 повереништва у општинама.

Задаци организација и повереништава на територији је да заступају и обједињавају интересе запослених пред органима територијалне економије и локалне самоуправе.

Колективни чланови Савеза могу бити републичке организације пензионера, инвалида, незапослених и друге организације које прихватају Статут и Програм Савеза.

Секција жена и секција младих, ширењем својих мрежа у оквиру СССС, воде кампање и организују семинаре, како би обезбедили утицај Синдиката на сва питања од значаја за живот жена и младих у друштву, породици, код послодавца, у органима власти и другим областима где се одлучује о њиховом положају, остваривање њихових радних, социјалних и синдикалних права и слобода, промовисање идеје једнаких могућности и пристојног рада, спречавање дискриминације на радном месту...

СССС сарађује са мађународним синдикалним организацијама и националним синдикалним централама у региону и учествује у заједничким пројектима.

Савез СС Србије је члан Међународне конфедерације синдиката, Паневропског регионалног већа, а у Европској конфедерацији синдиката је посматрач и поступак за пријем је приведен крају.

Савез СС Србије има својство правног лица, са седиштем у Београду.

У остваривању улоге, основне надлежности Савеза самосталних синдиката Србије су да:

1. учествује у трипартитном социјалном дијалогу на нивоу Републике;
2. преговара и закључује Општи колективни уговор;
3. учествује у раду Социјално-економског савета Републике Србије;
4. остварује социјални дијалог и преговора са удружењем послодавца Републике;
5. одлучује о организовању и води генерални штрајк;
6. одлучује о организовању и води протесте на нивоу Републике;

7. представља и заступа радно-социјалне интересе у односима са законодавном, извршном и судском власти;
 8. учествује у раду, управљању и располагању средствима фондова социјалног осигурања и другим фондовима;
 9. учествује у раду органа и тела на нивоу Републике у којима се разматрају и доносе одлуке које утичу на положај запослених;
 10. усклађује интересе и координира активности самосталних синдиката;
 11. посредује у решавању спорова који настану између појединих самосталних синдиката Србије и формира арбитражу за решавање тих спорова;
 12. обезбеђује и организује у Савезу самосталних синдиката Србије бесплатну радно-правну заштиту чланству у остваривању права из рада и по основу рада и пружање правне помоћи синдикалним организацијама самосталних синдиката;
 13. остварује међународну синдикалну сарадњу; и
 14. додељује признања заслужним појединцима и организацијама.
- Основна права и обавезе члана самосталног синдиката у Савезу самосталних синдиката Србије јесу:
1. право на бесплатну правну помоћ у остваривању права из рада и по основу рада;
 2. право на основну зараду и зараду у складу са колективним уговором;
 3. право на безбедност и здравље на раду и услове рада у складу са законом и колективним уговором;
 4. право на остваривање права на превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор;
 5. право на коришћење помоћи из синдикалних фондова;
 6. право на помоћ за време штрајка у складу са Правилником штрајкачког фонда;
 7. право да предлаже, бира и да буде биран у органе самосталног синдиката и Савеза самосталних синдиката;
 8. право да буде информисан;
 9. право и обавеза да се образује и оспособљава за синдикални рад;
 10. обавеза да поштује статуте, програме и одлуке самосталног синдиката и Савеза самосталних синдиката Србије и
 11. обавезу да уредно плаћа синдикалну чланарину.
- Чланови самосталних синдиката у Савезу самосталних синдиката Србије који су остали без посла (привремено незапослени) остварују права кроз посредовање и помоћ при запошљавању и

пружање радноправне заштите у складу са статутом одговарајућег самосталног синдиката Србије.

Члан самосталног синдиката Србије који је добио отказ и поднео тужбу суду задржава права члана до добијања правоснажне и извршне судске пресуде.

Члан самосталног синдиката који је пензионисан задржава право на бесплатну правну помоћ у остваривању права по основу рада и не може бити предлаган и биран за члана и носиоца функције у органима Савеза самосталних синдиката Србије.

Остваривање улоге Савеза, задатака организација и повереништва на територији локалне самоуправе и права члана синдиката у Савезу СС Србије на свим нивоима територијалног организовања формиране су стручне службе.

Стручне службе обављају послове на пружању, пре свега бесплатне радно правне заштите члановима Синдиката, образовање и оспособљавање, информисање у закључивању и спровођењу колективних уговора, на безбедности и здрављу на раду, на превенцији радне инвалидности, организовању свих видова синдикалне борбе и др.

У Савезу самосталних синдиката Србије, у оквиру службе општих послова формиран је посебан стручни тим за безбедност и здравље на раду. Такође, и грански синдикати формирали су посебна радна тела за безбедност и здравље на раду.

Савез СС Србије на 13. Конгресу одржаном 2006. године усвојио је и Резолуцију о безбедности и здрављу на раду.

Ради унапређивања безбедности и здравља на раду у Републици Србији, социјални партнери: Влада, послодавци и репрезентативни синдикати потписали су Декларацију о безбедности и здрављу на раду у Републици Србији.

Савез СС Србије, као репрезентативна централа, односно социјални партнер активно је учествовао у поступку доношења закона, стратешких докумената и пратећих аката система безбедности и здравља на раду.

Савез непрекидно води активности да се сва права, обавезе и одговорности из радног односа, што значи права, обавезе и одговорности безбедности и здравља на раду, уређују колективним уговором. Зато је Савез припремио огледни примерак Колективног уговора о безбедности и здрављу на раду, код послодавца, који треба да послужи, пре свега, као помоћ представницима синдиката али и представницима послодаваца, као оријентација и помоћ у

преговорима социјалних партнера и закључивању колективног уговора код послодавца.

Такође, појединачно или заједно са социјалним партнерима Савез и грански синдикати врше континуирано едукацију чланова синдиката о безбедност и здравље на раду.

1.6. Уједињени грански синдикати „Независност“

Уједињени грански синдикати “Независност” су самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Деловање УГС "Независност" заснива се на принципима добровољности, равноправности, демократичности, јавности рада, солидарности, ефикасности и одговорности. Централа УГС “Независност” основана је 1991. године.

Чланство у УГС "Независност" остварује се потписивањем приступнице. УГС "Независност" сада броје око 200.000 активних чланова и више од 50.000 пензионера. УГС "Независност" функционишу на два принципа:

- Гранском (на основу привредне делатности)
- Територијалном (по регионима)

Грански синдикати су темељ УГС "Независност".

Чланство гранских синдиката "Независност" организовано је и делује у више од 1.000 предузећа и установа Србије. У саставу УГС "Независност" делује 18 гранских синдиката:

1. Грански синдикат грађевине, индустрије грађевинског материјала, дрвне индустрије и путне привреде "Независност"
2. Грански синдикат хемије, неметала, енергетике и рударства "Независност"
3. Грански синдикат јавних, саобраћајних и комуналних делатности "Независност"
4. Грански синдикат културе и уметности "Независност"
5. Грански синдикат медија "Независност"
6. Грански синдикат металаца "Независност"
7. Грански синдикат прехране, угоститељства, туризма, пољопривреде, водопривреде и дуванске индустрије, "Независност"
8. Грански синдикат просветних радника Србије "Независност"
9. Грански синдикат саобраћаја и телекомуникација "Независност"

10. Грански синдикат Савеза естрадно-музичких уметника Србије
11. Грански синдикат спортиста и спортских радника "Независност"
12. Грански синдикат такси возача и аутопревозника "Независност"
13. Грански синдикат текстила, коже и обуће "Независност"
14. Грански синдикат трговине "Независност"
15. Грански синдикат управе, правосуђа и полиције "Независност"
16. Грански синдикат здравства и социјалне заштите "Независност"
17. Синдикат професионалних и аматерских фудбалера "Независност"
18. Синдикат пензионера Србије "Независност"

У циљу унапређивања организације и ефикасности рада, ширења мреже организација, координације активности у области радно-правне заштите, образовања за синдикалну активност, колективног преговарања, као и утицаја на одлуке локалних органа власти од интереса за синдикат, Главни одбор УГС "Независност" формира регионална повереништва и у њима именује, на основу прибављеног мишљења од координационих одбора и гранских синдиката, регионалне поверенике. Ради координације активности гранских синдиката и синдиката делатности на одређеној територији и успешнијег остварења ставова и одлука органа УГС "Независност", при регионалним повереништвима се, на основу одлуке Главног одбора УГС "Независност", формирају координациони одбори и организује се рад потребних стручних служби.

Тренутно регионална повереништва постоје у градовима: Београд, Ниш, Крагујевац, Ужице, Врање, Зајечар, Зрењанин, Нови Пазар, Краљево, Панчево, Ваљево, Суботица, Нови Сад, Чачак, Пирот, Сомбор, Лесковац, Сремска Митровица, Бор, Крушевац, Јагодина, Шабац, Смедерево, Прокупље, Вршац, као и регионална канцеларија у Кикинди.

УГС "Независност" се залажу за:

- демократски уређене односе у свим областима друштвеног и политичког живота;
- суочавање грађана и запослених са реалном политичком и економском ситуацијом, последицама рата и дугогодишње кризе;
- стварање реалне стратегије за излазак из кризе, на основу најширег друштвеног консензуса и изграђивање институционалних механизма социјалног дијалога;

- модерну тржишну привреду, засновану на партнерству рада и капитала;
- борбу против корупције и организованог криминала;
- развијен систем демократских институција у чијем је центру грађанин;
- правну и социјалну државу;
- индивидуалне слободе и права, уз развијање једнакости, солидарности и толеранције;
- вишестраначку парламентарну демократију са тежиштем власти у парламенту;
- сарадњу са другим синдикатима у земљи и иностранству, на принципима синдикалне солидарности и јачање демократског, међународног синдикалног покрета.

У остваривању ових циљева УГС "Независност" користе сва демократска, легална и легитимна, међународно призната средства и методе синдикалне борбе.

УГС "Независност" заступају интересе запослених у областима:

- политике тржишта рада;
- радног и социјалног права;
- правне заштите;
- безбедности и здравља на раду и заштите животне средине;
- стамбене политике;
- политике и висине зарада;
- заштите животног стандарда;
- заштите стратешких интереса запослених у процесу приватизације и транзиције у целини;
- права пензионера, као дела радничких и грађанских права;
- социјалне и здравствене политике;
- економске политике;
- саодлучивања радника;
- монетарне, финансијске и пореске политике;
- политике цена и потрошње;
- културне политике;
- обезбеђења и унапређивања родне једнакости;
- политике општег и стручног образовања;
- другим областима које утврде надлежни органи УГС "Независност".

УГС "Независност" своју организацију и рад заснивају на следећим принципима: интереси, масовност, солидарност, унутрашња демократска организација, јавност рада, одговорност, стручност,

аутономија у односу на политичке странке, верска и национална неутралност.

Уједињени грански синдикати "Независност" у својој програмској оријентацији, као једну од значајнијих активности, утврдили су конкретне активности на континуираном унапређивању безбедности и здравља на раду. Те активности УГС "Независност" спроводи, пре свега, кроз деловање Програмског одбора за заштиту радне и животне средине.

Овај организациони облик деловања Синдиката "Независност" посебну пажњу посвећује:

- активности УГС "Независност" на развијању квалитетне и ефикасне сарадње са Инспекцијом рада и Управом за безбедност и здравље на раду, са циљем унапређења безбедности и здравља на раду;
- примени Закона о безбедности и здрављу на раду, као и пратећих нормативних аката, којима се заокружује ова област;
- едукацији и оспособљавању чланова УГС "Независност" за правилно и ефикасно деловање везано за безбедност и здравље на раду.

Основни циљ учешћа Уједињених гранских синдиката Независност у доношењу, као и имплементацији Закона о безбедности и здрављу на раду био је смањење, односно свођење на најмању могућу меру свих повреда и обољења везаних за рад. При томе, УГС "Независност" су се определили да, при примени Закона, посебну пажњу посвет превентивним мерама, превентивном деловању и едукацији чланства.

Од посебног значаја је доношење акта о процени ризика којим треба да буду обухваћени сви послови. Синдикат има обавезу да активно учествује у доношењу тог акта, као и у његовој доследној примени, посредством својих представника.

Везано за практичну примену Закона о безбедности и здрављу на раду, Одбор је усвојио и у пракси проводи, следеће закључке о приоритетним активностима :

- инсистирање на потпуном нормативном заокруживању области безбедности и здравља на раду,
- израда колективних уговора о безбедности и здрављу на раду;
- конституисање и функционисање одбора за безбедност и здравље на раду у свим предузећима,
- едукација синдикалних активиста и свих запослених за потпуну и правилну примену мера безбедности и здравља на раду,

- промотивне активности и организовање кампања за смањење повреда на раду и професионалних обољења, посебно у појединим гранама делатности где су оне најчешће (грађевинарство, хемијска индустрија, пољопривреда, здравство. и др.),
- припрема и израда литературе о безбедности и заштити здравља на раду;
- учешће у трипартитним и бипартитним телима о безбедности и здрављу на раду;
- учешће у националној мрежи за безбедност и здравље на раду која је формирана у Србији уз помоћ Агенције за безбедност и здравље на раду ЕУ ради ширења информација и показатеља о примерима добре праксе у овој области, међусобног комуницирања социјалних партнера и сарадње са невладиним организацијама и научним и образовним институцијама ис вим другим актерима у области безбедности и здравља на раду.
- активности на промовисању и примени у пракси Декларације Социјалноекономског савета Републике Србије о безбедности и здрављу на раду;
- покретање иницијатива које би допринеле већој заинтересованости послодаваца за што боље и ефикасније мере безбедности и здравља на раду - смањење пореза на заштитну опрему, адекватна кредитна политика при набавци ове опреме (куповина на рате, повољни кредити и ниске каматне стопе...), формирање тзв. "белих" и "црних" листа послодаваца у вези са применом мера безбедности и заштите на раду.

Наведене ставове и закључке УГС "Независност" спроводе у пракси ради остваривања основног циља безбедности и заштите здравља на раду - заштита здравља запослених и очување добра, као и позитиван допринос продуктивности, квалитету производа, радној мотивацији и задовољству запослених и, на тај начин, свеукупном квалитету живота појединца и друштва у целини.

2. Законодавни оквир

2.1. Национални извори права

Безбедност и здравље на раду у Републици Србији уређени су Уставом и читавим низом системских закона као што су Закон о раду, Закон о безбедности и здрављу на раду, Закон о здравственој заштити, Закон о пензијском и инвалидском осигурању и подзаконским прописима.

2.1.1. Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06)

(члан 60.)

- Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.
- Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

2.1.2. Закон о безбедност и здрављу на раду („Службени гласник РС”, број 101/05)

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим законом уређује се спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

За обављање одређених послова државне управе у области безбедности и здравља на раду, овим законом образује се Управа за безбедност и здравље на раду као орган управе у саставу Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, и утврђује њена надлежност.

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених, надлежности и мере чијом се применом, односно спровођењем осигурава безбедност и здравље на раду остварују се у складу са овим законом и прописима донетим на основу закона, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду, утврђене овим законом, ближе се уређују колективним уговором, општим актом послодавца или уговором о раду.

Члан 4.

Поједини изрази који се користе у овом закону имају следеће значење:

- 1) **Запослени** јесте домаће или страном физичко лице које је у радном односу код послодавца, као и лице које по било ком основу обавља рад или се оспособљава за рад код послодавца, осим лица које је у радном односу код послодавца ради обављања послова кућног помоћног особља;
- 2) **Послодавац** јесте домаће или страном правно лице, односно физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица;
- 3) **Представник запослених** јесте лице изабрано да представља запослене у области безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 4) **Безбедност и здравље на раду** јесте обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених;
- 5) **Превентивне мере** јесу све мере које се предузимају или чије се предузимање планира на свим нивоима рада код послодавца, ради спречавања повређивања или оштећења здравља запослених;
- 6) **Радно место** јесте простор намењен за обављање послова код послодавца (у објекту или на отвореном као и на привременим и покретним градилиштима, објектима, уређајима, саобраћајним средствима, и сл.) у којем запослени борави или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца;
- 7) **Радна околина** јесте простор у којем се обавља рад и који укључује радна места, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада;
- 8) **Средство за рад** јесте:
 - (1) **објекат** који се користи као радни и помоћни простор, укључујући и објекат на отвореном простору, са свим припадајућим инсталацијама (инсталације флуида, грејање, електричне инсталације и др.),
 - (2) **опрема за рад** (машина, уређај, постројење, инсталација, алат и сл.) која се користи у процесу рада,
 - (3) **конструкција и објекат за колективну безбедност и здравље на раду** (заштита на прелазима, пролазима и

прилазима, закони од топлотних и других зрачења, заштита од удара електричне струје, општа вентилација и климатизација и сл.),

- (4) **помоћна конструкција и објекат**, као и конструкција и објекат који се привремено користи за рад и кретање за послених (скела, радна платформа, тунелска подграда, конструкција за спречавање одрона земље при копању дубоких ровова и сл.),
- (5) **друго средство** које се користи у процесу рада или је на било који начин повезано са процесом рада;
- 9) **Средство и опрема за личну заштиту на раду** јесте одећа, обућа, помоћне направе и уређаји који служе за спречавање повреда на раду, професионалних обољења, болести у вези са радом и других штетних последица по здравље запосленог;
- 10) **Опасне материје** јесу експлозивне, запаљиве, оксидирајуће, отровне, гадне, заразне, корозивне, канцерогене и радиоактивне материје утврђене стандардима и другим прописима, а које се производе, користе или складиште у процесу рада, као и материје чија су својства, када су везане за неке супстанце, опасна по живот и здравље запослених;
- 11) **Опасност** јесте околност или стање које може угрозити здравље или изазвати повреду запосленог;
- 12) **Опасна појава** јесте догађај којим су угрожени или би могли да буду угрожени живот и здравље запосленог или постоји опасност од повређивања запосленог;
- 13) **Ризик** јесте вероватноћа настанка повреде, обољења или оштећења здравља запосленог услед опасности;
- 14) **Акт о процени ризика** јесте акт који садржи опис процеса рада са проценом ризика од повреда и/или оштећења здравља на радном месту у радној околини и мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду;
- 15) **Процена ризика** јесте систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада који могу узроковати настанак повреда на раду, обољења или оштећења здравља и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика;
- 16) **Радно место са повећаним ризиком** јесте радно место утврђено актом о процени ризика на коме, и поред потпу-

но или делимично примењених мера у складу са овим законом, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог;

- 17) **Лице за безбедност и здравље на раду** јесте лице које обавља послове безбедности и здравља на раду, има положен стручни испит о практичној оспособљености и које послодавац писменим актом одреди за обављање тих послова;
- 18) **Правно лице за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, односно хемијских, биолошких и физичких штетности (осим јонизујућих зрачења), микроклиме и осветљености** јесте правно лице којем је министар надлежан за рад издао лиценцу, у складу са овим законом;
- 19) **Служба медицине рада** јесте служба којој послодавац повери обављање послова заштите здравља запослених;
- 20) **Стручни налаз** јесте извештај о извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању услова радне околине са закључком да ли су примењене или нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду;
- 21) **Одговорно лице** за обављање прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, као и за потписивање стручних налаза, јесте лице са лиценцом за вршење тих послова (у даљем тексту: одговорно лице);
- 22) **Лиценца** јесте овлашћење које министар надлежан за рад даје правном или физичком лицу за обављање одређених послова у области безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом.

Члан 5.

Право на безбедност и здравље на раду имају:

- 1) запослени;
- 2) ученици и студенти када се налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави (радионице, економије, кабинети, лабораторије и др.);
- 3) лица која се налазе на стручном оспособљавању, преквалификацији или доквалификацији;
- 4) лица на професионалној рехабилитацији;
- 5) лица која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици завода за извршење казне затвора (радионице, градилишта и сл.) и на другом месту рада;

6) лица на добровољним и јавним радовима организованим у општем интересу, радним акцијама и такмичењима у вези са радом;

7) лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац.

Безбедност и здравље на раду лицима из става 1. тач. 1), 2) , 4) и 7) овог члана обезбеђује послодавац, лицима из тачке 3) овог члана образовна организација, лицима из тачке 5) овог члана заводи за извршење казне затвора, а лицима из тачке 6) овог члана - организатор радова и такмичења.

Члан 6.

Посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих (нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем), жена које раде на радном месту са повећаним ризиком који би могао да им угрози остваривање материнства, инвалида и професионално оболелих - уређују се овим законом, другим прописима, колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

II. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ

Члан 7.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду обезбеђују се применом савремених техничких, ергономских, здравствених, образовних, социјалних, организационих и других мера и средстава за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, и/или њиховог свођења на најмању могућу меру, у поступку:

- 1) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања објеката намењених за радне и помоћне просторије, као и објеката намењених за рад на отвореном простору у циљу безбедног одвијања процеса рада;
- 2) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања технолошких процеса рада са свом припадајућом опремом за рад, у циљу безбедног рада запослених и усклађивања хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклиме и осветљења на радним местима и у радним и помоћним просторијама са прописаним мерама и нормативима за делатност која се обавља на тим радним местима и у тим радним просторијама;
- 3) пројектовања, израде, коришћења и одржавања опреме за рад, конструкција и објеката за колективну безбедност и здра-

вље на раду, помоћних конструкција и објеката и других средстава која се користе у процесу рада или која су на било који начин повезана са процесом рада, тако да се у току њихове употребе спречава повређивање или оштећење здравља запослених;

- 4) производње, паковања, превоза, складиштења, употребе и уништавања опасних материја, на начин и по прописима и правилима којима се отклањају могућности повређивања или оштећења здравља запослених;
- 5) пројектовања, производње и коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, чијом се употребом отклањају ризици или опасности који нису могли да буду отклоњени применом одговарајућих превентивних мера;
- 6) образовања, васпитања и оспособљавања у области безбедности и здравља на раду.

Превентивне мере у поступцима из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

III. ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА

1. Опште обавезе

Члан 8.

Обавезе послодавца, у смислу овог закона и прописа донетих на основу овог закона, истовремено представљају права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.

Члан 9.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац се не ослобађа обавеза и одговорности у вези са применом мера безбедности и здравља на раду одређивањем другог лица или преношењем својих обавеза и одговорности на друго лице.

У случају настанка повреде на раду због неуобичајених и непредвидивих околности које су изван контроле послодавца или због изузетних догађаја чије се последице упркос свим настојањима нису могле избећи, послодавац није одговоран у смислу овог закона.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна око-

лина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени, да не угрожавају безбедност и здравље запосленог.

Члан 10.

Послодавац је дужан да обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог и представника запослених и не утиче на њихов материјални и социјални положај стечен на раду и у вези са радом.

Члан 11.

Послодавац је дужан да, приликом организовања рада и радног процеса, обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених као и да за њихову примену обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди превентивне мере пре почетка рада запосленог, у току рада, као и код сваке измене технолошког поступка, избором радних и производних метода којима се обезбеђује највећа могућа безбедност и заштита здравља на раду, заснована на примени прописа у области безбедности и здравља на раду, радног права, техничких прописа и стандарда, прописа у области здравствене заштите, хигијене рада, здравственог и пензијског и инвалидског осигурања, и др.

Члан 12.

Превентивне мере обезбеђује послодавац полазећи од следећих начела:

- 1) избегавање ризика;
- 2) процена ризика који се не могу избећи на радном месту;
- 3) отклањање ризика на њиховом извору применом савремених техничких решења;
- 4) прилагођавање рада и радног места запосленом, нарочито у погледу избора опреме за рад и метода рада, као и избора технолошког поступка да би се избегла монотонија у раду, у циљу смањења њиховог утицаја на здравље запосленог;
- 5) замена опасних технолошких процеса или метода рада безопасним или мање опасним;
- 6) давање предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду;
- 7) одговарајуће оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и издавање упутстава за рад на сигуран начин.

Члан 13.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Акт о процени ризика заснива се на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Начин и поступак процене ризика на радном месту и у радној околини прописује министар надлежан за рад.

Члан 14.

Послодавац је дужан да општим актом, односно колективним уговором, утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду.

Послодавац који има до десет запослених - права, обавезе и одговорности из става 1. овог члана може утврдити уговором о раду.

Члан 15.

Послодавац је дужан да:

- 1) актом у писменој форми одреди лице за безбедност и здравље на раду;
- 2) запосленом одреди обављање послова на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- 3) обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
- 4) оспособљава запослене за безбедан и здрав рад;
- 5) обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- 6) обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;
- 7) ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине;

- 8) обезбеди на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада прописане лекарске прегледе запослених у складу са овим законом;
- 9) обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;
- 10) заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.

Поступак и рокове превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине, односно хемијских, биолошких и физичких штетности (осим јонизујућих зрачења), микроклиме и осветљености прописује министар надлежан за рад.

Правно лице из става 1. тачка 7) овог члана дужно је да изда стручни налаз по извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању радне околине.

Члан 16.

Послодавац је дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Послодавац је дужан да служби медицине рада, коју ангажује, обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених.

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на раду, у складу са актом о процени ризика.

2. Посебне обавезе

Члан 18.

Послодавац је дужан да, најмање осам дана пре почетка рада, надлежну инспекцију рада извести о:

- 1) почетку свога рада;
- 2) раду одвојене јединице;
- 3) свакој промени технолошког поступка, уколико се тим променама мењају услови рада.

Послодавац који изводи радове на изградњи или реконструкцији грађевинског објекта или врши промену технолошког процеса дуже

од седам дана, дужан је да изради прописан елаборат о уређењу градилишта који уз извештај о почетку рада доставља надлежној инспекцији рада.

Послодавац је дужан да на градилишту обезбеђује, одржава и спроводи мере за безбедност и здравље на раду у складу са елаборатом о уређењу градилишта.

Садржај елабората о уређењу градилишта прописује министар надлежан за рад.

Испуњеност прописаних услова у области безбедности и здравља на раду, пре почетка обављања делатности послодавца, у складу са законом, утврђује министарство надлежно за рад, на захтев послодавца.

Поступак утврђивања испуњености прописаних услова из става 5. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Висину трошкова поступка утврђивања испуњености прописаних услова из става 5. овог члана споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за финансије.

Средства остварена од наплаћених трошкова за утврђивање испуњености прописаних услова из става 5. овог члана приход су буџета Републике Србије.

Члан 19.

Кад два или више послодавца у обављању послова деле радни простор, дужни су да сарађују у примени прописаних мера за безбедност и здравље запослених.

Послодавци из става 1. овог члана дужни су да, узимајући у обзир природу послова које обављају, координирају активности у вези са применом мера за отклањање ризика од повређивања, односно оштећења здравља запослених, као и да обавештавају један другог и своје запослене и/или представнике запослених о тим ризицима и мерама за њихово отклањање.

Начин остваривања сарадње из ст. 1. и 2. овог члана послодавци утврђују писменим споразумом.

Споразумом из става 3. овог члана одређује се лице за координацију спровођења заједничких мера којима се обезбеђује безбедност и здравље свих запослених.

Члан 20.

Послодавац је дужан да предузме мере за спречавање приступа у круг објекта или у подручје градилишта лицима и средствима саобраћаја која немају основа да се налазе у њима.

Члан 21.

Послодавац који за обављање својих послова ангажује запослене код другог послодавца дужан је да за те запослене обезбеди прописане мере за безбедност и здравље на раду у складу са овим законом.

Члан 22.

Послодавац је дужан да при свакој промени технолошког процеса средства за рад прилагоди том технолошком процесу пре почетка рада.

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленима да на употребу средства за рад, односно средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом.

Члан 24.

Послодавац може запосленима дати на употребу опрему за рад, средство и опрему за личну заштиту на раду или опасне материје, само:

- 1) ако располаже прописаном документацијом на српском језику за њихову употребу и одржавање, односно паковање, транспорт, коришћење и складиштење, у којој је произвођач, односно испоручилац навео све безбедносно-техничке податке, важне за оцењивање и отклањање ризика на раду;
- 2) ако је обезбедио све мере за безбедност и здравље које су одређене том документацијом, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Изузетно, када послодавац није у могућности да обезбеди документацију из става 1. тачка 1) овог члана, дужан је да ту документацију прибави од правног лица регистрованога за послове контроле квалитета производа.

Послодавац је дужан, када је то потребно, да обезбеди превод документације из ст. 1. и 2. овог члана на језик који запослени разуме.

Члан 25.

Када због увођења нове технологије нису прописане мере безбедности и здравља на раду, послодавац, до доношења одговарајућих прописа, примењује опште признате мере којима се осигурава безбедност и здравље запослених.

Опште признатом мером, у смислу става 1. овог члана, сматра се мера којом се може отклонити опасност при раду или смањити штетност по здравље запосленог, у мери у којој је то разумно изводљиво.

Члан 26.

Ако актом о процени ризика утврди недостатке у области безбедности и здравља на раду за чије су отклањање потребна већа инвестициона улагања, а живот и здравље запосленог нису теже угрожени, послодавац је дужан да сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака и утврди рокове за реализацију програма.

3. Оспособљавање запослених

Члан 27.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад.

Послодавац је дужан да запосленог у току оспособљавања за безбедан и здрав рад упозна са свим врстама ризика на пословима на које га одређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду у складу са актом о процени ризика.

Оспособљавање из става 1. овог члана послодавац обезбеђује у току радног времена, а трошкови оспособљавања не могу бити на терет запосленог.

Оспособљавање за безбедан и здрав рад запосленог мора да буде прилагођено специфичностима његовог радног места.

Ако послодавац одреди запосленом да истовремено обавља послове на два или више радних места, дужан је да запосленог оспособи за безбедан и здрав рад на сваком од радних места.

Члан 28.

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад послодавац обавља теоријски и практично.

Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на радном месту.

Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком врше се на начин и по поступку утврђеним актом о процени ризика.

Члан 29.

Послодавац код кога, на основу уговора, споразума или по било ком другом основу, обављају рад запослени другог послодавца, дужан је да те запослене оспособи за безбедан и здрав рад, у складу са овим законом.

Члан 30.

Када технолошки процес рада захтева додатно оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад, послодавац је дужан да упозна запосленог о обављању процеса рада на безбедан начин, путем обавештавања, упутстава или инструкција у писменој форми.

У изузетним случајевима, када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, због хитности, обавештења, упутства или инструкције могу се дати у усменој форми.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће, запослени млађи од 18 година живота и запослени са смањеном радном способношћу, и поред оспособљавања за безбедан и здрав рад, буду у писменој форми обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

Члан 31.

Послодавац је дужан да свако лице, које се по било ком основу налази у радној околини, упозори на опасна места или на штетности по здравље које се јављају у технолошком процесу, односно на мере безбедности које мора да примени, и да га усмери на безбедне зоне за кретање.

Послодавац је дужан да видно обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања као и о мерама за спречавање или отклањање ризика.

Послодавац је дужан да обезбеди да приступ радном месту у радној околини, на коме прети непосредна опасност од повређивања или здравствених оштећења (тровања, гушења, и сл.), имају само лица која су оспособљена за безбедан и здрав рад, која су добила посебна упутства за рад на таквом месту и која су снабдевена одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду.

IV. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право:

- 1) да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;
- 2) да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком, на основу извештаја службе медицине рада, којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

Члан 33.

Запослени има право да одбије да ради:

- 1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;
- 2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. овог закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком;
- 3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. овог закона, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;
- 4) дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
- 5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени може да се писменим захтевом обрати послодавцу ради предузимања мера које, по мишљењу запосленог, нису спроведене.

Ако послодавац не поступи по захтеву из става 2. овог члана у року од осам дана од пријема захтева, запослени има право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада.

Када запослени одбије да ради у случајевима из става 1. овог члана, а послодавац сматра да захтев запосленог није оправдан, послодавац је дужан да одмах обавести инспекцију рада.

Члан 34.

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу.

Члан 35.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 36.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Ако послодавац после добијеног обавештења из става 1. овог члана не отклони неправилности, штетности, опасности или друге појаве у року од осам дана или ако запослени сматра да за отклањање утврђених појава нису спроведене одговарајуће мере за безбедност и здравље, запослени се може обратити надлежној инспекцији рада, о чему обавештава лице за безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду, како би се спровеле прописане мере за безбедност и здравље на пословима на којима ради.

V. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПОСЛОВА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 37.

Послодавац је дужан да организује послове за безбедност и здравље на раду.

Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице које има положен стручни испит у складу са овим законом.

Послове безбедности и здравља на раду послодавац може да обавља сам у делатностима трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите и у стамбено-комуналним делатностима, ако има до десет запослених и није дужан да има положен стручни испит из става 2. овог члана.

За обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац може да одреди једног или више од својих запослених или да ангажује правно лице, односно предузетника који имају лиценцу (у даљем тексту: лице за безбедност и здравље на раду).

Послодавац одлучује о начину организовања послова за безбедност и здравље на раду у зависности од:

- 1) технолошког процеса,
- 2) организације, природе и обима процеса рада,
- 3) броја запослених који учествују у процесу рада,
- 4) броја радних смена,
- 5) процењених ризика,
- 6) броја локацијски одвојених јединица,
- 7) врсте делатности.

Члан 38.

Послодавац је дужан да омогући лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова у складу са овим законом и приступ свим потребним подацима у области безбедности и здравља на раду.

Лице за безбедност и здравље на раду непосредно је одговорно послодавцу код кога обавља те послове и не може да трпи штетне последице ако свој посао обавља у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да обезбеди усавршавање знања у области безбедности и здравља на раду запосленом кога одреди за обављање тих послова.

Члан 39.

Послодавац који за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника дужан је да их претходно упозна са технолошким процесом, ризицима у процесу рада и мерама за отклањање ризика.

Члан 40.

Лице за безбедност и здравље на раду обавља послове у складу са овим законом, а нарочито:

- 1) учествује у припреми акта о процени ризика;
- 2) врши контролу и даје савете послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- 3) учествује у опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада;
- 4) организује превентивна и периодична испитивања услова радне околине;
- 5) организује превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад;
- 6) предлаже мере за побољшање услова рада, нарочито на радном месту са повећаним ризиком;
- 7) свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље запослених на раду;
- 8) прати стање у вези са повредама на раду и професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема извештаје са предлозима мера за њихово отклањање;
- 9) припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- 10) припрема упутства за безбедан рад и контролише њихову примену;

- 11) забрањује рад на радном месту или употребу средства за рад, у случају када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог;
- 12) сарађује и координира рад са службом медицине рада по свим питањима у области безбедности и здравља на раду;
- 13) води евиденције у области безбедности и здравља на раду код послодавца.

Лице за безбедност и здравље на раду дужно је да у писменој форми извести послодавца и представника запослених о забрани рада из става 1. тачка 11) овог члана.

Ако послодавац, и поред забране рада у смислу става 1. тачка 11) овог члана, наложи запосленом да настави рад, лице за безбедност и здравље на раду дужно је да о томе одмах извести надлежну инспекцију рада.

Члан 41.

За обављање послова заштите здравља запослених на раду послодавац ангажује службу медицине рада.

Служба медицине рада из става 1. овог члана дужна је да обавља послове у складу са овим законом, а нарочито:

- 1) учествује у идентификацији и процени ризика на радном месту и радној околини приликом састављања акта о процени ризика;
- 2) упознаје запослене са ризицима по здравље који су повезани са њиховим радом и обавља послове оспособљавања запослених за пружање прве помоћи;
- 3) утврђује и испитује узроке настанка професионалних обољења и болести у вези са радом;
- 4) оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад;
- 5) врши претходне и периодичне лекарске прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком и издаје извештаје о лекарским прегледима у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду;
- 6) учествује у организовању прве помоћи, спасавању и евакуацији у случају повређивања запослених или хаварија;

- 7) даје савете послодавцу при избору другог одговарајућег посла према здравственој способности запосленог;
- 8) саветује послодавца у избору и тестирању нових средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду, са здравственог аспекта;
- 9) учествује у анализи повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом;
- 10) непосредно сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду.

Претходне и периодичне лекарске прегледе запослених у смислу става 2. тачка 5) овог члана може да врши служба медицине рада која има прописану опрему, просторије и стручни кадар.

Члан 42.

Лични подаци прикупљени у вези са лекарским прегледима запосленог поверљиве су природе и под надзором су службе медицине рада, која врши те прегледе.

Подаци о повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом достављају се организацијама здравственог и пензијског и инвалидског осигурања у складу са законом.

Подаци из става 2. овог члана могу се достављати другим лицима, само уз писмену сагласност запосленог.

Извештај о лекарском прегледу запосленог доставља се послодавцу на начин којим се не нарушава принцип поверљивости личних података.

Није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених.

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Претходни и периодични лекарски прегледи запослених на радним местима са повећаним ризиком врше се на начин, по поступку и у роковима утврђеним прописима о безбедности и здрављу на раду које споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за здравље.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

VI. ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 44.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених).

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са синдикатом уређују се колективним уговором.

Члан 45.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 46.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 47.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 48.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом и другим прописима.

VII. ЕВИДЕНЦИЈА, САРАДЊА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Члан 49.

Послодавац је дужан да води и чува евиденције о:

- 1) радним местима са повећаним ризиком;
- 2) запосленима распоређеним на радна места са повећаним ризиком и лекарским прегледима запослених распоређених на та радна места;
- 3) повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом;
- 4) запосленима оспособљеним за безбедан и здрав рад;
- 5) опасним материјама које користи у току рада;
- 6) извршеним испитивањима радне околине;
- 7) извршеним прегледима и испитивањима опреме за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- 8) пријавама из члана 50. овог закона.

Начин вођења евиденција из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Члан 50.

Послодавац је дужан да одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено и у писменој форми пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колек-

тивну или тешку повреду на раду, повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, као и опасну појаву која би могла да угрози безбедност и здравље запослених.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања, пријави надлежној инспекцији рада професионално обољење, односно обољење у вези са радом запосленог.

Члан 51.

Извештај о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом који се догоде на радном месту, послодавац доставља запосленом који је претрпео повреду, односно обољење и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.

Садржај и начин издавања обрасца извештаја из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Послодавац је дужан да на захтев инспектора рада или представника запослених достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама.

Члан 52.

Послодавци, синдикати, осигуравајућа друштва, организације надлежне за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање дужни су да сарађују и учествују у доношењу заједничких ставова о питањима унапређивања безбедности и здравља на раду, као и да се старају о развоју и унапређивању опште културе безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом.

Организације надлежне за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање дужне су да министарству надлежном за рад доставе податке о повредама на раду, професионалним обољењима, обољењима у вези са радом и инвалидима рада најмање једном годишње и то најкасније до 31. јануара наредне године за претходну годину, а на захтев министарства надлежног за рад и у краћем року.

Члан 53.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Финансијска средства за осигурање из става 1. овог члана падају на терет послодавца, а одређују се у зависности од нивоа ризика од повређивања, професионалног обољења или обољења у вези са радом на радном месту и радној околини.

Услови и поступци осигурања од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом запослених уређују се законом.

VIII. СТРУЧНИ ИСПИТ И ИЗДАВАЊЕ ЛИЦЕНЦИ

Члан 54.

За обављање послова за безбедност и здравље на раду и послова одговорног лица полаже се одговарајући стручни испит.

Стручни испит из става 1. овог члана полаже се пред одговарајућом комисијом коју образује министар надлежан за рад.

Програм, начин и висину трошкова полагања стручног испита из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Средства остварена од наплаћених трошкова за полагање стручног испита из става 1. овог члана приход су буџета Републике Србије.

Члан 55.

Министар надлежан за рад решењем издаје лиценцу:

- 1) правном лицу или предузетнику за обављање послова безбедности и здравља на раду из члана 40. овог закона;
- 2) правном лицу за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине;
- 3) одговорном лицу у правном лицу из тачке 2) овог члана.

Члан 56.

Лиценцу за обављање послова у области безбедности и здравља на раду, из члана 40. овог закона, може да добије правно лице, односно предузетник који има запосленог са високом школском спремом одговарајуће струке, положеним стручним испитом из члана 54. овог закона и најмање три године радног искуства на тим пословима.

Лиценцу за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине може да добије правно лице које испуњава прописане услове у погледу обезбеђивања одговарајућих стручних кадрова, техничке опреме, методологије вршења одређених прегледа и испитивања и које има запослено одговорно лице.

Лиценцу за обављање послова одговорног лица може да добије лице са високом школском спремом одговарајуће струке, положеним стручним испитом из члана 54. овог закона и најмање три године радног искуства на тим пословима.

Услове и висину трошкова за издавање лиценце из ст. 1. до 3. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Средства остварена од наплаћених трошкова за издавање лиценце из ст. 1. до 3. овог члана приход су буџета Републике Србије.

Члан 57.

Министар надлежан за рад може решењем одузети лиценцу:

- 1) правном лицу или предузетнику за обављање послова безбедности и здравља на раду, из члана 55. тачка 1) овог закона, ако утврди да послове обавља супротно закону;
- 2) правном лицу за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, из члана 55. тачка 2) овог закона, ако утврди да послове обавља супротно закону;
- 3) одговорном лицу из члана 55. тачка 3) овог закона ако утврди да несавесно и нестручно обавља послове за које му је лиценца издата.

Члан 58.

Против решења из чл. 55. и 57. овог закона није дозвољена жалба, али се може покренути управни спор.

IX. УПРАВА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 59.

У саставу министарства надлежног за рад образује се Управа за безбедност и здравље на раду, која обавља послове државне управе са циљем унапређивања и развоја безбедности и здравља на раду, односно смањења повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом (у даљем тексту: Управа).

Члан 60.

Управа обавља следеће послове:

- 1) припрема прописе у области безбедности и здравља на раду, као и мишљења за њихову примену;
- 2) припрема стручне основе за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду и прати његово остваривање;
- 3) прати и оцењује стање безбедности и здравља на раду и припрема ставове за јединствено уређивање мера безбедности и здравља на раду које су предмет овог закона и других прописа;
- 4) истражује и подстиче развој у области хуманизације рада;
- 5) пружа стручну помоћ у области безбедности и здравља запослених;
- 6) припрема методологије за обављање послова прегледа и испитивања у области безбедности и здравља на раду;

- 7) проучава узроке и појаве који за последицу имају повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом;
- 8) организује полагање стручних испита из члана 54. овог закона, о чему води евиденцију;
- 9) врши надзор над законитошћу рада правних лица и предузетника као и одговорних лица са лиценцом и припрема предлоге решења за издавање и одузимање лиценци из чл. 55. и 57. овог закона, о чему води евиденцију;
- 10) прикупља и анализира податке о повредама на раду, професионалним обољењима, болестима у вези са радом и појавама које утичу на здравље запослених;
- 11) обавља информационо-документациону делатност у области безбедности и здравља запослених;
- 12) организује саветовања, врши едукацију запослених, послодавца, лица за безбедност и здравље на раду, инспектора и др., објављује различите материјале и информише јавност о стању у области безбедности и здравља на раду;
- 13) стара се о примени међународних аката у области безбедности и здравља на раду;
- 14) подстиче образовање и развијање културе рада у области безбедности и здравља на раду;
- 15) обавља друге послове одређене законом.

Х. НАДЗОР

Члан 61.

Инспекцијски надзор над применом овог закона, прописа донетих на основу овог закона, техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, као и над применом мера о безбедности и здравља на раду прописаним општим актом послодавца, колективним уговором или уговором о раду, врши министарство надлежно за рад преко инспектора рада.

Члан 62.

Послове инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду могу да обављају инспектори рада који имају високу стручну спрему, најмање три године радног искуства у струци и положен стручни испит за рад у органима државне управе.

Изузетно, послове инспекцијског надзора у области трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите, у стамбено-комуналним делатностима,

као и послове утврђивања испуњености прописаних услова из безбедности и здравља на раду, могу да обављају инспектори рада који имају вишу стручну спрему одговарајућег смера, положен стручни испит за рад у органима државне управе и најмање три године радног искуства у струци.

Члан 63.

У поступку инспекцијског надзора инспектор рада има право и дужност да предузима радње којима се контролишу безбедност и здравље на раду, а нарочито хигијена и услови рада, производња, стављање у промет, коришћење и одржавање средстава за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, опасне материје и др., као и да:

- 1) прегледа опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију;
- 2) саслуша и узима изјаве од одговорних и заинтересованих лица;
- 3) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје, средства и опрему за личну заштиту, предмете и робу и сл.;
- 4) узима узорке ради анализе, експертиза и сл.;
- 5) наређује мерења која обавља друга стручна организација кад послодавац самостално или преко одређене стручне организације врши мерења у одговарајућим областима, а резултати извршеног мерења пружају основ за то;
- 6) послодавцима, запосленим, њиховим представницима и синдикату даје обавештења и савете у области безбедности и здравља на раду, као и о мерама чијом применом се обезбеђује извршавање овог закона на најефикаснији начин;
- 7) у складу са поднетим захтевом, послодавца и запосленог или представника запослених обавести о извршеном инспекцијском надзору и утврђеном стању;
- 8) предузима друге радње за које је овлашћен другим прописом.

Члан 64.

Послодавац је дужан да, ради вршења надзора, омогући инспектору рада:

- 1) улазак у објекте и просторије, у свако доба када има запослених на раду;
- 2) одреди најмање једног запосленог који ће инспектору пружати потребне информације и обавештења, давати податке, акте и документацију;
- 3) увид у доказе о стабилности објекта;

- 4) увид у примењене мере безбедности и здравља на раду на средствима за рад и у радној околини;
- 5) увид у средства и опрему за личну заштиту на раду;
- 6) увид у податке и евиденције о производњи, коришћењу и складиштењу опасних материја.

Члан 65.

Инспектор рада дужан је да изврши надзор одмах, након пријаве послодавца о свакој смртној, тешкој или колективној повреди на раду, као и опасној појави која би могла да угрози безбедност и здравље на раду, односно одмах по пријему захтева, односно обавештења из члана 33. ст. 3. и 4. овог закона.

Члан 66.

Инспектор рада дужан је да послодавцу, односно запосленом наложи предузимање мера и радњи за отклањање узрока који су изазвали повреде, довели до настанка опасности по безбедност и здравље на раду, односно које могу спречити настанак повреде и умањити или отклонити опасности по безбедност или здравље на раду.

Инспектор рада је дужан да, за време трајања околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, забрани рад на радном месту код послодавца, а нарочито кад утврди:

- 1) да су непосредно угрожени безбедност и здравље запосленог;
- 2) да се користи средство за рад на коме нису примењене мере за безбедност и здравље на раду;
- 3) да се не користе прописана средства и опрема за личну заштиту на раду;
- 4) да запослени ради на радном месту са повећаним ризиком, а не испуњава прописане услове за рад на том радном месту, као и ако се није подвргао лекарском прегледу у прописаном року;
- 5) да запослени није оспособљен за безбедан рад на радном месту на ком ради;
- 6) да послодавац није спровео мере или извршио радње које му је, ради отклањања узрока који доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, наложио инспектор рада.

Ако примена мера, односно потреба за усаглашавањем са прописаним мерама заштите безбедности и здравља на раду представља недостатак за чије су отклањање потребна већа инвестициона улагања, а живот и здравље запослених нису теже угрожени, инспектор рада може наложити послодавцу да сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака са утврђеним роковима за њихово отклањање.

Инспектор рада може да наложи да се спроведе и опште призната мера којом се може отклонити опасност при раду или смањити ризик по здравља запосленог, у мери у којој је то могуће.

Члан 67.

Предузимање мера и радњи чијом применом и извршавањем се, у складу са одредбама овог закона, обезбеђује заштита безбедности и здравља на раду запослених - инспектор рада налаже решењем.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру надлежном за рад, у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба не одлаже извршење решења којим је наређена забрана рада.

Решење министра надлежног за рад, донето поводом жалбе, коначно је у управном поступку и против њега се може покренути управни спор.

Члан 68.

Послодавац је дужан да, у року који одреди инспектор рада, предузме наложене мере и отклони утврђене недостатке или неправилности.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од истека рока за отклањање утврђеног недостатка или неправилности, обавести у писменој форми, надлежну инспекцију о извршењу наложене обавезе.

XI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 69.

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара, казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако запосленом не обезбеди рад на радном месту и у радној околини на/и у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду (члан 9. став 1);
- 2) ако приликом организовања рада и радног процеса не обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених, као и ако за њихову примену не обезбеди потребна финансијска средства (члан 11. став 1);
- 3) ако у писменој форми не донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и не утврди начин и мере за отклањање ризика, као и када не измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада (члан 13. ст. 1. и 2);

- 4) ако општим актом, односно колективним уговором или уговором о раду не утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду (члан 14);
- 5) ако писменим актом не одреди лице за безбедност и здравље на раду (члан 15. став 1. тачка 1);
- 6) ако запосленом одреди да обавља послове на којима нису спроведене мере безбедности и здравља на раду (члан 15. став 1. тачка 2);
- 7) ако запослене и њиховог представника не обавештава о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно ако у таквим случајевима не донесе одговарајућа упутства за безбедан рад (члан 15. став 1. тачка 3);
- 8) ако не изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад (члан 15. став 1. тачка 4, чл. 27, 28. и 29);
- 9) ако запосленом не обезбеди коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду (члан 15. став 1. тачка 5);
- 10) ако не обезбеди одржавање у исправном стању средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду (члан 15. став 1. тачка 6);
- 11) ако не ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине (члан 15. став 1. тачка 7);
- 12) ако на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада не обезбеди у складу са овим законом прописане лекарске прегледе запослених (члан 15. став 1. тачка 8);
- 13) ако не обезбеди пружање прве помоћи, као и ако не оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности (члан 15. став 1. тачка 9);
- 14) ако не заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених (члан 15. став 1. тачка 10);
- 15) ако на основу оцене службе медицине рада актом о процени ризика не одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад (члан 16. став 1);
- 16) ако служби медицине рада, коју ангажује, не обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених (члан 16. став 2);

- 17) ако запосленом не изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика (члан 17);
- 18) ако најмање осам дана пре почетка рада не извести надлежну инспекцију рада о почетку свога рада, раду одвојене јединице или свакој промени технолошког поступка, уколико се тим променама мењају услови рада (члан 18. став 1);
- 19) ако за радове на изградњи или реконструкцији грађевинског објекта, односно промени технолошког процеса, које изводи дуже од седам дана, не изради прописан елаборат о уређењу градилишта и ако исти не достави надлежној инспекцији рада уз извештај о почетку рада (члан 18. став 2);
- 20) ако са другим послодавцем, са којим дели радни простор у обављању послова, не закључи споразум о примени прописаних мера за безбедност и здравље на раду запослених и не одреди лице за координацију спровођења заједничких мера којим се обезбеђује безбедност и здравље свих запослених (члан 19);
- 21) ако не обезбеди прописане мере за безбедност и здравље на раду, у складу са овим законом, за запослене које ангажује од другог послодавца (члан 21);
- 22) ако при промени технолошког процеса рада, пре почетка рада, не прилагоди средства за рад новом технолошком процесу (члан 22);
- 23) ако запосленом да на употребу средство за рад, односно средство и опрему за личну заштиту на раду на којима нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду или ако не обезбеди контролу њихове наменске употребе (члан 23);
- 24) ако запосленом да на употребу опрему за рад, средстава и опрему за личну заштиту на раду или опасне материје за које не располаже са прописаном документацијом на српском језику за њихову употребу, или ако није обезбедио све мере за безбедност и здравље које су одређене том документацијом (члан 24. ст. 1. и 2);
- 25) ако не сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака који су утврђени актом о процени ризика, односно ако не утврди рокове за реализацију програма (члан 26);
- 26) ако не организује послове безбедности и здравља на раду, односно ако за обављање тих послова одреди лице које нема, у складу са овим законом, положен стручни испит (члан 37. ст. 1. и 2);

- 27) ако за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника који немају одговарајућу лиценцу (члан 37. став 4);
- 28) ако запосленом на радном месту са повећаним ризиком не обезбеди претходни, односно периодични лекарски преглед (члан 43. став 1);
- 29) ако запосленог који обавља послове на радном месту са повећаним ризиком, за кога се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава прописане здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, не премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима (члан 43. став 3);
- 30) ако одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено и у писменој форми не пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду, повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, или опасну појаву која би могла да угрози безбедност и здравље запослених (члан 50. став 1);
- 31) ако најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања, надлежној инспекцији рада не пријави професионално обољење, односно обољење запосленог у вези са радом (члан 50. став 2);
- 32) ако инспектору рада не омогући вршење надзора, односно улазак у објекте и просторије у свако доба када има запослених на раду, или ако не одреди најмање једног запосленог који ће инспектору рада пружати потребне информације и обавештавања, или ако инспектору рада не омогући увид у доказе о стабилности објекта, акте и документацију, примењене мере безбедности и здравља на раду на средствима за рад, опрему за личну заштиту на раду или у податке и евиденције о коришћењу и складиштењу опасних материја (члан 64);
- 33) ако у одређеном року не отклони утврђене недостатке и неправилности чије отклањање је решењем наредио инспектор рада (члан 68. став 1).

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац који је приватни предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана директор, односно друго одговорно лице код послодавца.

Члан 70.

Новчаном казном од 600.000 до 800.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако не предузме мере да спречи приступ у круг објекта или у подручје градилишта неовлашћеним лицима и средствима саобраћаја (члан 20);
- 2) ако запосленог, на начин утврђен овим законом, не упозна о обављању процеса рада на безбедан начин, када технолошки процес рада захтева додатно оспособљавање за безбедан и здрав рад (члан 30. ст. 1. и 2);
- 3) ако запосленој жени за време трудноће, запосленом млађем од 18 година живота и запосленом са смањеном радном способношћу не обезбеди писмено обавештење о резултатима процене ризика на радном месту на које су одређени, као и мерама којима се ризици отклањају (члан 30. став 3);
- 4) ако свако лице, које се по било ком основу налази у радној околини, не упозори на опасна места и штетности по здравље које се јављају у технолошком процесу, односно на мере безбедности које мора да примени, као и ако га не усмери на безбедне зоне кретања (члан 31. став 1);
- 5) ако видно не обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље запослених (члан 31. став 2);
- 6) ако дозволи приступ радном месту у радној околини на коме прети непосредна опасност од повређивања или здравствених оштећења, лицима која нису оспособљена за безбедан и здрав рад, која нису добила посебна упутства за рад на таквим местима или која нису снабдевена одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду (члан 31. став 3);
- 7) ако не обавести надлежну инспекцију рада кад запослени одбије да ради у случајевима утврђеним чланом 33. став 1. овог закона (члан 33. став 4);
- 8) ако лицу које обавља послове безбедности и здравља на раду не омогући независно и самостално обављање послова у складу са овим законом и приступ свим потребним подацима из области безбедности и здравља на раду (члан 38. став 1);
- 9) ако претходно не упозна правно лице, односно предузетника кога ангажује за обављање послова безбедности и здравља на раду са технолошким процесом, ризицима у процесу рада и мерама за отклањање ризика (члан 39);
- 10) ако запосленима не омогући да бирају свог представника за безбедност и здравље на раду или не именује свог представника (члан 44);

- 11) ако представнику запослених, односно Одбору не омогући увид у сва акта везана за безбедност и здравље запослених и да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду (члан 45. став 1);
- 12) ако не упозна представника запослених, односно Одбор са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада, или са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду, или са мерама предузетим за спречавање непосредне опасности по живот и здравље (члан 47);
- 13) ако не води и не чува прописане евиденције (члан 49);
- 14) ако на захтев инспектора рада или представника запослених не достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама у овој области (члан 51. став 3).

Новчаном казном од 200.000 до 300.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац који је приватни предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 40.000 казниће се за прекршај из става 1. овог члана директор, односно друго одговорно лице код послодавца.

Члан 71.

Новчаном казном од 100.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако у року од осам дана по истеку утврђеног рока за отклањање недостатака или неправилности у писменој форми, не обавести надлежну инспекцију рада о извршењу наложене обавезе (члан 68. став 2).

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац који је приватни предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана директор, односно друго одговорно лице код послодавца.

Члан 72.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај здравствена установа која има организовану службу медицине рада ако не достави прописани извештај о лекарском прегледу запосленог (члан 41. став 2. тачка 5).

Новчаном казном од 20.000 до 30.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у здравственој установи.

Члан 73.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај правно лице:

- 1) ако не изда стручни налаз о извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању услова радне околине (члан 15. став 3);
- 2) ако обавља послове безбедности и здравља на раду из члана 40. овог закона, а нема одговарајућу лиценцу (члан 55. тачка 1);
- 3) ако обавља послове прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, а нема одговарајућу лиценцу (члан 55. тачка 2).

Новчаном казном од 200.000 до 300.000 динара казниће се за прекршај из става 1. тачка 2. овог члана приватни предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 30.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, као и лице у правном лицу које, без одговарајуће лиценце (члан 55. тачка 3), обавља послове одговорног лица за које је прописано поседовање лиценце.

Члан 74.

Новчаном казном од 20.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај лице за безбедност и здравље на раду ако не обавља послове одређене овим законом (члан 40).

Члан 75.

Новчаном казном од 10.000 до 20.000 динара казниће се за прекршај запослени:

- 1) ако не примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, ако ненаменски користи средства за рад и опасне материје или ако не користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду или ако са њима пажљиво не рукује (члан 35);
- 2) ако, у складу са својим сазнањима, одмах не обавести послодавца о неправилностима, недостацима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених (члан 36. став 1).

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

Правна лица овлашћена на основу прописа који су важили до ступања на снагу овог закона, да врше претходне и периодичне лекарске прегледе, периодичне прегледе и испитивање оруђа за рад и радне

средине, као и оспособљавање запослених из заштите на раду, ускладиће своје пословање са одредбама овог закона у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 77.

До доношења прописа из чл. 15. став 2, 18. ст. 4, 6. и 7, 43. став 2, 49. став 2. и 51. став 2. овог закона примењиваће се:

- 1) Правилник о условима за вршење прегледа техничке документације, прегледа и испитивања оруђа за рад, опасних материја, инсталација и радне средине, средстава и опреме личне заштите и оспособљавање радника за безбедан рад ("Службени гласник РС", број 13/00);
- 2) Правилник о поступку прегледа и испитивања радне средине, опасних материја, оруђа за рад, инсталација и средстава и опреме личне заштите ("Службени гласник РС", број 7/99);
- 3) Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта ("Службени гласник РС", број 31/92);
- 4) Правилник о вођењу евиденција из заштите на раду ("Службени гласник РС", број 2/92);
- 5) Правилник о поступку и условима за вршење претходних и периодичних лекарских прегледа радника ("Службени гласник РС", број 23/92);
- 6) Правилник о садржини и начину издавања листе о повреди на раду ("Службени гласник РС", број 2/92);
- 7) Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова из заштите на раду ("Службени гласник РС", број 7/99);
- 8) Правилник о висини трошкова поступка утврђивања испуњености прописаних услова из заштите на раду ("Службени гласник РС", бр. 40/01 и 53/01).

Члан 78.

До доношења прописа о превентивним мерама за безбедност и здравље на раду, ако нису у супротности са овим законом, примењиваће се мере заштите на раду (правила) садржана у следећим прописима:

- 1) Правилник о посебним мерама заштите на раду на преради неметалних минерала ("Службени гласник СРС", број 2/83);
- 2) Правилник о посебним мерама заштите на раду у железничком саобраћају ("Службени гласник СРС", број 19/85);

- 3) Правилник о посебним мерама заштите на раду при производњи и преради обојених метала ("Службени гласник СРС", број 19/85);
- 4) Правилник о посебним мерама заштите на раду у црној металургији ("Службени гласник СРС", број 25/87);
- 5) Правилник о општим мерама заштите на раду за грађевинске објекте намењене за радне и помоћне просторије ("Службени гласник СРС", број 29/87);
- 6) Правилник о посебним мерама заштите на раду у шумарству ("Службени гласник СРС", број 33/88);
- 7) Правилник о посебним мерама заштите на раду при механичкој преради и обради дрвета и сличних материјала ("Службени гласник СРС", број 51/88);
- 8) Правилник о општим мерама заштите на раду од опасног дејства електричне струје у објектима намењеним за рад, радним просторијама и на радилиштима ("Службени гласник СРС", број 21/89);
- 9) Правилник о заштити на раду при извођењу грађевинских радова ("Службени гласник СРС", број 53/97).

Члан 79.

До доношења прописа о општим и посебним мерама безбедности и здравља на раду, уколико нису у супротности са овим законом, примењиваће се мере заштите на раду (правила), садржана у следећим прописима:

- 1) Општи правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду ("Службени лист ФНРЈ", бр. 16/47, 18/47 и 36/50), осим чл. 26-32, чл. 50-75, чл. 78-86, чл. 88-99, чл. 104-151. и чл. 184-186;
- 2) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у кудељарама ("Службени лист ФНРЈ", број 56/47);
- 3) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у графичким предузећима ("Службени лист ФНРЈ", број 56/47);
- 4) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у каменоломима и цигланама, као и код вађења глине, песка и шљунка ("Службени лист ФНРЈ", број 69/48), осим чл. 58-61;
- 5) Правилник о техничким и здравствено - техничким заштитним мерама на радовима при хемијско-технолошким процесима ("Службени лист ФНРЈ", број 55/50) - Прилог број 9;

- 6) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при ронилачким радовима ("Службени лист ФНРЈ", број 36/58);
- 7) Правилник о хигијенско-техничким заштитним мерама при лучко-транспортном раду ("Службени лист ФНРЈ", број 14/64);
- 8) Правилник о заштити на раду при термичком обрађивању легура лаких метала у купатилима са нитратним солима ("Службени лист СФРЈ", број 48/65);
- 9) Правилник о заштити на раду при одржавању моторних возила и превозу моторним возилима ("Службени лист СФРЈ", број 55/65);
- 10) Упутство о начину вршења надзора над придржавањем прописа о заштити на раду у органима унутрашњих послова и установама органа унутрашњих послова ("Службени лист СФРЈ", број 55/65);
- 11) Правилник о заштити на раду при утовару терета у теретна моторна возила и истовару терета из таквих возила ("Службени лист СФРЈ", број 17/66);
- 12) Упутство о начину вршења надзора над придржавањем прописа о заштити на раду у предузећима која производе за одређене војне потребе ("Службени лист СФРЈ", број 23/66);
- 13) Правилник о заштити на раду и о техничким мерама за развијаче ацетилена и ацетиленске станице ("Службени лист СФРЈ", бр. 6/67, 29/67, 27/69, 52/90 и 6/92);
- 14) Правилник о техничким нормативима при руковању експлозивним средствима и минирању у рударству ("Службени лист СФРЈ", бр. 26/88 и 63/88);
- 15) Наредба о забрани употребе моторних бензина за одмашћивање, прање или чишћење металних делова предмета од другог материјала ("Службени лист СФРЈ", број 23/67);
- 16) Правилник о заштити на раду у пољопривреди ("Службени лист СФРЈ", број 34/68);
- 17) Правилник о обезбеђивању смештаја и исхране радника, односно њиховог превоза од места становања до места рада и на траг ("Службени лист СФРЈ", број 41/68);
- 18) Правилник о средствима личне заштите на раду и личној заштитној опреми ("Службени лист СФРЈ", број 35/69);
- 19) Правилник о заштити на раду при изради експлозива и барута и манипулисању експлозивима и барутима ("Службени лист СФРЈ", број 55/69);

- 20) Правилник о посебним мерама и нормативима заштите на раду при преради и обради коже, крзна и отпадака коже ("Службени лист СФРЈ", број 47/70);
- 21) Правилник о опреми и поступку за пружање прве помоћи и организовању службе спасавања у случају незгоде на раду ("Службени лист СФРЈ", број 21/71);
- 22) Правилник о мерама и нормативима заштите на раду на оруђима за рад ("Службени лист СФРЈ", број 18/91);
- 23) Правилник о мерама и нормативима заштите на раду од буке у радним просторијама ("Службени лист СФРЈ", број 21/92).

Члан 80.

Акт о процени ризика из члана 13. ст. 1. и 2. овог закона послодавци су дужни да донесу у року од годину дана од дана ступања на снагу акта из члана 13. став 4. овог закона.

Члан 81.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о заштити на раду ("Службени гласник РС", бр. 42/91, 53/93, 67/93, 48/94 и 42/98).

Члан 82.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

2.1.3. Закон о раду

(„Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09)

(члан 12.)

- Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.
- Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.
- Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.
- Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

(члан 15.)

- Запослени је дужан:
 - да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
 - да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
 - да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
 - да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

(члан 16.)

- Послодавац је дужан да:
 - запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
 - запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
 - запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) овог закона и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
 - запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
 - затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

(члан 38.)

- Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.
- Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

(члан 62.)

- Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

- Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.
- Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

(члан 80.)

- Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.
- Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.
- Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

(члан 82.)

- На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

(члан 183.)

- Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, не сматра се:
 - привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
 - коришћење породилшког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
 - одслужење или дослужење војног рока;
 - чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
 - деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

2.1.4. Закон о здравственој заштити („Службени гласник РС”, бр. 107/05 и 72/09)

(члан 14.)

- Послодавац организује и обезбеђује из својих средстава здравствену заштиту запослених ради стварања услова за здравствено одговорно понашање и заштиту здравља на радном месту запосленог, која обухвата најмање:
 - лекарске прегледе ради утврђивања способности за рад по налогу послодавца;
 - спровођење мера за спречавање и рано откривање професионалних болести, болести у вези са радом и спречавање повреда на раду;
 - превентивне прегледе запослених (претходне, периодичне, контролне и циљане прегледе) у зависности од пола, узраста и услова рада, као и појаву професионалних болести, повреда на раду и хроничних болести;
 - прегледе запослених који се обавезно спроводе ради заштите животне и радне средине, ради заштите запослених од разних болести у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести, заштите потрошача, односно корисника и друге обавезне здравствене прегледе, у складу са законом;
 - упознавање запослених са здравственим мерама заштите на раду и њихово образовање у вези са специфичним условима, као и на коришћење личних и колективних заштитних средстава;
 - обезбеђивање санитарно-техничких и хигијенских услова (санитарних услова) у објектима под санитарним надзором и другим објектима у којима се обавља делатност од јавног интереса у складу са законом којим се уређује област санитарног надзора, као и обезбеђивање и спровођење општих мера за заштиту становништва од заразних болести у складу са законом којим се уређује област заштите становништва од заразних болести;
 - друге превентивне мере (необавезне вакцинације, необавезни систематски прегледи), у складу са општим актом послодавца;

- праћење услова рада и безбедности на раду, као и процене професионалних ризика у циљу унапређивања услова рада и ергономских мера, прилагођавањем рада психофизиолошким способностима запослених;
 - праћење обољевања, повређивања, одсутности са посла и смртности, посебно од професионалних болести, болести у вези са радом, повреда на раду и других здравствених оштећења која утичу на привремену или трајну измену радне способности;
 - учешће у организацији режима рада и одмора запослених, као и у процени нове опреме и нових технологија са здравственог и ергономског становишта;
 - спровођење мера за унапређивање здравља радника изложених здравственим ризицима у току процеса рада, укључујући и оцењивање и упућивање радника запослених на посебно тешким и ризичним пословима на здравствено-превентивне активности и одмор;
 - указивање прве помоћи у случају повреде на радном месту и обезбеђивање услова за хитне медицинске интервенције.
- Друштвена брига за здравље на нивоу послодавца, у смислу става 1. овог члана, обухвата и претходне и периодичне прегледе радника који раде на радним местима са повећаним ризиком, на начин и по поступку утврђеним прописима којима се уређује област безбедности и здравља на раду.
 - У обезбеђивању друштвене бриге за здравље на нивоу послодавца, послодавац је дужан да запосленима обезбеди и друге мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима којима се уређује област безбедности и здравља на раду.

2.1.5. Закон о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, бр. 34/03, 64/04, 84/04, 85/05, 101/05, 63/06 и 5/09)

(члан 18.)

- Права из пензијског и инвалидског осигурања, јесу:
 - за случај старости - право на старосну пензију;
 - за случај инвалидности - право на инвалидску пензију;
 - за случај смрти:
 - право на породичну пензију;
 - право на накнаду погребних трошкова;
 - за случај телесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу - право на новчану накнаду за телесно оштећење.

(члан 21.)

- Инвалидност постоји кад код осигураника настане потпуни губитак радне способности због промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом.

(члан 22.)

- Повредом на раду, у смислу овог закона, сматра се повреда осигураника која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма.
- Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин из става 1. овог члана, коју осигураник - запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца код кога је запослен.
 - Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин из става 1. овог члана, коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада или обрнуто, на путу предузетом ради извршавања службених послова и на путу предузетом ради ступања на рад, као и у другим случајевима утврђеним законом.
- Повредом на раду сматра се и обољење осигураника које је настало непосредно или као искључива последица неког несрећног случаја или више силе за време обављања посла по основу кога је осигуран или у вези с њим.
- Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин из ст. 1. до 4. овог члана, коју осигураник претрпи у вези с коришћењем права на здравствену заштиту по основу повреде на раду и професионалне болести.

(члан 23.)

- Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин предвиђен у члану 22. овог закона коју осигураници претрпе учествујући:
 - у акцијама спасавања или одбране од елементарних непогода или несрећа;

- у војној вежби или у вршењу других обавеза из области одбране земље утврђених законом;
- на радном кампу или такмичењу (производном, спортском и др.);
- на другим пословима и задацима за које је законом утврђено да су од општег интереса.

(члан 24.)

- Професионалне болести, у смислу овог закона, јесу одређене болести настале у току осигурања, проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које је осигураник обављао.
- Професионалне болести, радна места, односно послови на којима се те болести појављују и услови под којима се сматрају професионалним болестима, у смислу става 1. овог члана, утврђују министар надлежан за послове пензијског и инвалидског осигурања и министар надлежан за послове здравља, на предлог фонда.

(члан 25.)

- Осигураник код кога настане потпуни губитак радне способности, стиче право на инвалидску пензију:
 - ако је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу;
 - ако је инвалидност проузрокована повредом ван рада или болешћу - под условом да је губитак радне способности настао пре навршења година живота прописаних за стицање права на старосну пензију утврђених у члану 19. тачка 1) овог закона и да има навршених пет година стажа осигурања .

2.1.6. Закон о здравственом осигурању („Службени гласник РС”, бр. 107/05 и 109/05)

(члан 30.)

- Права из обавезног здравственог осигурања јесу:
 - право на здравствену заштиту;
 - право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника (у даљем тексту: накнада зараде);
 - право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите (у даљем тексту: накнада трошкова превоза).

(члан 33.)

- Право на здравствену заштиту за случај настанка болести и повреде ван рада обухвата здравствену заштиту у погледу превенције и раног откривања болести, здравствену заштиту у вези са планирањем породице, као и у току трудноће, порођаја и материнства до 12 месеци након порођаја, као и здравствену заштиту у случају болести и повреде ван рада без обзира на узрок, која се обезбеђује на примарном, секундарном и терцијерном нивоу, у зависности од здравственог стања осигураног лица, у складу са овим законом и прописима донетим за спровођење овог закона.
- Право на здравствену заштиту у случају повреде на раду или професионалне болести обухвата здравствену заштиту у случају настанка повреде на раду или професионалне болести која се обезбеђује на примарном, секундарном и терцијарном нивоу.
- Здравствена заштита из ст. 1. и 2. овог члана пружа се на начин да сачува, поврати или унапреди здравствено стање осигураног лица и његову способност да ради и задовољи своје личне потребе у складу са овим законом и прописима донетим за спровођење овог закона.
- Повреда на раду из става 2. овог члана утврђује се на основу извештаја о повреди на раду која се догоди на раду који је под непосредном или посредном контролом послодавца, у складу са прописима којима се уређује заштита здравља и безбедност на раду.
- Повреда на раду или професионална болест утврђују се у складу са прописима којима се уређује пензијско и инвалидско осигурање.
- Републички завод, односно матична филијала, у поступку остваривања права из обавезног здравственог осигурања осигураних лица процењује извештај о повреди на раду из става 4. овог члана, односно да ли је повреда на раду утврђена у складу са прописима којима се уређује пензијско и инвалидско осигурање.

2.1.7. Кривични законик**(„Службени гласник РС”, бр. 85/05, 88/05 и 107/05)**

(члан 169.)

- Лице одговорно за предузимање мера заштите на раду које се свесно не придржава закона или других прописа или општих аката о мерама заштите на раду услед чега може наступити

опасност за живот или здравље запослених, казниће се новчаном казном или затвором до једне године.

- Ако изрекне условну осуду, суд може одредити обавезу учиниоцу да у одређеном року поступи по прописима о мерама заштите на раду.

2.1.8. Закон о привредним друштвима („Службени гласник РС”, број 125/04)

(члан 5.)

- Привредно друштво може обављати све законом дозвољене делатности.
- Делатности за које је законом прописано да се могу обављати само на основу сагласности, дозволе или другог акта државног органа, могу се обављати по добијању те дозволе, сагласности или другог акта државног органа.
- Делатности за које је посебним законом прописано да се обављају у одређеној правној форми привредног друштва, не могу се обављати у другој правној форми друштва.

(члан 6.)

- Привредно друштво може да обавља делатност у простору који испуњава услове у погледу техничке опремљености, заштите на раду и заштите и унапређења животне средине, као и друге прописане услове.
- Испуњеност услова из става 1. овог члана проверава надлежни орган у поступку редовног инспекцијског надзора.
- Привредно друштво може да отпочне обављање делатности која обухвата производњу, промет, дистрибуцију, прераду и ускладиштење материја опасних и штетних по здравље људи и животну средину, ако надлежни орган решењем утврди испуњеност услова из става 1. овог члана.

2.1.9. Закон о приватним предузетницима („Службени гласник СРС” бр. 54/89 и 9/90, „Службени гласник РС” бр. 19/91, 46/91, 31/93, 39/93, 53/93, 67/93, 48/94, 53/95, 35/02, 55/04 и 101/05)

- Предузетник може да обавља делатност у простору који испуњава прописане услове.

- Пре почетка обављања делатности: производња, промет, дистрибуција, прерада, одлагање и ускладиштење опасних, штетних и отпадних материја, нуклеарне енергије, нафте и нафтних деривата, отрова, лекова, опојних дрога и помоћних лековитих средстава, средстава и опреме у медицини која емитују јонизујућа зрачења, хемикалија, лепкова, растварача, боја, средстава за дезинфекцију, дезинсекцију и дератизацију и сирове коже; производње и флаширања воде за пиће; обављања здравствене делатности у стационарним условима и другим облицима здравствене делатности; индустријске производње животних намирница; промета свежег меса и пружања услуга исхране у угоститељском објекту, предузетник је дужан да прибави акт надлежног органа о утврђивању испуњености прописаних услова у погледу безбедности и заштите здравља на раду, заштите животне околине, санитарно-хигијенских и здравствених услова и опремљености, као и других прописаних услова.
- За делатности које нису наведене у ставу 2. овог члана надлежни органи утврђују испуњеност прописаних услова у поступку редовног инспекцијског надзора у обављању тих делатности.

2.2. Стратешка документа

2.2.1. Национална политика безбедности и здравља на раду у Републици Србији

Савет за безбедност и здравље на раду, у складу са задацима дефинисаним Одлуком о образовању Савета («Сл.гласник РС» бр.40/05), на седници од 20.04.2006. године донео је Националну политику безбедности и здравља на раду у Републици Србији (у даљем тексту: Национална политика).

І УВОД

У складу са Резолуцијом о придруживању Републике Србије Европској унији (ЕУ) («Сл.гласник РС» бр.112/04), Резолуцијом о придруживању државне заједнице Србија и Црна Гора ЕУ («Сл.лист СЦГ» бр.26/05) и Националном политиком Србије за приступање Србије и Црне Горе ЕУ, јун 2005.године, (III глава Стратегија економског и социјалног развоја тачка 3.3.7. Заштита околине на раду Б. Захтеви у циљу хармонизације са ЕУ) Министарство рада, запошљавања и социјалне политике приступило је изради Националне политике безбедности и здравља на раду.

Основ за израду Националне политике садржан је у одредбама чл. 4. до 7. Конвенције МОП-а бр. 155 о безбедности и здрављу у радној околини (1981. година) и одредби чл. 3. Европске социјалне повеље из 1996. године којима је утврђено да се у консултацијама са репрезентативним социјалним партнерима формулише, спроводи и периодично ревидира јединствена национална политика о безбедности и здрављу на раду.

Циљ ове политике јесте унапређење и очување здравља радноактивног становништва, унапређење услова рада ради спречавања повреда на раду и професионалних обољења и њиховог свођења на најмању могућу меру, односно отклањање професионалних ризика.

Национална политика садржи визију са сврхом и правцем будућег развоја система за безбедност и здравље на раду у Републици Србији, која треба да буде усвојена у консултацији са социјалним партнерима и мисију са оријентацијом на смањење повреда на раду и професионалних обољења као и приступ према сектору малих и средњих предузећа, високоризичним делатностима и посебно осетљивим групама запослених.

Визија политике треба да допринесе уравнотеженом социјално-економском развоју и напретку Републике Србије придржавајући се у пуној мери прописа у области безбедности и здравља на раду са намерама подизања свести у овој области, односно успостављања културе рада и стварања предуслова добробити на раду и квалитета живота и здравља на раду.

Мисија политике заснована је на успостављању безбедних и здравих радних услова који у највећој могућој мери обезбеђују смањење повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

Мисија је у највећој мери усмерена према сектору малих и средњи предузећа стварајући претпоставке ка бољој примени прописаних мера безбедности и здравља на раду.

Високоризичне делатности (грађевинарство, дрвнопрерађивачка делатност, хемијска индустрија, пољопривреда, и др.) као и посебно осетљиве групе запослених (труднице, млади, и др.) биће посебно третиране кроз кампање, едукације и сл.

- 1) промоција развоја националне културе превенције у области безбедности и здравља на раду (подизање свести и информисаност јавности);
- 2) спречавање повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом путем смањивања ризика на најмању могућу меру везаних за радна места и радну околину у складу са законом и праксом.

II ЕЛЕМЕНТИ НАЦИОНАЛНЕ ПОЛИТИКЕ

Основни елементи Националне политике су:

- 1) успостављање, одржавање, прогресивно развијање и периодично ревидирање система безбедности и здравља на раду у консултацији са репрезентативним организацијама послодаваца и запослених;
- 2) доношење закона, подзаконских прописа, колективних уговора и других правних инструмената о безбедности и здрављу на раду;
- 3) увођење посебног осигурања од повреда на раду и професионалних обољења;
- 4) образовање одговарајућих тела (власти, послодаваца и запослених) одговорних за безбедност и здравље на раду у складу са законом и праксом;
- 5) утврђивање приоритета у решавању проблематике везане за безбедност и здравље на раду:
 - мала и средња предузећа,
 - високоризични сектори (грађевинарство, хемијска индустрија, пољопривреда и сл.),
 - категорије осетљивих радника (жене, деца, омладина, мигранти, рад у домаћој радиности).
- 6) усвајање механизма и процедура за спровођење прописа о безбедности и здрављу на раду (интегрисана инспекција рада);
- 7) промовисање и сарадња у области безбедности и здравља на раду на свим нивоима облика организовања послодаваца, запослених и државе (Унија послодаваца, синдикати, инспекција, фондови за пензијско инвалидско осигурање и здравствено осигурање, и др.);
- 8) давање иницијатива за увођење законских претпоставки у смислу дефинисања финансијских и буџетских ресурса у области безбедности и здравља на раду;
- 9) сарадња у области безбедности и здравља на раду са невладиним организацијама;
- 10) међународна сарадња.

III ФУНКЦИОНИСАЊЕ СИСТЕМА

Функционисање система безбедности и здравља на раду остварује се:

- 1) увођењем принципа превенције (саветодавна улога, медији, кампање, и сл.);

- 2) образовањем и едукацијом из области безбедности и здравља на раду (запослених и послодаваца);
- 3) давањем услуга у области безбедности и здравља на раду у складу са прописима (специјализоване техничке, медицинске и научне институције, истраживачки институти и лабораторије у вези са безбедношћу и здрављем на раду, и др.);
- 4) укључивањем људских ресурса активних у области безбедности и здравља на раду (инспектори, специјалисти медицине рада, правници, инжењери различитих профила, итд.);
- 5) истраживањем у области безбедности и здравља на раду;
- 6) увођење механизма за евидентирање и анализу података о повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом као и размену статистичких података између послодаваца, запослених и власти
- 7) подршком на свим нивоима за прогресивно побољшање безбедности и здравља на раду, у микро, малим и средњим предузећима.

IV ПРИВРЕДНИ И СОЦИЈАЛНИ ОКВИР ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ УСПОСТАВЉЕНОГ СИСТЕМА

- 1) Привредни оквир у Републици Србији;
- 2) Социјални оквир:
 - приказ здравственог стања запослених
 - социјално медицинска анализа инвалида рада, професионалних обољења;
- 3) Образовна структура запослених ;
- 4) Радноправни статус запослених;:
 - уговори,
 - радно време,
 - прековремени рад, и тд.

V ЕКОНОМСКИ АСПЕКТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

- 1) Економски интереси послодаваца;
- 2) Праћење, процењивање и оцена трошкова код послодаваца,
- 3) Оцена целокупних трошкова обезбеђивања система безбедности и здравља на раду у Републици Србији.

VI ЗАКОНОДАВНИ ОКВИР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

- 1) Начела у области безбедности и здравља на раду,

- 2) Легислатива у области безбедности и здравља на раду:
 - закони,
 - подзаконски прописи,
 - акти послодаваца,
 - колективни уговори,
 - технички прописи,
 - стандарди,
 - опште признате мере, и тд.

VII ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ПОДРУЧЈЕ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ И РАСПОДЕЛА ОДГОВОРНОСТИ

- 1) Социјално-економски савет Републике Србије;
- 2) Министарство рада, запошљавања и социјалне политике;
 - Управа за безбедност и здравље на раду
 - Савет за безбедност и здравље на раду
 - Инспекторат за рад (сектор)
- 3) Министарство здравља,
- 4) Високошколско образовање,
- 5) Организације послодаваца и запослених:
 - удружења и уније послодаваца,
 - синдикати,
 - одбор запослених.
- 6) Друге институције за подручје безбедности и здравља на раду:
 - установе медицине рада,
 - овлашћена предузећа,
 - невладине организације,
 - осигуравајућа предузећа, и др.
 - информативне делатности (новине, радио, ТВ).

VIII АКТИВНОСТИ У ПРОЦЕСУ ПРИДРУЖИВАЊА ЕУ

- 1) Хармонизација прописа,
- 2) Међународна сарадња са државама чланицама ЕУ.

IX ОЧЕКИВАНИ РАЗВОЈ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У ПЕРИОДУ 2005-2010. ГОДИНЕ - ПОСЕБАН ОСВРТ НА 2006.ГОДИНУ

- 1) планирани привредни развој у Републици Србији;
 - повећање продуктивности(стопа раста бруто националног дохотка),
 - тржишни услови привређивања, и тд.
- 2) утврђивање приоритета у области безбедности и здравља на раду;

- 3) развој интегрисане инспекције рада;
- 4) реформа радног законодавства;
- 5) развој система статистике у области безбедности и здравља на раду;
- 6) реформа здравственог осигурања;
- 7) увођење посебног осигурања од повреда на раду и професионалних обољења;
- 8) усаглашавање легислативе у области безбедности и здравља на раду у свим делатностима са легислативом ЕУ, (директиве ЕУ);
- 9) развој информационог система.

X АКТИВНОСТИ И МЕРЕ ЗА ПОСТИЗАЊЕ ЦИЉЕВА

- 1) промоција културе превенције безбедности и здравља на раду (подизање свести послодаваца, запослених и становништва, васпитање, образовање и оспособљавање, основна истраживања);
- 2) законодавне мере (успостављање и развијање добре безбедносне праксе, доношење нових прописа и надзор над применом прописа, активности за доношење нових прописа и др.);
- 3) активности за доношење и спровођење прописа о осигурању од повреда на раду и професионалних обољења (разлози за увођење обавезног осигурања, стимулативне мере;
- 4) посебни програми у области безбедности и здравља на раду:
 - промоција здравља на радном месту,
 - успостављање социјалног дијалога у области безбедности и здравља на раду,
 - процена ризика,
 - откривање узрока професионалних обољења и повреда на раду,
 - перманентна и појачана контрола резултата превентивних и периодичних испитивања услова радне околине и превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад.

2.2.2. Декларација о безбедности и здрављу на раду у Републици Србији

Декларација о безбедности и здрављу на раду у Републици Србији даје смернице развоја система безбедности и здравља на раду имајући у виду постојеће стање великог броја повреда на раду и професионалних болести.

Унапређење безбедности и здравља на раду у Републици Србији је приоритет Владе и социјалних партнера.

Право на безбедне и здраве услове рада је основно људско право зајамчено Уставом Републике Србије.

Најважнији задаци су:

- Унапређење и очување здравља радноактивног становништва, ради спречавања повреда на раду и професионалних болести и њиховог свођења на најмању могућу меру;
- примена превентивних мера на свим нивоима рада и стварање таквих услова рада којима се при радном процесу ризици отклањају или своде на најмањи могући ниво;
- унапређење колективног преговарања као превенције, избор представника запослених и образовање Одбора за безбедност и здравље на раду у циљу учешћа запослених на разматрању свих питања безбедности и здравља на раду;
- побољшања у области безбедности и здравља на раду укључивањем свих учесника у систему безбедности и здравља на раду: послодаваца, запослених и њихових представника за безбедност и здравље на раду, синдиката, државних органа, социјално-економских савета, невладиних организација, образовних установа, научних и других институција;
- промовисање културе превенције и добре праксе у области безбедности и здравља на раду на свим нивоима организовања послодаваца, запослених, образовних установа и државе у смислу промоције процене професионалних ризика, што се постиже васпитањем, образовањем, оспособљавањем и другим врстама едукација;
- сарадња са Међународном организацијом рада, потврђивање конвенција МОР и директива Европске уније и добре праксе развијених тржишних привреда у области безбедности и здравља на раду.

Стране потписнице се обавезују да ће обезбедити:

1. Унапређење социјалног дијалога у области безбедности и здравља на раду.
2. Промоцију друштвене одговорности свих чинилаца система безбедности и здравља на раду у циљу остваривања добробити на раду, развијања културе превенције безбедности и здравља на раду чиме се ствара здраво, напредно и модерно друштво, здрави запослени на здравом радном месту.
3. Промоцију развоја националне културе превенције у области безбедности и здравља на раду активним учешћем државе, послодаваца, запослених и њихових представника у обезбеђива-

њу безбедних и здравих услова рада путем уређивања права, обавеза и одговорности кроз поштовање начела превенције.

4. Стално побољшање безбедности и здравља на раду развојем националне политике безбедности и здравља на раду, посебно код високоризичних делатности, посебно осетљивих група запослених, малих и средњих предузећа и предузетника.

Влада ће:

- Донети Стратегију безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године и стварати услове за њену реализацију, као средства за системско унапређење безбедности и здравља на раду на нивоу земље.
- Обезбедити предузимање мера и активности у циљу унапређења културе превенције безбедности и здравља на раду.
- Повећати ефикасност рада Инспектората за рад усвајањем нових механизма и процедура за спровођење прописа о безбедности и здрављу на раду.

Послодавци ће:

- Доследном применом начела превенције обезбедити безбедност и заштиту здравља на раду и боље пословне резултате.
- Организовати послове за безбедност и здравље на раду у циљу обезбеђивања и спровођења превентивних мера ради заштите живота и здравља запослених.
- Упознавати и информисати запослене и њихове представнике о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Запослени ће:

- Примењивати прописане мере за безбедан и здрав рад и користити прописана средства и опрему за личну заштиту на раду;
- Учествовати у оспособљавању за безбедан и здрав рад и свим активностима на подизању свести о значају примене мера безбедности и здравља на раду;
- Сарађивати са послодавцем о питањима безбедности и здравља на раду.

2.2.3. Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године

На основу члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08),

Влада доноси Стратегију безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године

1. УВОД

Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године (у даљем тексту: Стратегија) јесте акт Владе којим се на целовит начин утврђује стање у области безбедности и здравља на раду у Републици Србији и мере које треба предузети за њен развој, односно дефинишу основни циљеви и правци унапређења те области.

Стратегија тежи да створи социјално-економску мотивацију код свих учесника у процесима рада, тако да све већи проценат привредних субјеката активно управља безбедношћу и здрављем на раду, како би се остварила најбоља пракса у овој области.

Стратегија своје упориште налази у Закону о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, број 101/05), конвенцијама МОП-а, директивама ЕУ и кроз поштовање кључних принципа промовисаних тим документима, а на којима се данас заснива систем безбедности и здравља на раду.

Резолуцијом о придруживању Републике Србије Европској унији („Службени гласник РС”, број 112/04) и Националном стратегијом Србије за приступање Србије и Црне Горе ЕУ – јун 2005. године, проистекли су захтеви за успостављањем новог система безбедности и здравља на раду у савременим условима. У том циљу потребно је увођење елемената који утичу на стварање безбедних и здравих радних услова, као што су: увођење принципа превенције у спречавању настајања повреда на раду и професионалних обољења; активно укључивање службе медицине рада; увођење принципа одговорности организатора радова за примену мера из области безбедности и здравља на раду; избор представника запослених за безбедност и здравље на раду; увођење обавезног осигурања од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом запослених, ради обезбеђивања накнаде штете.

Општи циљ Стратегије јесте унапређење и очување здравља радно активног становништва, односно унапређење услова рада ради спречавања повреда на раду и професионалних болести и болести у вези са радом и њиховог свођења на најмању могућу меру, односно отклањање професионалних ризика.

Примена превентивних мера које се предузимају на свим нивоима рада подразумева стварање таквих услова рада којима се приликом организовања рада и радног процеса врши процена ризика и њихово отклањање или свођење на најмањи могући ниво, како би се избегле могућности настајања повреда на раду или професионалних болести запослених, чиме се у највећој могућој мери стварају предуслови за спречавање или елиминисање ризика од

могућих повређивања, професионалних болести или болести у вези са радом, а што као циљ има остваривање услова за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.

Основ за израду Стратегије садржан је у Националној политици Републике Србије од 20. априла 2006. године, која је донета на основу одредаба чл. 4. до 7. Конвенције МОП-а бр. 155 (1981. година), Препоруке број 164 о безбедности и здрављу на раду у радној околини (1981. година), Конвенција УН о елиминацији дискриминације жена - CEDAW и одредби члана 3. Европске социјалне повеље из 1996. године.

Стратегија је комплементарна са свим стратешким документима везаним за целокупни развој и транзицију ка развијеној тржишној привреди.

Систем безбедности и здравља на раду у Републици Србије, уређен је Законом о безбедности и здрављу на раду, подзаконским и другим прописима за област безбедности и здравља на раду. За израду овог закона примењени су захтеви из Директиве 89/391 ЕЕЦ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља запослених на раду, као и других директива које су донете на основу ове директиве. Усаглашавање Закона и подзаконских прописа, у овој области, са ратификованим конвенцијама МОП-а и основном Директивом 89/391 ЕЕЦ, као и директивама које проистичу из основне Директиве, обављено је тако да су у највећој могућој мери прихваћени захтеви који из њих проистичу сразмерно домаћим условима привреде. Закон о безбедности и здрављу на раду у континуитету покреће све активности у смислу предузимања превентивних мера како не би долазило до повреда на раду и професионалних болести.

Ова стратегија полази од наведене законске регулативе уређене на принципима остваривања социјалног дијалога на свим нивоима између представника запослених, послодаваца и заступника јавног интереса. Стратегија треба да обухвати све друштвено-економске сфере, како би се остварила визија овог што желимо достићи – потпуну примену прописа, високу свест, социјално одговорне компаније и одговорно друштво у целини.

У утврђивању Стратегије примењена су четири водећа принципа ради њеног спровођења, и то:

1) Превенција: активности у вези са безбедношћу и здрављем на радном месту треба да се усредсреде на превенцију повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом. Већина повреда и обољења која су у вези са радом могу се спречити, па је

превенција најисплативији начин за проактивно решавање питања безбедности и здравља на радном месту;

2) Укључивање свих заинтересованих: побољшања у области безбедности и здравља на радном месту и у радној околини, могу се на најбољи начин остварити ако се укључе сви учесници у систему безбедности и здравља на раду. На радном месту, то обухвата запослене који обављају рад и њихове представнике за питања безбедности и здравља на раду. На нивоу привреде и целе земље, то укључује послодавце, синдикате, државне органе, невладине организације, образовне установе, научне институције, и др.;

3) Одговорност: послодавци имају највећу одговорност за безбедност и здравље на раду. Најважнија обавеза послодавца је да запосленима омогуће безбедно и здраво радно место и да их укључе у разматрање свих питања везаних за безбедност и здравље на раду. Запослени имају одговорност за сопствену безбедност, што се огледа у начину на који поступају на својим радним местима;

4) Остварљивост: активности у вези са безбедношћу и здрављем на раду заснивају се на нивоу подизања знања постојећих људских ресурса и њиховом могућношћу примене минимума мера и трошкова спровођења тих мера ради остваривања безбедних и здравих радних услова.

2. ВИЗИЈА И МИСИЈА

Визија јесте подржавање, у пуној мери, прописа у области безбедности и здравља на раду, подизање свести у овој области, односно успостављање културе рада и стварање предуслова добробити на раду и квалитета живота и здравља на раду.

Мисија јесте успостављање система којим се остварују безбедни и здрави радни услови, а који у највећој могућој мери обезбеђују смањење повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом (здрави запослени на безбедним и продуктивним радним местима).

Мисија је усмерена према свим привредним субјектима, а нарочито према сектору малих, средњих предузећа и предузетника стварајући претпоставке ка бољој примени прописаних мера безбедности и здравља на раду, а нарочито у високоризичним делатностима (грађевинарство, дрвопрерађивачка делатност, делатност саобраћаја, хемијска индустрија, пољопривреда, и др.) као и према посебно осетљивим групама запослених (труднице, млади, старији запослени, особе са инвалидитетом, инвалиди рада и др.).

3. ПОЈЕДИНАЧНИ ЦИЉЕВИ У ОСТВАРИВАЊУ СТРАТЕГИЈЕ

Појединачни циљеви Стратегије јесу:

- 1) успостављање, одржавање, прогресивно развијање и периодично ревидирање система безбедности и здравља на раду у консултацији са репрезентативним организацијама послодаваца и запослених;
- 2) доношење закона, подзаконских прописа, колективних уговора и других општих аката о безбедности и здрављу на раду (усаглашавање са прописима ЕУ);
- 3) усвајање механизма и процедура за спровођење прописа о безбедности и здрављу на раду (интегрисана инспекција рада);
- 4) увођење посебног осигурања од повреда на раду и професионалних болести;
- 5) увођење информационог система у области безбедности и здравља на раду (регистар повреда на раду и професионалних болести и др.);
- 6) образовање одговарајућих трипартитних тела које чине представници државних органа, послодаваца и запослених, одговорних за безбедност и здравље на раду - складу са законом и праксом;
- 7) утврђивање приоритета у решавању проблематике везане за безбедност и здравље на раду:
 - (1) мала и средња предузећа,
 - (2) високоризични сектори (грађевинарство, дрвопрерађивачки, саобраћај, хемијска индустрија, пољопривреда и сл.),
 - (3) групе осетљивих запослених (труднице, млади, старији запослени, особе са инвалидитетом, инвалиди рада и др.),
 - (4) дискриминација и злостављање,
 - (5) родна равноправност,
 - (6) безбедност производа, која се односи на опрему, машине и друга средства за рад и заштиту на раду,
 - (7) безбедност услуга, а нарочито услуга одржавања и поправке опреме, машина и других средстава за рад;
- 8) промовисање културе превенције и добре праксе у области безбедности и здравља на раду на свим нивоима организовања послодаваца, запослених, образовних установа и државе (удружења послодаваца, синдикати, инспекција рада, школство, фондови за пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање, и др.);

- 9) давање иницијатива за увођење законских претпоставки у смислу дефинисања финансијских и буџетских ресурса у области безбедности и здравља на раду;
- 10) покретање иницијативе за оснивање референтне лабораторије чија улога би требало да буде контрола квалитета рада правних лица са лиценцом у области безбедности и здравља на раду, а која врше прегледе и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине. Лабораторија чије би се финансирање обезбедило из међународних донација имала би и улогу подизања нивоа квалитета послова прегледа и испитивања опреме за рад и услова радне околине чиме би се, у доброј мери, допринело осигурању безбедних и здравих радних услова и ефикаснијем спровођењу мера код послодаваца;
- 11) покретање иницијативе за оснивање „Центра за едукацију” (за послених, послодаваца, лица за безбедност и здравље на раду, инспектора рада и др.) у области безбедности и здравља на раду. Управа за безбедност и здравље на раду преко Центра ће да, поред свих врста едукације у области безбедности и здравља на раду, објављује различите материјале (брошуре, препоруке, књиге и др.) и да врши информисање јавности о стању безбедности и здрављу запослених на раду, а финансирање ће се вршити из средстава добијених од пројеката и донација;
- 12) сарадња у области безбедности и здравља на раду (даља сарадња на међународном нивоу и на националном нивоу побољшана и унапређена међуресурска сарадња).

4. ПРИВРЕДНИ И СОЦИЈАЛНИ ОКВИР

4.1. Привредни оквир

За систем безбедности и здравља на раду веома је важан привредни оквир. Од својих почетака безбедност и здравље на раду перманентно се налази у процесу одређених динамичких промена које настају услед промена технологија рада, што условљава промене организације рада, у смислу осавремењавања организације производње увођењем савремених радних и друштвених односа. Наведене промене непосредно утичу и на социјално-економске односе и начине руковођења.

Према подацима Републичког завода за статистику број привредних субјеката у Републици Србији на дан 31. децембра 2007. године је

укупно 320.155 од чега је 208.105 предузетника и 112.050 привредних друштава.

И даље је присутна недоследност у спровођењу реформских и транзиционих процеса. Као што је наведено у Националној стратегији привредног развоја Републике Србије од 2006. до 2012. године, из социјалних и политичких разлога Република Србија није успела у довољној мери да следи пут успешних земаља у транзицији и да спроведе два основна стратешка циља, безрезервна подршка што бржем развоју новог приватног сектора и истовремено, ефикасно реструктурирање и гашење старих безперспективних делатности уз прихватљива економска и социјална решења.

Мере које се предузимају за бржи економски развој, отварање нових радних места и развој предузетништва, са циљем повећања продуктивности подстичу се, између осталог, и доследном применом мера безбедности и здравља на раду на сваком радном месту.

Развој система безбедности и здравља на раду у наредном периоду прилагођаваће се развоју привредног система, односно развоју великих, а нарочито средњих и малих предузећа.

4.2. Социјални оквир и радноправни статус запослених

Према званичним подацима Републичког завода за статистику из октобра 2006. године у Србији је живело укупно 7.560.529 становника, од чега 3.692.779 особа мушког пола и 3.867.750 особа женског пола. Од укупног броја становништва у радно активном добу (15 и више година) је 6.512.300 лица. Запослених је 2.630.691 лица, од чега 1.554.674 особа мушког пола и 1.076.017 особа женског пола. Незапослених је укупно 693.024, од чега 339.848 особа мушког пола и 353.176 особа женског пола.

Укупан број евидентираног радно активног становништва Србије (запослени и незапослени) је 3,32 милиона (2006.), а стопа незапослености 20,9% што је релативно висока стопа.

Преглед запослених у 2007. години – годишњи просек
(према подацима Републичког завода за статистику)

Запослени	2.002.344
Запослени у предузећима, установама, задругама и другим организацијама	1.432.851
Приватни предузетници, лица која самостално обављају делатност и код њих запослени	569.494

**Запослени у предузећима, установама, задругама
и другим организацијама по секторима делатности
(према подацима Републичког завода за статистику)**

Пољопривреда, шумарство и водопривреда	54.090
Рибарство	1.055
Вађење руда и камена	23.498
Прерађивачка индустрија	390.283
Производња електричне енергије, гаса и воде	45.000
Грађевинарство	82.759
Трговина на велико и мало, оправка	196.216
Хотели и ресторани	24.290
Саобраћај, складиштење и везе	109.066
Финансијско посредовање	30.663
Послови с некретнинама, изнајмљивање	66.636
Државна управа и социјално осигурање	68.669
Образовање	129.426
Здравствени и социјални рад	157.080
Комуналне, друштвене и личне услуге и др.	52.514
Укупно	1.432.851

Према годишњем просеку запослених у Републици Србији за 2007. годину укупан број запослених без података о пољопривредницима је 2.002.344 од чега је 1.432.851 запослених у предузећима, установама, задругама и другим организацијама, а 569.494 су приватни предузетници, лица која самостално обављају делатност и код њих запослени. Из наведених података број запослених у предузећима је 71,5% док је приватних предузетника и запослени код њих 28,5%.

Имајући у виду привредни развој у Републици Србији, односно увођење нових технологија и процес транзиције, уз традиционални приступ проблематици безбедности и здрављу на раду који није показао задовољавајуће ефекте, Стратегијом ће се иницирати активности на побољшању законодавне регулативе, институционалног оквира као подршке, и доследне примене мера безбедности и здравља на раду са крајњим циљем смањења повреда на раду и професионалних болести.

4.3. Образовна структура запослених

Према званичним подацима Републичког завода за статистику из октобра 2006. године за становништво старо 15 и више година подаци о школској спреми су следећи: од укупно 6.512.300 лица, без школске спреме је 263.509 лица, непотпуна основна школа 783.014, основно образовање има 1.554.618 лица, средње образовање 3.136.789, више образовање 336.994 и високо образовање 437.376 лица. На основу наведених података 48% лица има средње образовање.

4.4. Евиденција повреда на раду и професионалних болести

Евиденција о повредама на раду и професионалним болестима не води се на целој територији Републике Србије. Завод за здравствену заштиту радника Нови Сад води такву евиденцију од 1974. године за територију АП Војводине. Подаци приказани у Стратегији прикупљани су у Институту за јавно здравље Републике Србије „Др Милан Јовановић Батут” Београд, а подаци о увиђајима повреда на раду прикупљају се у Инспекторату за рад Министарства рада и социјалне политике (приказани у тачки 7.2.2. ове стратегије).

Законом о здравственој заштити („Службени гласник РС”, број 107/05) предвиђено је да евиденцију професионалних болести и болести у вези са радом, као и евиденцију повреда на раду преузме Завод за медицину рада за територију Републике Србије. То подразумева успостављање информационог система прикупљања података. Постојећи начин прикупљања података о повредама на раду и професионалним болестима није организован на задовољавајућем нивоу. Прикупљени подаци о професионалним болестима, из напред наведене евиденције нереално одражавају право стање, наиме инцидент професионалних болести (изражена на 100.000 запослених) драстично је нижа него у земљама ЕУ. Такође, број регистрованих повреда на раду је значајно мањи него у земљама ЕУ, што такође сугерише да постоје велики проблеми у прикупљању података, што упућује на закључак да у Србији постоји више професионалних болести и повреда на раду него што се евидентира. Уочава се недостатак јединственог информационог система у вођењу евиденција повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом уз укључивање најпре Министарства рада и социјалне политике (Управе за безбедност и здравље на раду), Министарства здравља, Завода за медицину рада Републике Србије, Фонда здравственог осигурања, Фонда пензијског и инвалидског осигурања, послодаваца, и др.

5. ЗАКОНОДАВНИ ОКВИР

5.1. Начела у области безбедности и здравља на раду

Основни принципи превенције утврђени су у члану 6. Директиве Савета 89/391/ЕЕЦ од 12. јуна 1989. године о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду. У оквиру контекста одговорности, послодавац ће предузети мере неопходне за безбедност и заштиту здравља запослених, укључујући превенцију од професионалних ризика, обезбеђење информисања и обуке, као и обезбеђење неопходних организација и средстава.

У складу са захтевима, који проистичу из директиве, Законом о безбедности и здрављу на раду утврђена су следећа начела:

- 1) избегавање ризика;
- 2) процена ризика који се не могу избећи на радном месту;
- 3) отклањање ризика на њиховом извору применом савремених техничких решења;
- 4) прилагођавање рада и радног места запосленом, нарочито у погледу избора опреме за рад и метода рада, као и избора технолошког поступка да би се избегла монотонија у раду, у циљу смањења њиховог утицаја на здравље запосленог;
- 5) замена опасних технолошких процеса или метода рада безопасним или мање опасним;
- 6) давање предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду;
- 7) одговарајуће оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и издавање упутстава за рад на сигуран начин.

5.2. Важећи прописи у области безбедности и здравља на раду

Систем безбедности и здравља на раду у Републици Србији, уређен је Законом о безбедности и здрављу на раду, као посебним законом за област безбедности и здравља на раду.

Међутим, систем безбедности и здравља на раду има подршку и у Закону о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05), Закону о здравственој заштити („Службени гласник РС”, број 107/05), Закону о здравственом осигурању („Службени гласник РС”, бр. 107/05 и 109/05), Закону о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, бр. 34/03, 64/04, 84/04, 85/05, 101/05 и 63/06), Закону о општој безбедности производа (предлог закона у скупштинској процедури) и многим другим законима, техничким прописима и стандардима којима се остварују безбедни и здрави радни услови.

У циљу примене и извршавања Закона о безбедности и здрављу на раду донети су следећи подзаконски прописи:

- Правилник о програму, начину и висини трошкова полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду и послова одговорног лица („Службени гласник РС”, бр. 29/06 и 62/07);
- Правилник о условима и висини трошкова за издавање лиценци за обављање послова у области безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС”, бр. 29/06, 72/06 и 62/07);

- Правилник о висини трошкова поступка утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС”, број 60/06);
- Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС”, број 60/06);
- Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини („Службени гласник РС”, бр. 72/06 и 84/06-исправка);
- Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом („Службени гласник РС”, бр. 72/06 и 84/06-исправка);
- Правилник о поступку прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине („Службени гласник РС”, бр. 94/06 и 108/06-исправка).
- Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС”, број 62/07);
- Правилник о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком („Службени гласник РС”, бр. 120/07 и 93/08);
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду („Службени гласник РС”, број 92/08).

Поред Закона о безбедности и здрављу на раду и наведених подзаконских прописа, у систему безбедности и здравља на раду примењују се и посебне мере као правна правила и опште признате мере којима се обезбеђује безбедност и здравље запослених на раду.

Међутим, права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених у овој области уређују се општим актом послодавца, односно колективним уговором и уговором о раду.

У законодавном систему безбедности и здравља на раду примењују се тридесет и два (32) подзаконска прописа који садрже опште и посебне мере, а које се примењују као правна правила у разним врстама делатности и у различитим технолошким процесима. Наведени прописи су застарели и превазиђени те је у периоду који обухвата ова Стратегија потребно усмерити активности на доношењу нових прописа усаглашених са директивама ЕУ, а постојеће ставити ван снаге.

6. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

Један од најважнијих услова за успешно остваривање циљева ове стратегије је пуна укљученост свих институција и социјалних партнера повезаних са њеним усвајањем и применом, на националном нивоу.

Власништво над Стратегијом не треба да има само Влада, Министарство рада и социјалне политике - Управа за безбедност и здравље на раду и Инспекторат за рад, већ и социјални партнери, невладине организације и други актери у овој области.

6.1. Министарство рада и социјалне политике - Управа за безбедност и здравље на раду и Инспекторат за рад

Министарство рада и социјалне политике предлаже, извршава, развија, примењује и координира политику Владе у области безбедности и здравља на раду; директно организује и координира активности у изради Акционог плана безбедности и здравља на раду и по усвајању Стратегије припрема и предлаже Акциони план за њену реализацију и у сарадњи са другим институцијама прати остваривање циљева и извршавање оперативних задатака утврђених у Стратегији и Акционом плану, што укључује посебне активности Управе за безбедност и здравље на раду и Инспектората за рад.

6.1.1. Управа за безбедност и здравље на раду

Законом о безбедности и здрављу на раду прописано је да Управа обавља следеће послове:

- 1) припрема прописе у области безбедности и здравља на раду, као и мишљења за њихову примену;
- 2) припрема стручне основе за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду и прати његово остваривање;
- 3) прати и оцењује стање безбедности и здравља на раду и припрема ставове за јединствено уређивање мера безбедности и здравља на раду које су предмет овог закона и других прописа;
- 4) истражује и подстиче развој у области хуманизације рада;
- 5) пружа стручну помоћ у области безбедности и здравља запослених;
- 6) припрема методологије за обављање послова прегледа и испитивања у области безбедности и здравља на раду;
- 7) проучава узроке и појаве који за последицу имају повреду на раду, професионалне болести и болести у вези са радом;
- 8) организује полагање стручних испита, о чему води евиденцију;
- 9) врши надзор над законитошћу рада правних лица и предузетника као и одговорних лица са лиценцом и припрема предлоге решења за издавање и одузимање лиценци, о чему води евиденцију;

- 10) прикупља и анализира податке о повредама на раду, професионалним обољењима, болестима у вези са радом и појавама које утичу на здравље запослених;
- 11) обавља информационо-документациону делатност у области безбедности и здравља запослених;
- 12) организује саветовања, врши едукацију запослених, послодавца, лица за безбедност и здравље на раду, инспектора и др., објављује различите материјале и информише јавност о стању у области безбедности и здравља на раду;
- 13) стара се о примени међународних аката у области безбедности и здравља на раду;
- 14) подстиче образовање и развијање културе рада у области безбедности и здравља на раду;
- 15) обавља друге послове одређене законом.

6.1.2. Инспекторат за рад

Законом о министарствима („Службени гласник РС”, број 65/07) који је ступио на снагу 15.05.2007. године, уследила је организациона измена Сектора инспекције рада формирањем Инспектората за рад, као органа у саставу Министарства рада и социјалне политике, а који има већу самосталност од оне коју је имао Сектор инспекције рада.

Инспекторат за рад у свом саставу има 28 подручних јединица – одељења и одсека, који су смештени у управним окрузима и граду Београду (3 одељења), као и 2 одељења у седишту Инспектората за рад.

У Инспекторату за рад послове инспекцијског надзора обавља укупно 308 инспектора рада различитих профила и то 172 дипломирана правника, 135 дипломираних инжењера и 1 лекар, који врше надзор над применом прописа у овој области.

Инспекторат за рад преко инспектора рада обавља инспекцијске послове и са њима повезане стручне послове у области безбедности и здравља на раду и радних односа, који се односе на редовни и контролни надзор, увиђаје повреда на раду, утврђивање испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду пре почетка обављања делатности послодавца, као и друге послове одређене законом.

У складу са Законом о безбедности и здрављу на раду у поступку инспекцијског надзора, инспектор рада има право и дужност да предузима радње којима се контролишу безбедност и здравље на раду, а нарочито хигијена и услови рада, производња, стављање у промет, коришћење и одржавање средстава за рад, средстава и опреме за личну заштиту, опасне материје и др. као и да послодавцима запосленима, њиховим представницима и синдикату даје обавештења и савете у

области безбедности и здравља на раду, као и о мерама чијом применом се обезбеђује извршавање овог закона на најефикаснији начин.

Увођење новог система у области безбедности и здравља на раду, заснованог на директивама ЕУ увођењем одговорности послодавца за примену мера, захтева промене традиционалног приступа рада инспектора рада у поступцима вршења надзора односно напуштање старих и увођење нових метода рада.

Да би се постигла већа ефикасност рада инспектора рада, краће трајање инспекцијских надзора, као и уједначеност у поступању инспектора рада у истим правним ситуацијама, суштински се мора променити начин планирања, организовања, спровођења и праћења, као и свеобухватни ниво обављања посла из делокруга рада Инспектората за рад, како у квантитативном тако и у квалитативном смислу. У складу са наведеним, основни циљ Инспектората за рад је увођење интегрисаног метода рада инспектора, који подразумева да ће један инспектор на одговарајући, квалитетан, обједињен и стручан начин, вршити надзор по свим основним питањима из области радних односа и безбедности и здравља на раду приликом једне инспекцијске посете.

6.2. Остала заинтересована министарства, Владина и друга тела, установе и агенције

Министарство здравља има водећу улогу у стварању услова за подизање нивоа здравља запослених кроз активну улогу службе медицине рада.

Законом о безбедности и здрављу на раду дата је значајна улога служби медицине рада у примени мера којима се осигурава здравље запослених на радним местима, а нарочито да учествује у идентификацији процене ризика, упознаје запослене са ризицима по здравље који су повезани са њиховим радом и обавља послове оспособљавања запослених за пружање прве помоћи, утврђује и испитује узроке настанка професионалних болести и болести у вези са радом, оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад, врши претходне и периодичне лекарске прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком и издаје извештаје о лекарским прегледима у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, учествује у организовању прве помоћи, спасавању и евакуацији у случају повређивања запослених или хаварија, даје савете послодавцу при избору другог одговарајућег посла према здравственој способности запосленог, саветује послодавца у избору и тестирању нових средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за

личну заштиту на раду, учествује у анализи повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом и непосредно сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду.

Законом о здравственој заштити утврђено је оснивање Завода за медицину рада за територију Републике Србије који ће обављати делатност из области медицине рада, односно заштите здравља запослених на раду, са основним задатком да прати и проучава услове рада, организовања и спровођења информационог система прикупљања података о повредама на раду, професионалним болестима и болестима у вези са радом. Тим законом прописано је оснивање здравствених установа за заштиту здравља запослених и на нижим нивоима организовања.

Министарство просвете има важну улогу у стварању услова на пројекцији образовних потреба и подизању нивоа образовања и стручности радне снаге (усавршавање и иновирање модела образовних програма, увођење нових програма различитих организационих модела и облика, начина и сарадње професионалне праксе у предузећима/привредним друштвима, а на основу уговора о партнерству и сарадњи између школа и социјално-економских партнера, увођење специјалистичких и сличних студија – блок наставе и др.). Министарство просвете има значајну улогу у примени превентивних мера у области безбедности и здравља на раду.

Министарство економије и регионалног развоја са другим ресорним министарствима и Агенцијом за развој малих и средњих предузећа одговорно је за Стратегију привредног развоја и спровођење економске политике усмерене ка подстицању развоја малих и средњих предузећа. Министарство економије и регионалног развоја предлаже доношење закона из области стандардизације, техничких прописа (Закона о техничким захтевима за производе и оцењивању усаглашености), акредитације, мера (метрологије) и драгоцених метала. Ово министарство, припрема и доноси техничке прописе, из свог делокруга, којима се, између осталог, прописују технички, безбедносни и други захтеви који утичу и на обезбеђивање безбедности и здравља на раду. Институт за стандардизацију Србије доноси српске стандарде. Примена тих стандарда је добровољна. Подржава се примена закона и техничких прописа које предлаже ово министарство, као и доношење стандарда од стране Института за стандардизацију Србије, а посебно када је у питању њихов утицај на безбедност и здравље на раду, пре свега запослених, дакле оних који користе и употребљавају производе за које се прописују технички и безбедносни захтеви.

Министарство животне средине и просторног планирања, Министарство рударства и енергетике, Министарство унутрашњих послова,

Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде и Министарство одбране у оквиру својих надлежности доносе прописе који непосредно имају утицаја на јачање и развој колективних мера безбедности и здравља на раду запослених, што намеће потребу укључивања тих министарстава у спровођењу ове стратегије.

Друга министарства у домену своје надлежности такође у значајној мери учествују у примени Стратегије.

Фонд здравственог осигурања и Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, као надлежне организације сарађују и учествују у доношењу заједничких ставова о питањима унапређивања безбедности и здравља на раду и старају се о развоју и унапређивању опште културе безбедности и здравља на раду.

Републички завод за статистику и друге организације у чијој надлежности је вођење евиденција у значајној мери учествују као подршка спровођењу ове стратегије.

Улога судства у систему безбедности и здравља на раду огледа се у кажњавању за прекршај и учињена кривична дела због непридржавања прописа о безбедности и здрављу на раду.

6.3. Социјално-економски савет

Социјално-економски савет (на свим нивоима на којима се оснива) има улогу успостављања и развијања социјалног дијалога по свих питањима од значаја за безбедност и здравље на раду. У свом раду стара се о остваривању права запослених, њиховог материјалног и социјалног положаја као и о условима њиховог живота и рада. Улога Социјално-економског савета је и да разматра нацрте закона и предлоге других прописа из области безбедности и здравља на раду, да о њима даје мишљења, а од изузетног значаја је што је у оквиру Социјално-економског савета формирано радно тело за питања безбедности и здравља на раду са задатком разматрања и предлагања ставова из области безбедности и здравља на раду.

6.4. Савет за безбедност и здравље на раду

У Србији је први пут Одлуком Владе („Службени гласник РС”, број 42/2001) образован Савет за заштиту на раду, који је Одлуком Владе („Службени гласник РС”, број 40/05) ревидиран и образован као Савет за безбедност и здравље на раду, а у којем су били заступљени представници репрезентативних синдиката, Уније послодаваца Србије, Министарства рада и социјалне политике, Министарства рударства и енергетике, високошколских установа, невладиних организација и др. Одлуком о измени Одлуке о образовању Савета за безбедност и здра-

вље на раду („Службени гласник РС”, број 71/07) потврђено је образовање Савета за безбедност и здравље на раду.

Задачи Савета јесу да: даје иницијативе за доношење прописа у области безбедности и здравља на раду; даје иницијативу за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду; својим деловањем доприноси приближавању различитих ставова учесника у социјалном дијалогу у овој области; иницира превентивну политику по свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду.

6.5. Организације послодаваца и запослених

Овом групом су обухваћене следеће институције: организације послодаваца и запослених (удружења и уније послодаваца, синдикати и одбор запослених).

У Републици Србији постоје, једно репрезентативно удружење послодаваца и то Унија послодаваца Србије и два репрезентативна синдиката – Савез самосталних синдиката Србије и УГС „НЕЗАВИСНОСТ”.

Унија послодаваца Србије учествује у креирању политике безбедности и здравља на раду на макро плану, а њене организације на микро плану имају велику улогу у пружању помоћи послодавцима у примени прописа путем организовања разних едукација и саветовања.

Синдикати, одбори за безбедност и здравље на раду и представници запослених имају веома значајну улогу у спровођењу Стратегије путем утицаја који остварују кроз систем колективних уговора у афирмацији безбедности и здравља на раду и непосредној примени мера безбедности и здравља на раду код послодавца.

Стручне асоцијације и невладине организације, као и други субјекти, треба да имају важну улогу у провери кључних смерница Стратегије и праћењу њиховог спровођења.

6.6. Друге институције за безбедност и здравље на раду

Министарство рада и социјалне политике, односно Управа за безбедност и здравље на раду издаје лиценце за обављање послова безбедности и здравља на раду, као и послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине. Правна лица и предузетници који су стекли лиценцу имају посебну улогу у обезбеђивању и повременом контролисању (прегледима и испитивањима) мера за безбедност и здравље на раду. Квалитет обављених послова прегледа и испитивања опреме за рад и услова радне околине односно, веродостојност података утврђених у току прегледа и испитивања представљају најважније чињенице (елементе) за оцењивање стања безбедности и здравља на раду, процењивање професионалних ризи-

ка и предузимање превентивних мера код послодавца. Уколико се прихвати и реализује иницијатива, референтна лабораторија требало би да преузме улогу арбитра између послодавца и правног лица са лиценцом ради утврђивања веродостојности података у стручним налазима.

6.7. Информисање

Да би се обезбедила општа сагласност и спречили отпори спровођењу Стратегије, нужно је обезбедити довољно информација за доношење одлука, а такође и постављене циљеве представити јавности. Редовно извештавање потребно је у периоду оцене могућих ефеката, узимајући у обзир ставове разних интересних група. Ради постизања ефективности, Стратегија мора да буде сачињена на бази принципа отворености, транспарентности, интегритета и међусобног уважавања. Сви они који су укључени у консултације требало би да су у стању да утичу на сакупљање информација, дефинисање инструмената, периода, начина и рокова спровођења ове стратегије.

Биће предузете активности које ће обезбедити пуну информисаност јавности о свим чињеницама у вези са безбедношћу и здрављем на раду, користећи свако погодно и ефикасно средство информисања. Подизање свести јавности треба да омогући спровођење свеобухватних, доступних и ефикасних програма који се, најчешће, односе на:

- 1) професионалне ризике, као и предлог мера за контролу и управљање ризицима;
- 2) добробит од спровођења процедуре процене ризика;
- 3) саопштавање битних информација о активностима на спречавању повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом и постигнутим резултатима;
- 4) упозоравања на здравствене и економске последице на нивоу послодавца, као и на последице по друштво услед непримењивања мера безбедности и здравља на раду.

7. ФУНКЦИОНИСАЊЕ СИСТЕМА

7.1. Захтеви за функционисање система

Обезбеђивање функционисања система безбедности и здравља на раду у складу са захтевима који проистичу из Закона о безбедности и здравља на раду, докумената ЕУ и МОР-а остварује се:

- 1) увођењем начела превенције применом превентивних мера које се обезбеђују у складу са савременим прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким, правним, здравственим, образовним, организационим и другим мерама, као и обезбеђивањем средстава за отклањање ризика од повређивања и

- оштећења здравља запослених и свођења ризика на најмању могућу меру;
- 2) увођењем осигурања од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете;
 - 3) едукацијом и образовањем из области безбедности и здравља на раду запослених и послодаваца;
 - 4) давањем услуга у области безбедности и здравља на раду у складу са прописима (специјализоване техничке, медицинске и научне институције, истраживачки институти, лабораторије и др.);
 - 5) укључивањем људских ресурса активних у области безбедности и здравља на раду (инспектори, специјалисти медицине рада, правници, инжењери различитих профила, итд.);
 - 6) истраживањем у области безбедности и здравља на раду;
 - 7) увођење механизма за евидентирање и анализу података о повредама на раду, професионалним болестима и болестима у вези са радом, као и размену статистичких података између послодаваца, запослених и власти;
 - 8) подршком на свим нивоима за прогресивно побољшање безбедности и здравља на раду, а нарочито у микро, малим и средњим предузећима;
 - 9) сарадњом послодаваца, синдиката, државних органа и других чинилаца у систему безбедности и здравља на раду у доношењу заједничких ставова о питањима безбедности и здравља на раду;
 - 10) промовисањем и афирмисањем безбедности и здравља на раду ангажовањем медија, организовањем кампања итд.

7.2. Стање и проблеми

Стање безбедности и здравља на раду у Републици Србији, приказано у овој стратегији засновано је на Извештајима о раду Управе за безбедност и здравље на раду и Инспектората за рад за 2007. годину.

7.2.1. Управа за безбедност и здравље на раду

7.2.1.1. Законодавна делатност

По доношењу Закона о безбедности и здрављу на раду, ради обезбеђења његове примене, у периоду 2006 - 2007. године донети су подзаконски прописи наведени у тачки 5.2. Стратегије.

Упућен је Народној скупштини Предлог закона о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 167 о безбедности и здра-

вљу у грађевинарству и Предлог закона о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду.

7.2.1.2. Едукација и развијање културе рада

Управа је извршила едукацију о примени Закона и подзаконских прописа који обезбеђују функционисање система, а посебно Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини у 2006. и 2007. години око 12.000 запослених, послодаваца и инспектора рада. Едукација је извршена у сарадњи са социјалним партнерима, а на захтев менаџмента едукација је извршена и у великим пословним системима.

На основу првих показатеља, у току спровођења едукација у вези са подизањем свести и културе рада у области безбедности и здравља на раду, уочено је да је потребно осавременити начин едукације свих учесника у систему образовањем јединственог Центра за едукацију у овој области.

7.2.1.3. Стални послови

Издавање лиценци правним лицима, предузетницима и одговорним лицима за обављање послова у области безбедности и здравља на раду, преглед и испитивање опреме за рад и испитивање услова радне околине, подаци су приказани у Табели 3.

Р. бр.	Назив лиценце	Број издатих лиценци
1.	Лиценца за обављање послова безбедности и здравља на раду	105
2.	Лиценца за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад	12
3.	Лиценца за обављање послова испитивања услова радне околине	7
4.	Лиценца за обављање послова испитивања услова радне околине - биолошке штетности	2
5.	Лиценца за обављање послова одговорног лица за преглед и испитивање опреме за рад	20
6.	Лиценца за обављање послова одговорног лица за испитивање услова радне околине	17
	УКУПНО:	163

Приликом надзора над радом правних лица и предузетника који имају лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду уочено је да та лица у поступку обављања послова ангажују, по осно-

ву уговора, друга правна или физичка лица за обављање послова из њиховог овлашћења по лиценци, што је супротно прописима.

По основу истраживања код 5000 послодаваца изабраних по случајном узорку, 1.191 послодавац се одазвао истраживању и на основу тако спроведеног истраживања закључено је између осталог следеће:

- 1) План улагања финансијских средстава за спровођење превентивних мера ради заштите живота и здравља запослених донело је 43,41% послодаваца;
- 2) Послодавци су одредили лице за обављање послова безбедности и здравља на раду, из реда својих запослених у 83,12% случајева, а њих 26,37% је обављање послова безбедности и здравља на раду поверило правном лицу или предузетнику са лиценцом;
- 3) Акт о процени ризика донело је 31,74% послодаваца, а 74,87% донело је само Одлуку о покретању поступка процене ризика. Од напред наведеног броја послодаваца који су донели Одлуку о покретању поступка процене ризика, код 56,72% послодаваца састављен је План о спровођењу поступка процене ризика.

У процесу имплементације Закона уочава се недостатак дефинисања болести у вези са радом, као и врсте повреда на раду (тежина повреде) у односу на последице. Наиме, прописана је обавеза послодаваца да воде евиденцију и пријављују повреде на раду и болести у вези са радом, међутим у недостатку потпуног конституисања наведених института често долази до неразумевања у примени.

7.2.1.4. Промоција безбедности и здравља на раду

У Републици Србији редовно се обележава Светски дан безбедности и здравља на раду, 28. април и то од 2004. године, као и Европска недеља безбедности и здравља на раду (последња недеља у месецу октобру) промотивним активностима на пољу безбедности и здравља на раду, у које су укључени како представници Министарства рада и социјалне политике, тако и социјални партнери.

7.2.2. Инспекторат за рад

У периоду јануар - децембар 2007. године инспектори рада извршили су 14.426 редовних надзора, 4.842 контролна надзора и 1.330 увиђаја повреда на раду, што је укупно 20.598 инспекцијских надзора из области безбедности и здравља на раду са 555.983 запослених обухваћених инспекцијским надзором. У извештајном периоду извршено је и 6.783 надзора над применом Закона о забрани пушења у затвореним просторијама са 208.293 запослених обухваћених инспекцијским

надзором. Такође, у наведеном периоду донето је 8.729 решења о отклањању недостатака (са просечно три наложене мере) и 703 забране рада на радном месту.

Поред тога, поднето је 40 кривичних пријава против одговорних лица, због основане сумње да су починили кривично дело изазивања опасности необезбеђивањем мера безбедности и здравља на раду, као и 2.080 захтева за покретање прекршајног поступка против правних лица (и одговорних лица у правним лицима), физичких лица, као и против запослених.

Поводом поднетих захтева за утврђивање испуњености прописаних услова, у области безбедности и здравља на раду пре почетка обављања делатности, извршено је 997 инспекцијских надзора.

Током 2007. године извршено је 1.330 увиђаја повреда на раду од чега 28 смртних, 1140 тешких (од тога 17 повреда на раду са смртним исходом) и 162 лаке повреде на раду.

Упоредна анализа броја увиђаја повреда на раду за 2007. годину у односу на 2006. годину указује на то да је укупан број смртних повреда на раду смањен за око 50% (у 2007. години догодило се 28 смртних повреда на раду, док су се 2006. године догодиле 54 смртне повреде на раду), док је број увиђаја тешких повреда на раду у 2007. години нешто већи у односу на 2006. годину.

Према евиденцији Инспектората за рад у 2007. години највећи број смртних и тешких повреда на раду догодио се у индустрији и рударству (644), затим у делатности грађевинарства (279), у трговини (79), у делатности саобраћаја и веза (78), у стамбено комуналној делатности (75), у пољопривреди (38) итд. Уочава се да је у односу на број запослених који раде у делатности грађевинарства ова делатност једна од најризичнијих што представља захтев да се у стратешком периоду овој делатности посебно посвети пажња како са законодавног аспекта тако и са аспекта примене мера за безбедан и здрав рад. Поред делатности грађевинарства као ризичне делатности, због природе обављања посла, сврставају се и делатности у ливничкој, дрвопрерађивачкој индустрији, као и пољопривреди.

Законом о пензијском и инвалидском осигурању утврђено је да су професионалне болести одређене болести настале у току осигурања проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима, а Правилником о утврђивању професионалних болести („Службени гласник РС”, број 105/03) од 28. октобра 2003. године утврђују се професионалне болести, радна места, односно послови на којима се те болести појављују и услови под којима се сматрају професионалним болестима. У Србији је 2000. године регистровано 231 професионално обољење, 2001. године 205, 2002.

године 148, 2003. године 93, 2004. године 79 професионалних болести. По прерачунавању на милион запослених, број професионалних болести је 12 - 15 пута нижи него у развијеним земљама ЕУ, што упућује на два закључка или да је код нас проблем професионалних болести успешном активношћу медицине рада решен (што је мало вероватно) или да постоји озбиљан проблем концепта утврђивања, извештавања и евиденције професионалних болести у Србији.

Основни узроци повреда на раду и професионалних болести су, према напред наведеним подацима, у овој области, непримењивање или недоследна примена мера за безбедност и здравље на раду.

Разлог честог повређивања запослених су поред непримењивања мера безбедности и нестручна радна снага, рад на „црно“, не уважавања области безбедности и здравља на раду на прави начин и необезбеђивање финансијских средстава за спровођење мера за безбедност и здравље на раду.

Према подацима Инспектората за рад, рад „на црно“ најзаступљенији је у трговини, грађевинарству, занатству, угоститељству, индустрији итд.

За фактички рад ангажују се најчешће млада неквалификована лица, највише до средње стручне спреме, запослени без редовних зарада, незапослени преко 40 година живота и више, примаоци новчаних накнада, социјалне помоћи и сл. Иако су послови које ова лица обављају најчешће високоризични, тешко је доказати незаконитост у радном ангажовању, зато што у великом броју случајева између овако ангажованог запосленог и послодавца постоји спрега, што је нарочито присутно у грађевинарству.

Упоредна анализа података о броју лица затечених „на црно“ и броја лица са којима је након надзора заснован радни однос за 2005, 2006. и 2007. годину показује да је у 2005. години затечено 28.735 лица на фактичном раду и да је са 21.563 лица заснован радни однос. У току 2006. године затечено је 16.205 лица, а са 11.324 је заснован радни однос, да би број лица на фактичком раду у 2007. години износио 10.448, а радни однос је засновало 7.517 лица.

Ради сузбијања рада „на црно“ потребно је дати иницијативу за измену прописа како би се створио законски основ за смањење ове негативне појаве.

У практичном деловању инспекцијских органа на нивоу Републике, потребно је обезбедити већу, бољу и ефикаснију координацију, кроз формирање одговарајућег заједничког тела, како би се заједнички послови планирали и ефикасније спроводили, што би утицало и на смањење присуства инспекцијских органа (првенствено инспекције рада, тржишне инспекције, санитарне инспекције, здравствене инспекције,

је, инспекције заштите животне средине) код послодавца, а сам инспекцијски надзор учинио ефикаснијим.

У погледу дискриминације на послу, инспекција рада је у минималном броју случајева интервенисала, али без већег успеха, јер потешкоћу код ових захтева често ствара немогућност доказивања услед непостојања материјалних доказа.

Према Извештају Инспектората за рад има појава злоупотребе ангажовања младих на радним местима са повећаним ризиком преко омладинских задруга, као и запошљавања жена најчешће на одређено време како би у случају породилског одсуства или ради неге детета могли да откажу уговор ради истека времена на које је уговор о раду закључен.

Присутна је и појава да послодавци запосленим инвалидима рада не обезбеђују послове према преосталој радној способности нити им се обезбеђује обављање другог посла, када је утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности. Честа је појава у свим делатностима да, на захтев послодавца, запослени раде дуже од пуног радног времена (прековремени рад) што доводи до повређивања запослених услед замора.

Према подацима, којима располаже Инспекторат за рад, у 2007. години надлежној инспекцији рада послодавци су пријавили само два професионална обољења. То наравно не значи да је у Србији инциденца професионалних обољења драстично мања него у земљама ЕУ, већ да постојећи систем прикупљања података о повредама на раду и професионалним обољењима није довољно добар.

Инспектори рада су у 2007. години поднели укупно 2.080 захтева за покретање прекршајног поступка, од тога:

- 1.195 захтева за покретање прекршајног поступка против правног лица и одговорног лица у правном лицу;
- 618 захтева за покретање прекршајног поступка против предузетника и
- 267 захтева за покретање прекршајног поступка против запосленог.

Према подацима Инспектората за рад обавезу процене ризика на радном месту и у радној околини испунило је 5,5% послодаваца.

Поступак процене ризика је отпочело 39% послодаваца, код којих је извршен надзор и то тако што су донели одлуку о покретању поступка процене ризика, именовали стручно лице за вођење поступка процене ризика, као и стручна лица која учествују у поступку процене ризика. Послодавци са већим бројем запослених (већа и средња предузећа) обављање овог посла су поверили стручним лицима са положеним стручним испитом из редова својих запослених, док су послодав-

ци са мањим бројем запослених ове послове поверили лиценцираним правним лицима и предузетницима, са којима су закључили уговоре за обављање послова безбедности и здравља на раду. Овај поступак нису отпочели углавном предузетници са мањим бројем запослених.

Запажа се појава да се процењивање професионалних ризика на радним местима и у радној околини врши тако што се не узимају у обзир подаци о прегледима и испитивањима опреме за рад и испитивањима услова радне околине.

Према подацима Инспектората за рад од укупног броја послодаваца код којих је извршен надзор испуњене су следеће обавезе проистекле из Закона о безбедности и здрављу на раду, 40% послодаваца је актом у писаној форми одредило лице за безбедност и здравље на раду, 21% ове послове обављају сами, а 7% су за обављање ових послова ангажовали правно лице/предузетника који има лиценцу.

У случају када послодавац ангажује правно лице/предузетника који има лиценцу, дешава се да уговором, закљученим између послодавца и правног лица са лиценцом, није одређено конкретно физичко лице које ће обављати послове лица за безбедност и здравље на раду код послодавца.

Током вршења надзора од стране инспектора рада утврђено је да је код 66% послодаваца, код којих је извршен инспекцијски надзор, обављено оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад.

Инспектори рада су уочили да се запослени оспособљавају на формалан начин, без упуштања у све опасности и штетности, које се јављају при обављању одређених послова. Такође, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад често се обавља на основу старих програма о оспособљавању, јер послодавци, односно лица за безбедност и здравље на раду, још увек нису усвојили нове методологије за оспособљавање, а ни актом, којим су утврдили права, обавезе и одговорности нису разрадили поступак оспособљавања запослених.

Инспекцијским надзором утврђено је да су код 63% послодаваца, у односу на број извршених надзора, обезбеђена средства и опрема за личну заштиту на раду.

Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду средња и већа предузећа уређују Правилником о безбедности и здрављу на раду, док велики системи права, обавеза и одговорности уређују Колективним уговором којим уређују и поступак избора и начина рада представника запослених и Одбора за безбедност и здравље на раду. Тако на пример, према подацима Инспектората за рад само код 256 послодаваца (1,6% од укупног броја код којих је извршен надзор) образован је Одбор за безбедност и здравље на раду.

Према табеларним подацима Инспектората за рад (IR 2), као и подацима о повредама на раду за 2007. годину може се утврдити да се најчешћи пропусти у примени мера безбедности и здравља на раду догађају на опреми за рад (утврђено 3.973, а оклоњено по решењу 3.123 недостатка), на електричним инсталацијама (утврђено 2.232, на отклоњено по решењу 1.816 недостатака) на грађевинским објектима (утврђено 1.513, а отклоњено по решењу 1.203 недостатка) итд. Упоредивањем наведених података са укупним бројем обављених надзора (20.598) може се констатовати да се одржавању у исправном стању средстава за рад (грађевински објекти, машине, алати, постројења, инсталације и сл.) код послодавца не поступа у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

8. ЕКОНОМСКИ АСПЕКТИ

У претходном периоду није постојао уређен начин извештавања и праћења финансирања односно праћења, процењивања и оцењивања трошкова на нивоу послодавца и оцена трошкова обезбеђивања система безбедности и здравља на раду на нивоу државе. У циљу сагледавања економских аспеката применом транспонованих директива у области безбедности и здравља на раду на свим нивоима потребно је сачинити анализу трошкова, сагледавајући њихову оправданост са аспекта смањења повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом.

На нивоу послодавца трошкови се могу посматрати праћењем две групе података и то трошкови за спровођење мера и активности за обезбеђивање безбедности и здравља и број изгубљених радних сати због повреда на раду и професионалних болести. Поред наведеног могу се још додати и трошкови за лечење, за надокнаде за време одсуствовања са посла, судске накнаде штете и сл. Све то указује на потребу посматрања безбедности и здравља на раду и са економских аспеката. Многи послодавци најчешће узимају у обзир само трошкове за спровођење мера безбедности и здравља на раду, а последице повреда и здравствених поремећаја остају сакривене. Један од разлога је и тај што се одређени део трошкова предузећа због повреда на раду и професионалних болести и болести повезаних са радом преноси на носиоце социјалне заштите (здравствена, инвалидска), тако да одређени део посредних трошкова остаје замагљен и послодавцу непознат. Повреде на раду и професионалне болести и болести у вези са радом повећавају трошкове послодавца зато што је потребно додатно ангажовање запослених ради замене одсутног запосленог, њихово оспособљавање за безбедан и здрав рад, повређеним и оболелим треба обезбедити надокнаде зараде и накнаде штете и слично. Повреде

на раду ометају и прекидају производњу и доводе до остваривања нижег дохотка, смањују пословни углед, а самим тим и конкурентност због неиспуњавања уговорних обавеза.

У Републици Србији није одређена посебна стопа доприноса за покривање трошкова мера за обезбеђивање безбедности и здравља на раду, па самим тим нема разграничења трошкова за права запослених из те области.

Трошкове за покривање мера у вези са обезбеђивањем безбедности и здравља на раду и за лечење повреда на раду и професионалних болести представљају средства Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, Републичког фонда за здравствено осигурање и средства послодавца.

Са аспекта послодавца трошкове обезбеђивања безбедности и здравља на раду могуће је пратити по следећим ставкама: интерни трошкови послодавца, екстерни трошкови послодавца (уплата доприноса за здравствено и пензијско-инвалидско осигурање) и губитак дохотка због преране инвалидности или смрти које је могуће оцењивати како на нивоу послодавца, тако и на националном нивоу.

9. АКТИВНОСТИ И МЕРЕ ЗА ПОСТИЗАЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ ЦИЉЕВА

9.1. Успостављање, одржавање, прогресивно развијање и периодично ревидирање система безбедности и здравља на раду

Систем безбедности и здравља на раду у Републици Србији, који је усаглашен са савременим трендовима развоја у овој области који су утврђени и уређени документима и актима ЕУ, успоставља се од почетка 2006. године доношењем Закона о безбедности и здрављу на раду и постепеним доношењем подзаконских прописа (правилника), током 2006. и 2007. године који обезбеђују потпуније функционисање кључних одредаба Закона. На основу тако постављеног система, у стратешком периоду потребно је обавити анализу њиховог функционисања и евентуално ревидирање појединих решења која до сада нису имала довољно ефекта.

Међутим, постављени систем омогућава даље прогресивно развијање постављених захтева ради транспоновања директива ЕУ и конвенција МОР-а у национално законодавства као и ревидирања постојећих прописа водећи рачуна о искуству и пракси.

9.2. Законодавне мере (активности у процесу придруживања ЕУ)

Безбедност и здравље на раду представља једну од области социјалне политике која се детаљно регулише на нивоу Европске уније, те

је неопходно постићи пуно усаглашавање са европским принципима у овој области у процесу европске интеграције Републике Србије. С посебним нагласком на важности социјалног дијалога, препоручује се стварање бољих радних услова у погледу очувања здравља и обезбеђења безбедности на послу, а циљ ових мера је постизање битног смањивања стопе повреда на раду и професионалних болести.

Ради повећања безбедности и здравља запослених на раду утврђују се следеће мере:

- 1) Усаглашавање са тековинама ЕУ и иновирање прописа у области безбедности и здравља на раду;
- 2) Доследно поштовање прописа у области безбедности и здравља на раду, односно примена мера којима се осигурава безбедан и здрав рад запослених;
- 3) Осигурање поштовања усвојених начела од стране послодавца и запослених у погледу превенције повреда на раду и професионалних болести, као и учешће послодавца у рехабилитацији повређених и обезбеђењу радног места у случају инвалидитета;
- 4) Обезбеђивање непрекидног праћења исправности опреме за рад и услова радне околине од стране послодавца и инспектора рада у циљу превенције повреда на раду и професионалних болести;
- 5) Организовање послова за безбедност и здравље на раду, одређивање лица за безбедност и здравље на раду и његово усавршавање према потребама послодавца, а посебно у делатностима које су потенцијално опасне по здравље запослених;
- 6) Редовно контролисање здравља запослених посебно на радним местима са повећаним ризиком (сагласно акту о процени ризика);
- 7) Обезбеђење адекватног оспособљавања запослених за безбедан и здрав рад и адекватна организација рада (опремање простора за рад, ротација запослених, избегавање монотоније и замора на радним местима са повећаним ризиком, паузе и поштовање прописа о радном времену, итд.);
- 8) Медијска подршка у циљу повећања свести послодавца и запослених о важности безбедности и здравља на раду;
- 9) Давање иницијатива за смањење пореза на средства и опрему за личну заштиту на раду, ако је то смањење у складу са прописима ЕУ.

9.2.1. Активности у процесу придруживања ЕУ

Краткорочни приоритети (2009. година)

Ради транспонованања законодавства ЕУ у национално законодавство у плану је доношење следећих прописа:

- 1) Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, (Упутство Савета бр. 92/57/ЕЕЗ од 24. јуна 1992. године о примени минимума захтева за безбедност и здравље и на раду на привременим или покретним градилиштима, 31992L0057);
- 2) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту, (Упутство Савета бр. 89/654/ЕЕЗ од 30. новембра 1989. године о минимуму захтева за безбедност и здравље запослених на радном месту, 31989L0654);
- 3) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, (Упутство Савета бр. 89/655/ЕЕЗ од 30. новембра 1989. године о минимуму захтева за безбедност и здравље запослених приликом коришћења опреме за рад на радном месту, 31989L0655 и Упутство Савета бр. 95/63/ЕЗ од 5. децембра 1995. године којим се мења Упутство бр. 89/655/ЕЕЗ о минимуму захтева безбедности и здравља запослених приликом коришћења опреме за рад на радном месту, 31995L0063 и Упутство бр. 2001/45/ЕЗ Европског парламента и Савета од 27. јуна 2001. године којим се мења Упутство Савета бр. 89/655/ЕЕЗ о минимуму захтева безбедности и здравља запослених приликом коришћења опреме за рад на радном месту (текст који важи и за Европску економску зону), 32001L0045);
- 4) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при ручном преношењу терета, (Упутство Савета бр. 90/269/ЕЕЗ од 29. маја 1990. године о минимуму захтева за безбедност и здравље приликом ручног преношења терета тамо где постоји ризик од повређивања леђа запослених, 31990L0269);
- 5) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при раду са опремом са екраном, (Упутство Савета бр. 90/270/ЕЕЗ од 29. маја 1990. године о минимуму захтева за безбедност и здравље при раду са опремом са екраном, 31990L0270);
- 6) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту, (Упутство Савета бр. 83/477/ЕЕЗ од 19. септембра 1983. године о заштити запослених од ризика насталих услед излагања азбесту, 31983L0477, Упутство Савета бр. 91/382/ЕЕЗ од 25. јуна 1991. године којом се мења Упутство бр. 83/477/ЕЕЗ о заштити запослених од ризика насталих услед излагања азбесту, 31991L0382 и Упутство бр. 2003/18/ЕЗ Европског парламента и Савета од 27. марта 2003. којом се мења

- Упутство Савета бр. 83/477/ЕЕЗ о заштити запослених од ризика насталих услед излагања азбесту, 32003L0018);
- 7) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању физичким штетностима - јонизујућа зрачења у контролисаним зонама, (Упутство Савета бр. 90/641/ЕУРОАТОМ од 4. децембра 1990. године о оперативној заштити запослених на отвореном изложених ризику јонизујућег зрачења током обављања својих активности у контролисаним подручјима, 31990L0641);
 - 8) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању хемијским агенсима, (Упутство Савета бр. 98/24/ЕЗ од 7. априла 1998. године о заштити безбедности и здравља запослених од ризика повезаних са хемијским агенсима на радном месту, 31998L0024, Упутство Комисије бр. 91/322/ЕЕЗ од 29. маја 1991. године о успостављању индикативних граничних вредности применом Упутства Савета бр. 80/1107/ЕЕЗ о заштити запослених од ризика због излагања хемијским, физичким и биолошким агенсима, 31991L0322, Упутство Комисије бр. 2000/39/ЕЗ од 8. јуна 2000. године о утврђивању прве листе индикативних граничних вредности професионалне изложености ради примене Упутства Савета бр. 98/24/ЕЗ о заштити безбедности и здравља запослених од ризика повезаних са хемијским агенсима на радном месту (текст који важи и за Европску економску зону), 32000L0039, Упутство Комисије бр. 2006/15/ЕЗ од 7. фебруара 2006. године о утврђивању друге листе индикативних граничних вредности професионалне изложености ради примене Упутства Савета бр. 98/24/ЕЗ и измене Упутства бр. 91/322/ЕЕЗ и Упутства бр. 2000/39/ЕЗ (текст који важи и за Европску економску зону), 32006L0015).

Учешће у припреми и изради техничких прописа и стандарда и прописа у области вођења евиденција.

Средњорочни приоритети (2010-2011. година)

- 1) Правилник о ознакама за безбедан и здрав рад, (Упутство Савета бр. 92/58/ЕЕЗ од 24. јуна 1992. године о минимуму захтева за обезбеђивање ознака за безбедност и/или здравље запослених на раду, 31992L0058);
- 2) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при раду на пловилима за улов рибе, (Упутство бр. 93/103/ЕЗ Европског парламента и Савета од 23. новембра 1993. године о минимуму захтева безбедности и здравља на раду при раду на пловилима за улов рибе, 31993L0103);

- 3) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад услед ризика од експлозивних атмосфера. (Упутство бр. 1999/92/ЕЗ Европског парламента и Савета од 16. децембра 1999. године о минимуму захтева за побољшање безбедности и здравља запослених изложених ризику услед експлозије гасова, 31999L0092);
- 4) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању биолошким агенсима. (Упутство бр. 2000/54/ЕЗ Европског парламента и Савета од 18. септембра 2000. године о заштити запослених од ризика насталих услед излагања биолошким агенсима на радном месту, 32000L0054);
- 5) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при вађењу минералних сировина у дубинским бушотинама. (Упутство бр. 92/91 ЕЕЗ Европског парламента и Савета од 3. новембра 1992. године о минимуму захтева за побољшање безбедности и здравља на раду запослених на вађењу минералних сировина у дубинским бушотинама, 31992L0091);
- 6) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при подземној и површинској експлоатацији минералних сировина. (Упутство бр. 92/104/ЕЕЗ Европског парламента и Савета од 3. децембра 1992. године о минимуму захтева за побољшање безбедности и здравља на раду запослених на површинским и дубинским коповима индустрије минерала, 31992L0104);
- 7) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад запослених ангажованих на одређено време или на привременом раду. (Упутство Савета бр. 91/383/ЕЕЗ од 25. јуна 1991. године о допуни мера за подстицање безбедности и здравља на раду запослених ангажованих на одређено време или на привременом раду, 31991L0383);
- 8) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању физичким штетностима - бука. (Упутство бр. 2003/10/ЕЗ Европског парламента и Савета од 6. фебруара 2003. године о минимуму заштите запослених од ризика насталих услед излагања физичким штетностима (бука), 32003L0010);
- 9) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању физичким штетностима - вибрације. (Упутство бр. 2002/44/ЕЗ Европског парламента и Савета од 25. јуна 2002. године о минимуму заштите запослених од ризика насталих услед излагања физичким штетностима (вибрације), 32002L0044);

- 10) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању физичким штетностима - електромагнетна зрачења, (Упутство бр. 2004/40/ЕЗ Европског парламента и Савета од 29. априла 2004. године о минимуму заштите запослених од ризика насталих услед излагања физичким штетностима (електромагнетна зрачења), 32004L0040);
- 11) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању физичким штетностима - вештачка оптичка зрачења, (Упутство бр. 2006/25/ЕЗ Европског парламента и Савета од 5. априла 2006. године о минимуму заштите запослених од ризика насталих услед излагања физичким штетностима (вештачка оптичка зрачења), 32006L0025);
- 12) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању карциногенима и мутагенима, (Упутство бр. 2004/37/ЕЗ Европског парламента и Савета од 29. априла 2004. године о заштити запослених од ризика насталих услед излагањима карциногеним и мутагеним материјама на радном месту, 32004L0037).

9.2.2. Институције за спровођење активности

За потребе усклађивања прописа, односно реализацију Националног програма интеграција у области безбедности и здравља на раду потребно је повећати капацитет Управе за безбедност и здравље на раду за припрему прописа пријемом нових службеника, даљим усавршавањем запослених и набавком потребне опреме. Узимајући у обзир број и структуру запослених у Управи, у овом тренутку (осам државних службеника, од чега су седам дипломирани инжењери и један дипломирани правник) и план усклађивања прописа, у току 2009. године потребно је да се приме три дипломирана правника.

Назив институције	Постојећа или планирана	Садашњи број запослених		Планирани број запослених по годинама			
				2008.	2009.	2010.	2011.
Управа за безбедност и здравље на раду	постојећа	укупно	8	11	11	11	11
		на пословима усклађивања прописа	2	5	5	5	5

Повећање капацитета Управе за безбедност и здравље на раду за потребе усклађивања прописа, односно реализацију НПИ у области безбедности и здравља на раду планирано је у оквиру краткорочних приоритета.

У стратешком периоду, ради успостављања јединствене праксе, увођењем јединствених стандарда у области прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине односно, ради уједначавања праксе процене ризика потребно је покренути иницијативу за формирање референтне лабораторије (објекти, опрема, инструменти и сл.).

9.3. Усвајање механизма и процедура за спровођење прописа о безбедности и здрављу на раду (интегрисана инспекција рада)

Приоритетни задатак Инспектората за рад је изградња модерног система инспекције рада прилагођеног ЕУ стандардима како би се успоставио ефикасан и делотворан оквир за организацију и функционисање истог. Стратешки циљ Инспектората за рад је увођење интегрисаног метода рада инспектора, који подразумева концепт „добити услугу на једном месту” (један инспектор – један послодавац – један надзор). Овакав интегрисан метод омогућава већу покривеност привредних субјеката и већи број запослених обухваћених инспекцијским надзором, што условљава стално оспособљавање и стручно усавршавање (едукацију) инспектора рада.

Оваквим видом надзора требало би оправдано очекивати већи број посета (надзора) инспектора рада послодавцима, а тиме и интензивнији, односно снажнији утицај на послодавце у смислу примене прописа о безбедности и здрављу на раду, односно смањења повреда на раду и професионалних болести.

Узимајући у обзир да су у досадашњим кампањама постигнути веома добри резултати, овакав вид надзора требало би и даље наставити нарочито у ризичним делатностима као што је грађевинарство, саобраћај, пољопривреда и дрвопрерађивачка индустрија. Такође, стратешки циљ вршења надзора биће оријентисан, на мала, средња предузећа и предузетнике, знајући да се у таквим предузећима најчешће не примењују прописане мере за безбедан и здрав рад. Имајући у виду појаву повећаног обима рада на црно као и појаву прековременог рада (нарочито у ризичним делатностима) рад инспекције рада биће усмерен на сузбијање ових појава.

Ради остваривања захтева којима се обезбеђује запосленима коришћење исправне и безбедне опреме за рад и боравак за време рада у здравој радној околини Стратегијом ће се утврдити спровођење перманентне и појачане контроле резултата превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад и услова радне околине.

Ради боље имплементације Закона Инспекторат за рад, у оквиру кампања и редовних надзора посебно ће инсистирати на доследној примени мера нарочито у вези са:

- оспособљавањем запослених за безбедан рад;
- прегледима и испитивањима опреме за рад и испитивањима услова радне околине;
- обезбеђивањем средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- спровођењем процедуре и применом мера у складу са актом о процени ризика на радном месту и у радној околини.

Сви учесници у спровођењу стратегије имају обавезу да својим деловањем утичу на откривање и спречавање појава дискриминације, шиканирања, узнемиравања и мобинга на раду.

Инспектори рада ће у стратешком периоду посебно инсистирати на доследној примени прописа ради остваривања радно правне заштите ризичних група запослених.

Проблематика незаконитог прековременог рада решаваће се корективним и репресивним мерама од стране инспектора рада, кампањама са социјалним партнерима и сл., како би се прековремени рад свео у законом дозвољене оквири.

Управа за безбедност и здравље на раду ће, у стратешком периоду, појачати надзор над законитошћу рада правних лица и предузетника са лиценцом.

9.4. Активности за доношење и спровођење прописа о осигурању од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом ради накнаде штете

Систем безбедности и здравља на раду ће се заокружити доношењем Закона о осигурању од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете. Једна од основних активности биће усмерена на доношење овог закона.

Основни принципи на којима ће се заснивати облици осигурања од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом, као и њихово функционисање, засниваће се на утврђивању, процени и степеновању професионалних ризика на радном месту осигураника и увођењу обавезног доприноса за овај вид осигурања који ће ићи на терет послодавца.

Разлог за усвајање модела посебног осигурања од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом садржан је и у чињеници да би, у време самог придруживања ЕУ било које државе, послодавци, из држава чије осигурање од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом иде на терет здравственог и пензијског и инвалидског осигурања, били у повољнијем положају у

односу на послодавце у државама у којима је уведен посебан систем оваквог осигурања, по коме трошкове осигурања сноси послодавац.

Посебно осигурање за безбедност и здравље на раду биће уређено посебним законом који ће у потпуности да уреди део тог осигурања, обавезе, одговорности и права послодавца, запослених, синдиката и државних органа који буду повезани у циљу остваривања тог осигурања.

Закон ће садржати следеће основне поставке:

- јавно и обавезујуће за све запослене и друга лица које ће одредити закон;
- засниваће се на начелима непрофитабилности и финансираће се доприносима послодавца;
- следиће циљеве побољшања нивоа безбедности и здравља на раду;
- формирање доприноса на основу нивоа ризика (према послодавцима, делатностима, занимањима) и према начелима бонус-малус подстицаће послодавце на улагања средстава и примену мера усмерити на превенцију и смањење ризика, па, самим тим и бољу безбедност и здравље на раду и тиме ће бити умањени трошкови који су последица неспровођења мера на том подручју;
- допринеће да се смањи број повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом и на тај начин ће се смањити трошкови послодавца и губитака привреде, а то ће допринети побољшању квалитета радних услова и социјалне заштите запослених.

Систем осигурања од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете заживео је у земљама у окружењу, те се намеће потреба да и Република Србија уведе овај вид осигурања.

9.5. Информациони систем и евиденције повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом

Актуелни концепт евидентирања повреда на раду у Републици Србији датира из шездесетих година прошлог века и током претходних педесет година није било значајних измена у постојећем концепту.

Тако постављен концепт није мењан односно није пратио промене у друштву које су се у међувремену десиле, а ни промене које је донео нагли развој информатике. Поред застарелог концепта у извештавању о повредама на раду и професионалним болестима постоји и проблем њихове евиденције односно њихово непријављивање.

9.5.1. Мере за унапређење система

Предлог новог концепта извештавања повреда на раду заснива се на једноставнијем обрасцу извештаја повреда на раду и професионалних болести као и на коришћењу савремених информатичких технологија. Овакав концепт омогућава у даљим фазама праћење ефеката имплементације мера за спречавање повреда на раду као и њихових финансијских ефеката.

У решавању проблема извештавања професионалних болести предлаже се израда нове листе професионалних болести (значајно краће од постојеће) као и детаљних критеријума за верификацију професионалних болести, која се налазе на листи. Такође покренуће се питање дефинисања болести у вези са радом, узимајући у обзир да до сада није уведена њихова дефиниција и евиденција.

Последња фаза развоја биће израда софтвера за евиденцију професионалних болести Републике Србије, који ће поред евиденције омогућавати информисање и размену података са надлежним установама Републике Србије.

9.5.2. Активности на изради информационог система „Регистар повреда на раду и професионалних болести”

Током 2008. године одржане су две консензус конференције ради придобијања подршке партнера Министарства рада и социјалне политике, представника репрезентативних синдиката, репрезентативне Уније послодаваца, Министарства здравља, Министарства рударства и енергетике, Завода за медицину рада, Завода за здравствено осигурање, Фонда за пензијско и инвалидско осигурање, Републичког завода за статистику.

У 2009. години активности ће бити усмерене ка развоју софтвера и очекује се израда прве прелиминарне верзије, као и упознавање корисника и јавности о могућностима тог информационог система.

9.6. Образовање одговарајућих тела

Стратешки циљ је давање снажне подршке у области безбедности и здравља на раду одговарајућим телима. На нивоу државе као и на другим нивоима треба оснажити улогу Социјално-економског савета, као и Савета за безбедност и здравље на раду на нивоу Републике Србије.

На нивоу послодаваца треба афирмисати колективно преговарање као превенцију и даље тежити избору представника запослених и образовању Одбора за безбедност и здравље на раду ради учешћа запослених у разматрању ових питања. Када се укаже потреба треба дати подршку и образовању оперативних тела од представника социјалних партнера како на нивоу државе тако и на нивоу послодаваца, а у циљу решавања актуелних питања из ове области.

9.7. Утврђивање приоритета у решавању проблематике везане за безбедност и здравље на раду (мала, средња предузећа и предузетници; високо ризични сектори; категорије осетљивих запослених; дискриминација и мобинг; равноправност полова)

Водећи рачуна да се привредни развој у Републици Србији ослања, између осталог, и на развој малих, средњих предузећа и предузетника, а да се мере за безбедност и здравље на раду у таквим предузећима недовољно спроводе, у стратешком периоду биће усмерене активности на прилагођавање законодавне регулативе малим, средњим предузећима и предузетницима, као и пружању помоћи таквим предузећима и предузетницима у имплементацији прописа.

Познато је да је проблематика безбедности и здравља на раду посебно изражена у делатностима грађевинарства, дрвопрерађивачке делатности, саобраћаја, хемијске индустрије, пољопривреде и сл., јер се у тим делатностима најчешће дешавају повреде на раду (нарочито смртне повреде), али и у којима постоје највећи ризици по здравље запослених. Циљеви ове стратегије су смањење повреда на раду и професионалних обољења најмање за 20%, као и смањење броја изгубљених радних дана по основу повреда на раду или болести у вези са радом на 100.000 запослених.

Имајући у виду нове тржишне односе у привреди Републике Србије где је честа појава прековременог рада, некоришћење дневног и годишњег одмора, агресивног понашања послодаваца, сексуално узнемиравање и сл., посебне активности биће предузете, нарочито када су у питању категорије осетљивих запослених, појаве дискриминације и злостављања. Посебна пажња ће се усмерити на тзв. индиректну дискриминацију жена, као и на злостављање према женама, а такође и на сексуално узнемиравање и уцењивање, као и на ускраћивање права из радног односа, или условљавање у вези радног односа, питање родне равноправности и дечијег рада, питања безбедности и здравља на раду запослених у култури и другим сличним делатностима.

9.8. Промоција културе превенције – покретање иницијативе за оснивање „Центра за едукацију” и успостављање „Дана безбедности и здравља на раду” у Републици Србији

Култура превенције у области безбедности и здравља на раду подразумева подизање свести на свим нивоима организовања рада (послодаваца и запослених) у смислу промоције процене професионалних ризика, што се постиже васпитањем, образовањем, оспособљавањем и другим врстама едукација.

Стварање здравог радног окружења подразумева повећање знања у области безбедности и здравља на раду сваког појединца. То значи да треба створити приступ који је истовремено и глобалан и превентиван, који промовише добробит на раду.

Оспособљавање у области безбедности и здравља на раду изводиће се тако да се користе различита средства, прилагођена специфичним условима, нпр. у малим и средњим предузећима или код предузетника. Треба учинити да сви запослени и послодавци буду свесни потребе оспособљавања младих за улазак у свет запослених, уз посебан осврт на стварање безбедних и здравих радних услова.

Активности треба усмерити, на сарадњу са средњим стручним школама и са универзитетима, односно факултетима – високом школама, системом учења који ће бити заснован на новој привредној структури и оријентацији ка формирању програма који ће у себи обухватити проучавање области безбедности и здравља на раду, чиме ће се обезбедити шире стручно образовање и већа флексибилност при запошљавању.

У оквиру функционисања средњих стручних школа потребно је развити сарадњу са послодавцима како би се ученицима обезбедила адекватна пракса и оспособљавање за безбедан и здрав рад. Такође, неопходно је створити подстицаје и могућности за континуирано усавршавање наставног особља ради обезбеђења квалитета наставе.

У наредном периоду је од посебног значаја створити могућности образовања из ове области и на високообразовним установама.

Предвиђање нових ризика и ризика који настају, било да су везани за техничке иновације или су изазвани променама у друштву, од пресудног је значаја уколико се тежи довођењу ризика под контролу. Зато је пре свега потребно непрекидно пратити саме ризике, на радном месту код послодавца, на основу систематског прикупљања и анализа података. Европски парламент је нагласио да је оваква врста анализе саставни део превентивног приступа.

Ради промоције културе превенције и здравља на раду потребно је да истраживачке организације врше координацију програма, да усмере програме на практичне проблеме који настају на радном месту и да изврше припреме за преношење резултата истраживања у фирме, а нарочито у мала и средња предузећа.

Биће потребно време да би се изменило схватање послодаваца у вези са улагањем финансијских средстава у примену мера безбедности и здравља на раду, зато што је последњих петнаест година приступ био окренут само према бржем обрту капитала, а не и у улагања у људске ресурсе. Средства послодавца која издваја за примену мера безбедности и здравља на раду посматрано у ширем смислу предста-

вљају приход његовог пословања, с обзиром да се њиховим улагањем спречавају знатне последице по процес рада и економске ефекте пословања послодавца.

Битан предуслов за напредак у оживљавању система безбедности и здравља на раду јесте едукација и информисање јавности о негативним последицама штетних утицаја услова рада на здравље запослених. Ово је неопходно да би јавност разумела, прихватила и подржала примену превентивних мера безбедности и здравља на раду. Ради подизања опште културе рада са аспекта безбедности и здравља на раду и схватања значаја ове области потребно је у стратешком периоду покренути иницијативу како би се нашла могућност (донације, пројекти, и сл.) за организовање (изградњу) јединственог „Центра за едукацију”.

Управа за безбедност и здравље на раду у сарадњи са Инспекторатом за рад и социјалним партнерима предузели су већ бројне активности на пољу превенције и едукације запослених и послодаваца од чега су најзначајније покретање иницијативе за потврђивање Конвенције 167 о безбедности и здрављу у грађевинарству (1988) и С 187 Конвенције о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду (2006), израда Националне политике безбедности и здравља на раду, допринос у изради закона и подзаконских аката који се односе на безбедност и здравље на раду и њихову примену, доношење споразума социјалних партнера на нивоу Социјално-економског савета у делатности грађевинарства на територији Републике Србије, заједничке кампање у делатности грађевинарства, организовање манифестација поводом светског и европских дана безбедности и здравља на раду.

Ради промовисања добре праксе, у овој области, потребно је одредити и обележавати „Дан безбедности и здравља на раду” Републике Србије и установити награду добре праксе.

9.8.1. Промоција процене професионалних ризика

Из свих докумената ЕУ, који се односе на област безбедности и здравља на раду, проистичу захтеви за примену превентивних мера ради предупређивања повреда на раду и професионалних болести, који условљавају спровођење процедуре процене професионалних ризика.

У складу са тим захтевима Законом о безбедности и здрављу на раду уведен је нови приступ у решавању питања безбедности и здравља на раду код послодавца који се знатно разликује од досадашњег традиционалног приступа. Законом о безбедности и здрављу на раду, уведена је обавеза послодавца да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање.

Начин и поступак процене ризика прописан је Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини.

Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини је најважнији подзаконски пропис на коме се заснива систем превенције промовисан Законом, којим се повезују најзначајнија питања у функционисању безбедности и здравља на раду код послодавца, а темељи се на систематском евидентирању и процењивању свих фактора (опасности и штетности) у процесу рада који могу узроковати настанак повреде на раду, обољења или оштећења здравља (професионалне болести и болести у вези са радом) и утврђивање могућности односно начина спречавања или отклањања ризика, уз обавезу послодавца да у ту сврху осигура потребна финансијска средства.

Како се ради о веома сложеној и комплексној процедури која се не завршава доношењем акта о процени ризика, потребно је интензивирати активности свих учесника у систему безбедности и здравља на раду, а нарочито инспектора рада над доследном применом Закона о безбедности и здрављу на раду.

Наиме, имајући у виду чињеницу да примена одређених мера у области безбедности и здравља на раду непосредно произилази из правилно утврђених ризика од повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом (обезбеђивање средстава и опреме за личну заштиту на раду, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, одржавање опреме за рад у исправном стању, утврђивање радних места са повећаним ризиком и сл.), као и да већи број послодавца није почео са процедуром доношења акта о процени ризика, потребно је да инспектори рада у поступку надзора пружају и стручну помоћ послодавцима у спровођењу ове законске обавезе.

Такође, неопходно је спровести медијску кампању са посебним нагласком на мала, средња предузећа и предузетнике у циљу информисања послодавца о њиховим законским обавезама и значају унапређења стања у области безбедности и здравља на раду у циљу подизања свести свих чинилаца система. У кратком временском периоду примене процедуре процене ризика, као први постављени задатак био је спровођење процедуре процене ризика утврђивањем опасности и штетности, па се очекује да ће се у наредном периоду појавити и нови ризици.

Према досадашњем сазнању, у Републици Србији као и у земљама ЕУ, појављују се нови ризици који се односе на психосоцијалне проблеме као нови изазови везани за безбедност и здравље на раду.

Разни облици психолошког узнемиравања и насиља на радном месту данас такође представљају посебан проблем који захтева законо-

давно деловање. Све што буде у том погледу учињено моћи ће да се ослања на одредбе директива које су усвојене на основу члана 13. Уговора о успостављању ЕУ, у којима је дефинисан појам узнемиравање на раду. Позната је чињеница да су „обољења која се појављују”, као што су стрес, депресија, напетост, појаве насиља на радном месту, узнемиравање и застрашивање изазивају 18% свих проблема везаних за здравље на раду, а једна четвртина ових проблема доводи до одсуства од две недеље или дуже. Притужбе на овакве проблеме су дво-струко чешће у образовању и здравственим и социјалним службама него у осталим секторима. Они нису у толикој мери повезани са изложеношћу одређеном ризику колико су последица читавог низа фактора, као што су организација рада, радно време, хијерархијски односи, исцрпљеност због превоза и степен у којем су у фирми прихваћене етничке и културне разлике. Ови проблеми треба да буду решени у глобалном контексту који је Међународна организација рада дефинисала као „добробит на раду”.

Стратегија треба да обезбеди спречавање настанка професионалних ризика (стрес, монотонија, узнемиравање и насиље на радном месту, оштећење мишића и скелета, и др.).

Сагледавајући стање у Републици Србији и примере добре праксе земаља ЕУ, Управа за безбедност и здравље на раду ће заједно са Саветом за безбедност и здравље на раду и социјалним партнерима припремити смернице за правилну примену директива, водећи рачуна о разликама међу делатностима и предузећима.

9.9 Давање иницијативе за увођење законских претпоставки за дефинисање финансијских и буџетских ресурса у области безбедности и здравља на раду

Ради увођења законских претпоставки и дефинисања финансијских и буџетских ресурса потребно је извршити анализу трошкова за спровођење мера безбедности и здравља на раду код послодаваца, затим за надокнаде у време одсуствовања са посла због повреда на раду или професионалних болести, за надокнаде штете код суда и сл.

У стратешком периоду потребно је као приоритет сагледати економски аспект транспоновања и примене прописа ЕУ у привредни систем на нивоу послодаваца.

9.10. Посебни програми у области безбедности и здравља на раду

Стратегија безбедности и здравља на раду подстиче се и посебним програмима-пројектима у разним областима подстакнутим поли-

тиком запошљавања, политиком развоја технолошких процеса, политиком промоције здравља и др.

Програми за подстицање Стратегије безбедности и здравља на раду треба да буду засновани на доследној примени превентивних мера у овој области. Један од посебних програма значајан за функционисање система безбедности и здравља на раду је покретање иницијативе за оснивање референтне лабораторије, чија улога је контрола квалитета рада правних лица са лиценцом у области безбедности и здравља на раду.

Стратегијом ће се иницирати програми едукације у сузбијању појава дискриминације, мобинга, дечијег рада, итд. у сарадњи са Управном за родну равноправност, невладиним организацијама и другим заинтересованим субјектима.

9.11. Сарадња у области безбедности и здравља на раду

9.11.1. Сарадња на међународном нивоу

Претпоставка за развијање и унапређење система безбедности и здравља на раду јесте успостављање и остваривање сарадње са међународним организацијама.

Управа за безбедност и здравље на раду је 2006. године остварила сарадњу са Агенцијом за безбедност и здравље на раду ЕУ са седиштем у Билбау и постала повереник за Републику Србију, као и са Светском здравственом организацијом. У наредном периоду ће се наставити активна сарадња са Агенцијом и Међународном организацијом рада са којима већ дуже време успешно сарађује. Сарадња ће бити усмерена на обезбеђивање ефикасне примене свих прихваћених конвенција, препорука и протокола МОР-а, као и сарадња у вези проценивања ризика на радном месту и у радној околини и препознавање појаве нових ризика, праћење здравственог стања запослених и др.

Сарадња са земљама у региону основни је предуслов за обезбеђивање поштовања минимума стандарда за безбедност и здравље на раду, с обзиром да је првенствени циљ сарадње са овим земљама омогућавање лакшег протока робе, услуга и капитала. У вези с тим, законодавни оквир који је усвојила Европска Унија служиће као основа за размену информација са поменутиим земљама.

Инспекторат за рад наставиће сарадњу са Комитетом виших инспектора рада ЕУ, у циљу развијања нових метода у вршењу надзора.

Инспекторат за рад је потписивањем Софијске декларације (у септембру 2008. године у Бугарској) постао члан новооснованог Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине, који ће подржавати регионалне иницијативе за реформу у области социјалне политике.

9.11.2. Сарадња на националном нивоу

Сарадња на националном нивоу оствариваће се са министарствима (Министарство здравља, Министарство животне средине и просторног планирања, Министарство економије и регионалног развоја, Министарство рударства и енергетике, Министарство трговине и услуга, Министарство просвете, Министарство унутрашњих послова, Министарство одбране и др.), нарочито у делу активности у процесу придруживања ЕУ. Такође сарадња ће се наставити са Фондом здравственог осигурања и Фондом пензијског и инвалидског осигурања, са јавним тужилаштвима и судовима, са представницима социјалних партнера (СССС, УГС „НЕЗАВИСНОСТ”, Унија послодаваца Србије), невладиним организацијама и др.

Кроз Акциони план одредиће се нивои координације и међусобне сарадње, одговорности, оптимализације и едукације.

10. ЗАКЉУЧЦИ

Област безбедности и здравља на раду како из економских тако и из хуманих разлога заслужују да заузму истакнуто место у програму политике државе. Опредељеност за повећање запослености и продуктивности као и завршавање процеса приватизације, захтева додатни напор свих заинтересованих страна да се побољша учинак на пољу безбедности и здравља на раду. Безбедност и здравље на раду има посебну улогу на повећању конкурентности и продуктивности предузећа, као и у доприносу који дају одрживости система социјалне заштите, зато што за резултат имају смањење трошкова од последица повреда на радном месту, од појава професионалних болести и поспешују мотивисаност запослених. Повреде на раду и професионалне болести представљају велики финансијски терет за систем социјалне заштите, што захтева стратешки координиран договор и сарадњу између главних социјалних партнера када је реч о реализацији Стратегије. Стратешко опредељење у области безбедности и здравља на раду мора да држи корак са поменутиим променама и потребама, како би се промовисала „добробит на раду”, односно физичка, морална и социјална добробит, а не нешто што се мери само непостојањем повреда на раду или професионалних болести. Да би се ово постигло, морају да буду укључени сви учесници, односно државни органи, социјални партнери, компаније, и др. и то на основу универзалног учешћа.

Сви учесници би требало да заједнички усмере снаге на давање подршке за реализацију Стратегије кроз :

- 1) промоцију свих активности на смањењу повреда на раду и професионалних болести узимајући у обзир, пре свега, делатности у којима је стопа настанка повреда на раду и професионалних болести изнад просека;

- 2) укључивање аспекта разлике полова у процену ризика, превентивне мере и решења у области безбедности и здравља на раду, како би се дала дужна пажња специфичним особинама жена;
- 3) превенцију ризика од психосоцијалних штетности (стрес, узнемиравање на радном месту, депресија и напетост, као и ризици везани за зависност од алкохола, дувана, дроге и лекова, треба да буду предмет посебних мера, али у исто време треба да буду и део глобалног приступа у вези са системима заштите здравља);
- 4) бољу превенцију професионалних болести (приоритет треба да буде превенција вибрационе болести, кожне болести, вирусног хепатитиса, бронхијалне астме, оштећења слуха);
- 5) вођење рачуна о демографским променама када је реч о ризицима, повредама на раду и професионалним болестима. Превентивне мере треба да буду такве да већу пажњу посвећују старосној доби запослених, и треба посебно да буду усмерене на младе и старије запослене;
- 6) вођење рачуна о променама у облицима запошљавања, организацији рада и радном времену (запослени у нестандартном и радном односу на одређено време су осетљива група);
- 7) вођење рачуна о величини послодаваца, а мала и средња предузећа и предузетници треба да буду предмет посебних мера у оквиру програма информисања, подизања нивоа свести и превенције ризика;
- 8) анализу нових ризика или ризика који настају, уз обраћање посебне пажње на ризике који су везани за интеракцију хемијских, физичких и биолошких агенаса, као и на ризике везане за радну околину (ергономске, психолошке и социјалне ризике).

Ради прецизирања начина оцене успешности спровођења Стратегије, као и периодичног сагледавања општег успеха у примени и евентуалног ревидирања појединих њених циљева, потребно је унапред прецизно дефинисати уз сваки постављени циљ и индикатор успеха, као и мерну карактеристику и начин мерења резултата.

11. АКЦИОНИ ПЛАН

Мере и активности са роковима, задацима, органима и учесницима надлежним за спровођење ове стратегије биће садржане у Акционом плану за период од 2009. до 2012. године.

Акциони план за спровођење ове стратегије биће утврђен у року од шест месеци од дана објављивања Стратегије.

12. ЗАВРШНИ ДЕО

Ову Стратегију објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

2.2.4. Акциони план за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године

На основу члана 43. Став 3. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08)

Влада доноси Акциони план за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године

1. УВОД

Стратегијом безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године („Службени гласник РС”, број 32/09) (у даљем тексту: Стратегија), предвиђено је да се у Акционом плану за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године (у даљем тексту: Акциони план) детаљније пропишу и уреде поједине мере и активности са роковима, задацима, органима и учесницима надлежним за спровођење ове стратегије.

Акционим планом одређени су надлежни органи државне управе, социјалних партнера и других чиниоца у систему безбедности и здравља на раду са конкретним појединачним циљевима и активностима којим се разрађују циљеви и мере из Стратегије, као најважнијег стратешког документа у области безбедности и здравља на раду.

Општи циљ Стратегије јесте унапређење и очување здравља радно активног становништва, односно унапређење услова рада ради спречавања повреда на раду и професионалних болести и болести у вези са радом и њиховог свођења на најмању могућу меру, односно отклањања професионалних ризика.

Акциони план представља скуп конкретних мера и активности којима је основни циљ унапређење здравља радно активног становништва у циљу смањења повреда на раду и професионалних болести.

2. ФИНАНСИЈСКИ ЕФЕКТИ

Имајући у виду мере Владе против економске кризе, за спровођење активности које су предвиђене Акционим планом у 2009. години ни су потребна додатна средства у буџету.

За активности чија је реализација планирана у 2010. години потребна средства у износу од 500.000 динара обухваћена су финансијским планом Министарства рада и социјалне политике, а евентуална додатна средства ће се обезбеђивати из фондова Европске уније (TAIEX, IPA и др.), као и из донаторских средства.

Средства неопходна за спровођење активности које ће се извршавати у 2011. и 2012. години биће обухваћена финансијским планом Министарства рада и социјалне политике у висини од 1.000.000 динара годишње.

У складу са могућношћу коришћења прве компоненте IPA, планираће се обезбеђивање средстава за пројекте којима ће се покренути иницијативе за оснивање референтне лабораторије и центара за едукацију, односно за реализацију ових активности неће се користити средства из буџета.

У оквиру IPA пројеката спровешће се део активности утврђених Акционим планом за спровођење Националне стратегије одрживог развоја за период од 2009. до 2017. године („Службени гласник РС”, број 22/09).

3. ЗНАЧЕЊЕ СКРАЋЕНИЦА

МРСП – Министарство рада и социјалне политике

МЗ – Министарство здравља

ЗЗЗР – Завод за здравствену заштиту радника

УБЗР – Управа за безбедност и здравље на раду

ИР – Инспекторат за рад

Репрезентативни синдикати – Савез самосталних синдиката Србије и УГС „Независност”

Репрезентативна удружења послодаваца – Унија послодаваца Србије

СЕС – Социјално-економски савет Републике Србије

МТИД – Министарство за телекомуникације и информационо друштво

РЗЗИ – Републички завод за информатику и интернет

УЗЗПРО – Управа за заједничке послове републичких органа

МЕРР – Министарство економије и регионалног развоја

БЗР – Безбедност и здравље на раду

МОР – Међународна организација рада

СЗО – Светска здравствена организација

TAIEX – Биро за техничку помоћ и размену информација

IPA – Инструмент за предприступну помоћ

IALI – Међународна асоцијација инспекције рада

SLIC – Комитет виших инспектора рада

RALI – Регионални савез инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине.

**АКЦИОНИ ПЛАН
ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ
БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ
ЗА ПЕРИОД ОД 2009. ДО 2012. ГОДИНЕ**

Општи циљ: унапређење и очување здравља радно активног становништва, односно унапређење услова рада ради спречавања повреда на раду и професионалних болести и болести у вези са радом и њиховог свођења на најмању могућу меру, односно отклањање професионалних ризика					
Појединачни циљеви	Активности	Индикатори	Очекивани резултати	Носиоци активности и учесници	Рокови
1	2	3	4	5	6
1. Успостављање, одржавање, прогресивно развијање и периодично ревидирање система безбедности и здравља на раду у консултацији са репрезентативним организацијама послодавца и запослених	1.1. Формирање радне групе за израду анализе примене закона и подзаконских аката	Чланови радне групе	Формирана радна група за израду анализе примене закона и подзаконских аката	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодавца, САВЕТ ЗА БЗР, невладине организације и друга министарства	Март 2010. год
	1.2. Припрема плана анализе примене закона и подзаконских аката	Анализа примене Закона и подзаконских аката	Сачињен план анализе примене закона и подзаконских аката	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, УПС, САВЕТ ЗА БЗР, невладине организације и друга министарства	Јун 2010. год.
	1.3. Анализа односно утврђивање примене Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских аката који обезбеђују функционисање Закона	Стање примене Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских прописа	Сачињен извештај са предлогом измена и допуна Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских прописа		Чланови радне групе

	2. Доношење закона, подзаконских прописа, колективних уговора, општинских и других аката о безбедности и здрављу на раду	2.1. Припрема и услаглашавање са правним тековинама ЕУ и инвоирање прописа у области безбедности и здравља на раду 2.2. Учествовање у преговорима за закључивање посебних колективних уговора за јавне службе и јавна предузећа, као и колективних уговора код послодавца за јавне службе и јавна предузећа	Степен услаглашености Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских прописа са упуштвима ЕУ	Усаглашен Закон о безбедности и здрављу на раду и услаглашени подзаконски прописи са упуштвима ЕУ	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца и друга министарства	Крај 2012. год.
	2.2. Учествовање у преговорима за закључивање посебних колективних уговора за јавне службе и јавна предузећа, као и колективних уговора код послодавца за јавне службе и јавна предузећа	Развијање социјалног дијалога у области безбедности и здравља на раду	Број услаглашених колективних уговора	Број закључених колективних уговора	МРСП и друга надлежна министарства, СЕС, послодавци, Савет за БЗР у сарадњи са репрезентативним синдикатима	Континуирано
	3.1. Формирање радне групе за израду методологије интегрисаног инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду	Чланови радне групе		Формирана радна група за израду методологије интегрисаног инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду	МРСП, ИР	Крај 2010. год.
	3.2. Израда методологија за интегрисани инспекцијски надзор у области радних односа и безбедности и здравља на раду	Усвојена методологија интегрисаног инспекцијског надзора коју примењују инспектори рада	Број инспектора рада који је похађао и савладао обуку за интегрисани инспекцијски надзор	Припремљена методологија за интегрисани инспекцијски надзор у области радних односа и безбедности и здравља на раду	МРСП, ИР	Крај 2010. год.
3. Усвајање механизма и процедура за спровођење прописа о безбедности и здрављу на раду (интегрисана инспекција рада)	3.3. Реализација обуке свих инспектора рада за интегрисани инспекцијски надзор	Број инспектора рада који је похађао и савладао обуку за интегрисани инспекцијски надзор	Обука свих инспектора рада за интегрисани инспекцијски надзор	Обука свих инспектора рада за интегрисани инспекцијски надзор у области радних односа и безбедности и здравља на раду	МРСП, ИР	Крај 2010. год.
	3.4. Информисање социјалних партнера о интегрисаном инспекцијском надзору	Број одржаних округлих столова и семинара за социјалне партнере	Организовани округли столови и семинари за социјалне партнере на тему интегрисаног инспекцијског надзора	Организовани округли столови и семинари за социјалне партнере на тему интегрисаног инспекцијског надзора	МРСП, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца	Крај 2010. год.

	4.1. Организовање семинара ради упознавања са искуствима земаља чланица ЕУ у области осигурања од повреда на раду	Упознавање са искуствима земаља чланица ЕУ у области осигурања од повреда на раду	Организовани семинари	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодаваца, САБЕТ ЗА БЗР, друга министарства и невладине организације	2009.- 2010. год.
4. Увођење посебног осигурања од повреда на раду и професионалних болести	4.2. Предложити образовање радне групе за израду Нацрта закона о осигурању од повреда на раду и професионалних болести ради накнаде штете	Предложени чланови радне групе	Образована радна група	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодаваца, САБЕТ ЗА БЗР, друга министарства и невладине организације	Крај 2010. год.
	4.3. Припремити законски оквир којим се уређује осигурање од повреда на раду и професионалних болести ради накнаде штете	Расправа о Закону о осигурању од повреда на раду и професионалних болести ради накнаде штете	Израђен текст Закона о осигурању од повреда на раду и професионалних болести ради накнаде штете	Радна група	Крај 2012. год.
5. Увођење информационог система у области безбедности и здравља на раду (регистар повреда на раду и професионалних болести и др.)	5.1. Анализа постојећег информационог система	Стање функционисања постојећег информационог система	Предлог пројекта за увођење регистра повреда на раду и професионалних болести	МРСП, УБЗР, ИР, МЗ, МТИД, РЗИ, УЗЗПРО и друга министарства, Републички завод здравственог осигурања, Републички фонд ПИО, Институт за медицину рада Србије "др Драгомир Карајовић", ЗЗЗР	Крај 2010. год.

6. Образовање одговарајућих триpartитних тела које чине представници државних органа, послодавца и запослених одговорних за безбедност и здравље на раду	6.1. Образовање сталних радних тела код локалних социјално-економских савета	Развијање социјалног дијалога у области безбедности и здравља на раду	Образована стална радна тела за БЗР у оквиру локалних СЕС-а следећих градова: Нови Сад, Београд, Крагујевац, Ниш и општине Суботица	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца и извршни органи јединице локалне самоуправе	2009.- 2012. год.
7. Утврђивање приоритета у решавању проблематике везане за безбедност и здравље на раду	7.1. Мала и средња предузећа				
7.1.1. Организовање семинара за едукацију послодавца малих предузећа	Упознавање послодавца са обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативно удружење послодавца -носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативно удружење послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.	
7.1.2. Организовање семинара за едукацију послодавца средњих предузећа.	Упознавање послодавца са обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативно удружење послодавца -носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативно удружење послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.	
7.2. Високоризични сектори (грађевинарство, дрвопрерађивачки, саобраћај, хемијска индустрија, пољопривреда и сл.)					

	7.2.1. Организовање семинара за едукацију запослених и послодавца у департности грађевинарства	Упознавање запослених и послодавца са правима, обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца - носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.
	7.2.2. Организовање семинара за едукацију запослених и послодавца у дрвопрерађивачком сектору	Упознавање запослених и послодавца са правима, обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца - носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.
	Упознавање запослених и послодавца са правима, обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца - носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.	
	7.2.4. Организовање семинара за едукацију запослених и послодавца у хемијској индустрији	Упознавање запослених и послодавца са правима, обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца - носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.

	7.2.5. Организовање семинара за едукацију запослених и послодавца у пољопривреди	Упознавање запослених и послодавца са правима, обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца - носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.
	7.2.6. Организовање семинара за едукацију запослених и послодавца у сектору енергетике	Упознавање запослених и послодавца са правима, обавезама и одговорностима у области БЗР	Одржано 5 семинара	Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца - носилац, учесници: Управа за БЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.
	7.3. Групе осетљивих запослених (труднице, млади, старији запослени, особе са инвалидитетом, инвалиди рада и др.)				
	7.3.1. Организовање едукација за упознавање осетљивих група запослених са правима у области БЗР	Упознавање запослених и послодавца са правима осетљивих запослених у области БЗР	Одржано 5 едукација	Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца - носилац, МРСГ, УБЗР, Управа за родну равноправност, Сектор за рад, ИР, МЕРР, Службе медицинске рада, Завод за унапређивање васпитања и образовања, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.

7.4. Дискриминација и злостављање				
7.4.1. Информисање запослених и социјалних партнера о препознавању појава дискриминације и злостављања на раду, њиховом спречавању и поступку заштите	Број одржаних семинара, округлих столова, радионица и др.	Организовани округли столови и семинари за запослене и социјалне партнере	МРСП, УБЗР, Сектор за рад, Управа за родну равноправност, Сектор за рад, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, Службе медицине рада, Завод за унапређивање васпитања и образовања, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.
7.5. Родна равноправност				
7.5.1. Информисање запослених и социјалних партнера о родној равноправности	Број одржаних семинара, округлих столова, радионица и др.	Организовани округли столови и семинари за запослене и социјалне партнере	МРСП, УБЗР, Управа за родну равноправност, УПС, СССС, УГС, „Независност“, Сектор за рад, ИР, Службе медицине рада, Завод за унапређивање васпитања и образовања, невладине организације	Континуирано крај 2012. год.
7.6. Безбедност производа, која се односи на опрему, машине и друга средства за рад и заштиту на раду				
7.6.1. Обезбедити информације о значају поштовања стандарда и акредитације у светлу друштвено одговорног пословања	Повећана знања о добробити од увођења стандарда, акредитације у друштвено одговорном пословању	Повећан број привредних субјеката који поштују стандарде	МЕРР, Агенција за акредитацију, Институт за стандардизацију	Континуирано крај 2012. год
7.7. Безбедност услуга, а нарочито услуга одржавања и поправке опреме, машина и других средстава за рад				
7.7.1. Обезбедити информације о значају поштовања стандарда и акредитације у светлу друштвено одговорног пословања	Повећана знања о добробити од увођења стандарда и акредитације у друштвено одговорном пословању	Повећан број привредних субјеката који поштују стандарде	МЕРР, Агенција за акредитацију, Завод за стандардизацију	Континуирано крај 2012. год.

	8.1. Спровођење кампања које ће за циљ имати промоцију културе превенције	Организовање кампања	Постигнут виши ниво културе у БЗР	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодаваца, образовне институције, фондови за пензијско и инвалидско осигурање, невладине организације и друга министарства	Континуирано крај 2012. год.
	8.2. Програм едукације ученика и студената у сарадњи са образовним институцијама и послодавцима	Организовање кампања	Постигнут виши ниво знања из области БЗР	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодаваца, образовне институције, фондови за пензијско и инвалидско осигурање, невладине организације и друга министарства	Континуирано крај 2012. год.
8. Промовисање културе превенције и добре праксе у области безбедности и здравља на раду	8.3. Покретање иницијативе код Министарства просвете за информисање и едукацију ученика средњих стручних школа о безбедности и здрављу на раду	Одређени образовни профили и области код којих ће се спровести информисање и едукација	У средњим стручним школама организовано информисање и едукација ученика средњих стручних школа	МРСП, УБЗР, Министарство просвете, друга министарства и невладине организације	Континуирано крај 2012. год.
	8.4. Обележавање дана БЗР Републике Србије и увођење награде за добру праксу	Утврђен дан БРЗ у Републици Србији и уставноглавени критеријуми за награђивање добре праксе	Повећан број учесника у обележавању дана БЗР и повећан број привредних друштава са добром праксом	МРСП, УБЗР, ИР, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодаваца, невладине организације и друга министарства	2010 год

9. Давање иницијатива за увођење законских предлога у смислу дефинисања финансијских и буџетских ресурса у области безбедности и здравља на раду	9.1. Анализа трошкова за спровођење мера БЗР код послодавца	Сачињен упитник и прикупљени одговори 300 послодавца	Утврђен проценат издвајања финансијских средстава за примену мера БЗР	МРСП, УБЗР, друга министарства, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца	Крај 2011. год.
10. Покретање иницијативе за оснивање референтне лабораторије	9.2. Анализа исплаћених надокнада у време одсуствовања са посла због повреда на раду или професионалних болести, за надокнаде штете код суда и сл.	Сачињен упитник и прикупљени одговори 300 послодавца	Утврђен проценат издвајања финансијских средстава за исплаћене надокнаде	МРСП, УБЗР, друга министарства, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца	Крај 2012. год.
11. Покретање иницијативе за оснивање „Центра за едукацију“	9.3. Сагледавање економског аспекта примене транспонованих прописа ЕУ код послодавца	Сачињен упитник и прикупљени одговори 300 послодавца	Утврђен проценат издвајања финансијских средстава за примену нових прописа	МРСП, УБЗР, друга министарства, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца	Крај 2012. год.
10. Покретање иницијативе за оснивање референтне лабораторије	10.1. Покретање иницијативе за изradу пројекта. „Оснивање Референтне лабораторије“ и образовање радног тима за изradу пројекта	Образован радни тим за изradу пројекта	Израђен пројекат: „Оснивање Референтне лабораторије“	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативна удружења послодавца, МЗ, Институт за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“, друга министарства и невладине организације	Крај 2010. год.
11. Покретање иницијативе за оснивање „Центра за едукацију“	11.1. Израда анализе о могућностима оснивања Центра или центра за едукацију	Образована радна група за изradу анализе	Израђена анализа о могућностима оснивања „Центра или центра за едукацију“	МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, друга министарства и невладине организације	Јуни 2010. год.

<p>12. Сарадња у области безбедности и здравља на раду (даља сарадња на међународном нивоу и на националном нивоу побољшана и унапређена међуресорска сарадња)</p>	<p>12.1. Развијање сарадње са МОР-ом, Европском агенцијом за БЗР, СЗО, IALL, SLIC, RALI и др.</p>	<p>Формирање тимова за рад по појединим питањима</p>	<p>Развијена сарадња са МОР-ом, Европском агенцијом за БЗР, СЗО, IALL, SLIC, RALI</p>	<p>МРСП, УБЗР, ИР, МЗ, Институт за медицину рада Србије „др Драгомир Карајовић“, ЗЗЗР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, друга министарства и невладине организације</p>	<p>Континуирано</p>
	<p>12.2. Побољшати сарадњу са земљама у региону по питању послова БЗР</p>	<p>Формирање тимова за рад по појединим питањима</p>	<p>Побољшана сарадња са земљама у региону</p>	<p>МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца, друга министарства и невладине организације</p>	<p>Континуирано</p>
	<p>12.3. Побољшати међусекторску и међуресорску сарадњу у делу процеса придруживања у ЕУ</p>	<p>Формирање тимова за заједнички рад по појединим питањима</p>	<p>Побољшана међуресорска и међусекторска сарадња</p>	<p>МРСП, УБЗР, ИР, СЕС, Репрезентативни синдикати и Репрезентативна удружења послодавца и друга министарства и невладине организације</p>	<p>Континуирано</p>

2.3. Међународни извори права

У области безбедности и здравља на раду за нашу земљу најзначајнији извори међународног права представљају конвенције и препоруке Међународне организације рада и директиве Европске уније.

2.3.1. Међународна организација рада

Међународна организација рада - МОР, једина је трипартитна организација из састава ОУН. Окупља више од 180 држава чланица, а основана је са циљем да својим деловањем утиче на стварање услова за повољнији положај радника на раду. Донела је близу 200 конвенција и исто толико препорука којима уређује ширу заштиту радника гарантујући одређена права која су везана за: запошљавање, радно време, одморе и одсуства, слободу организовања и удруживања, остваривања зараде и других примања, здравствену заштиту, социјално осигурање за случај болести, повреде на раду и професионалне болести, инвалидности, старости и смрти радника, надзор над применом прописа као и за друге облике деловања у овој области.

У оквиру ових конвенција и препорука издваја се више од тридесет и пет конвенција и исто толико препорука којима се регулишу минимални стандарди и мере безбедности и здравља на раду.

Устав међународне организације рада утврђује следећа три приоритетна задатка:

- рад се мора обављати у здравој и безбедној средини;
- услови рада треба да буду достојни човека и да се радник осећа пријатно;
- рад мора раднику да пружи могућност да се реализује, да развија своју личност и да служи друштву.

Имајући у виду ове циљеве Међународна организација рада залаже се за свеобухватан приступ безбедности и здрављу на раду у условима брзих технолошких промена, глобализације светске привреде и промена у начину организовања рада.

Међународна организација рада инсистира на новим решењима којима би се ускладила три циља: пуна запосленост и стабилност запошљавања, побољшање квалитета услова рада и веће познавање и контрола ризика употребе нових и опасних материјала.

Најважније конвенције о безбедности и здрављу на раду су Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини (код нас ратификована 1987. године), Конвенција бр. 161 о службама медицине рада (ратификована 1989. године), Конвенција бр. 81 о инспекцији у индустрији и трговини (ратификована 1956. године) и

Конвенција бр. 135 о радничким представницима (ратификована 1981. године)

За Србију је од посебног значаја Конвенција број 155 јер се у њој, између осталог, каже "да државе чланице Међународне организације рада треба да формулишу конкретну националну политику о безбедности и здрављу радника и о радној средини уз консултовање најрепрезентативнијих организација послодаваца и радника". То је позив да и код нас трипартизам постане основа за договарање и предлагање закона и прописа о заштити на раду.

Конвенција број 161 о медицини рада обавезује државе које су је ратификовале да на радном месту заштите све запослене и да одговарајуће службе медицине рада изврше "идентификацију и процену ризичних фактора који могу да угрозе здравље запослених на радном месту", као и да "брину и воде рачуна о факторима у радној средини и у процесу рада који могу да угрозе здравље радника укључујући у то и санитарије, трпезарије и спаваонице и то када их обезбеђује послодавац". Државе су дужне да "пруже помоћ код планирања и организације рада, укључујући у то и припрему радних места, избор, одржавање и стање постројења и опреме и материјала који се користе у току рада".

Остале конвенције и препоруке МОР посвећене безбедности и здрављу на раду односе се углавном на питања заштите у посебним индустријским гранама и на посебне ризике и опасне материјале.

2.3.2. Порекло и развој безбедности и здравља на раду у ЕУ

Темељи безбедности и здравља на раду у Европској унији постављени су 1951. године оснивањем Европске заједнице за угљ и челик (СЕСА).

Уговор о оснивању Европске заједнице за угљ и челик први је међународни економски уговор који је садржао одредбе о безбедности и здрављу на раду. У члану 55. међународног уговора овлашћеним лицима даје се право да покрећу и финансирају истраживања чији је циљ безбедност и здравље на раду у производњи угља и челика и да стечена сазнања проследи свим заинтересованим институцијама земаља тадашње европске заједнице.

Врло брзо појавиле су се стотине анализа и приказа о условима рада и мерама безбедности и здравља на раду у земљама Заједнице. Истраживања су довела до напретка на пољу безбедности и здравља на раду, утврђивања професионалних болести, предлагања мера заштите у рудницима и фабрикама, у процени професионалних ризика и систематизацији професионалних болести. Новостечена сазнања у

области безбедности и здравља на раду утицала су на производњу нових машина и алата и постала су саставни део организације рада.

Анализе стручњака показале су да је производња у овим земљама у индустрији угља и челика бележила сталан раст, а да се број несрећа и повреда на раду стално смањивао. Истраживањима је утврђено да је продужен животни век рудара за близу двадесет година. У другој половини 50-тих година тешке несреће у рудницима у Белгији и Италији још више су убрзале стварање прве трипартитне европске Комисије за безбедност и здравље на раду у рудницима. У састав овог тела ушли су представници држава, послодаваца и синдиката. Комисија представља први трипартитни орган Заједнице надлежан за безбедност и здравље на раду, додуше ограничен на руднике угља. Оснивањем Европске економске заједнице (ЕЕЗ) 1957. године и усвајањем Римског уговора ЕЕЗ, проблематика безбедности и здравља на раду сагледава се на свеобухватан (шири) начин и одредбама уговора прописи о заштити уводе се и у друге индустријске гране и секторе.

Пет година касније, 1962. године Препоруком ЕЕЗ уводи се принцип да свака фабрика са више од 200 запослених мора имати службу безбедности и здравља на раду.

Дванаест година касније, 1974. године Комисија за безбедност и здравље на раду у рудницима добија шира овлашћења и њене одлуке постају пуноважне за све врсте рудника, производњу нафте и гаса. Исте године оснива се Саветодавни комитет ЕЕЗ за безбедност, хигијену и заштиту здравља на раду. Комитет чине представници влада, послодаваца и запослених, а у надлежност му се стављају питања безбедности и здравља на раду у најширем смислу.

Далеке 1978. године, Европска економска заједница (ЕЕЗ) покренула је први акциони програм свеобухватних мера безбедности и здравља на раду. Други сличан програм покренут је 1984. године.

Јединствен европски акт усвојен 1987. године представља камен темељац целокупне зграде безбедности и здравља на раду, европских директива и прописа о безбедности и заштити здравља на раду у протеклих четрнаест година. Члан

118 А Уговора представља правни основ на коме су засноване све регуле о безбедности и здрављу на раду у земљама данашње Европске уније.

Трећи акциони програм безбедности и здравља на раду донет је 1988. године. Само годину дана касније ЕЕЗ усваја Оквирну директиву 89/391 о примени мера за унапређивање и побољшање безбедности и здравља радника на радном месту. Упоредо, подстакнут акцијом европских синдиката, Савет Европске економске заједнице исте године усваја Европску повељу о основним социјалним правима радника и

Акциони програм за спровођење Повеље у којима право радника на безбедност и здравље на раду заузима врло запажено место. Ова документа и дан-данас представљају суштински део темеља социјалних права запослених и грађана земаља Европске уније.

У циљу даљег подстицања активности безбедности и здравља на раду, 1992. година проглашена је Европском годином безбедности, хигијене и здравља на радном месту. Годину дана касније Мастрихтским уговором даље су разрађене основи и правци развоја безбедности и здравља на раду у Европској унији. Тада

је донета и одлука о месту где ће бити лоцирана Европска агенција за заштиту здравља и безбедност на раду запослених Билбао (Шпанија).

Комисија Европске уније усвојила је 1994. године Оквирни акциони програм за заштиту на раду до 2000. године, а две године касније, 1996. године сачињена је најновија верзија Програма заштите на раду Европске уније за период 1996. до 2000. године. Главни циљ овог документа је да се настави са редуковањем несрећа и повреда на раду и професионалних обољења коришћењем закона и прописа и утврђивањем "правила игре" на плану безбедности и здравља на раду, уз активно учешће социјалних партнера - представника послодавачких и синдикалних организација.

Проблематика безбедности и здравља на раду садржана је и у свим другим релевантним документима Европске уније који се односе на питања развоја, запошљавања, социјалне политике и др.

Сада је на снази стратегија Европске уније за период од 2007. до 2012. године. Приоритети су суочавање са новим ризицима и опасностима, утврђивање миниалних нивоа заштите и примена превентивних мера на раднике који до сада нису били обухваћени.

2.3.3. Правни основ и директиве ЕУ

Као што је већ поменуто, правни основ безбедности и здравља на раду и целокупног законодавства Европске уније у овој области (директиве и препоруке) заснован је на члану 118 А Јединственог европског акта из 1987. године.

У овом документу наводи се:

"1. Државе чланице обавезују се да унапређују и побољшавају радну средину ради учвршћивања безбедности и здравља радника. Оне себи, у перспективи ка прогресу, постављају за циљ усклађивање постојећих услова у овом сектору.

2. Ради доприноса остварењу циља предвиђеног у параграфу 1. Савет је већином гласова, а на предлог Комисије, у сарадњи са Европским парламентом и уз претходно консултовање Економско-социјалног комитета, донео путем директива минималне прописе који ће се постепено примењивати, имајући у виду услове и техничке нормативе у државама чланицама. Директивама се избегава наметање административних, финансијских и правних препрека у процесу стварања и развоја малих и средњих предузећа.

3. Норме из овог члана не спречавају ниједну државу да задржи и настави да примењује мере које су у складу са Уговором, а доприносе већој заштити услова рада."

Основни принципи и циљеви свих директива Европске уније у области заштите на раду заснованих на члану 118 А су следећи:

- државе се морају ангажавати на унапређивању и побољшању услова рада, безбедности и заштите здравља на радном месту;
- државе су дужне да међусобно ускладе законе и прописе о заштити на раду и услове рада;
- директиве Савета Европске уније садрже минималне прописе и стандарде и треба да помогну државама чланицама да побољшају услове рада и безбедност и здравље на раду и остваре бржи економски и социјални прогрес у својим срединама;
- директиве о безбедности и здрављу на раду никако не смеју бити препрека за развој малих предузећа;
- државе које су већ унапредиле услове рада и заштиту на раду у складу са директивама Европске уније ничим нису спречене да делују у правцу даљег побољшања услова рада и безбедности и здравља на раду.

Према томе, директиве Европске уније о заштити на раду треба да послуже за уједначавање услова рада, система и мера безбедности и здравља на раду међу државама чланицама ради отклањања нелојалне конкуренције по овој основи међу земљама чланицама Европске уније, али и другим земљама које сарађују или желе да сарађују са Европском унијом, посебно онима који желе да јој се придруже.

Директиве Европске уније о безбедности и здрављу на раду су правни инструменти које доносе Европски савет и Европски парламент. Државе чланице имају обавезу да их преносе у национално законодавство, али им се даје одређени простор за њихову примену у пракси. Због тога се начин преношења (транспозиција) директива у национално законодавство разликује у неким детаљима од земље до земље. О примени директива на нивоу држава чланица Европске уније старају се националне власти.

За безбедност и здравље на раду најзначајније су директиве општег карактера којима се одређују смернице (оквири) националне политике и националних система заштите и посебне директиве којима се ближе одређују услови рада и мере безбедности у појединим областима.

Оквирна директива 89/391 одређују основне принципе који се морају поштовати при успостављању националног система безбедности и здравља на раду и уградити у национално законодавство, а то су:

- превентивне мере као саставни део процеса рада и организације рада,
- избегавање професионалног ризика,
- оцењивање преосталог ризика (који се не може избећи),
- обавеза и одговорност послодавца за остваривање безбедности и заштиту здравља на раду,
- побољшање услова рада и брига о здрављу трајан је задатак управљања пословањем,
- прилагођавање радног места могућностима радника,
- предност колективних мера заштите над појединачним,
- учешће и консултовање радника и/или њихових представника при доношењу одлуке о набавци опреме, увођењу нових технологија и других промена са становишта безбедности,
- организовано обављање послова безбедности и заштите здравља на раду ангажовањем стручних кадрова,
- непосредна сарадња службе заштите и службе медицине рада,
- перманентно оспособљавање за безбедан рад,
- уредна евиденција свих података,
- сарадња и комуникација са инспекцијом рада,
- обавештавање радника и/или њихових представника о процени ризика, предузетим мерама, повредама на раду, професионалним болестима, налазу инспекције рада и предузетим мерама по његовом налогу,
- информисање радника о степену ризика на радном месту.

Оквирна Директива из 1989. године постала је извор нових "ћерки-директива" којима се општи принципи преносе и примењују на специфичне области безбедности и здравља на раду. То подразумева Директиву 89/654 о минималним захтевима за безбедност и здравље, Директиву 89/655, Директива 89/656 о опреми за рад о личној заштитној опреми, Директива 90/269 о ручном руковању великим теретима, Директива 90/270 о видео екранима, Директива 90/394 о канцерогеним агенсима, Директива 90/679 о биолошким агенсима, Директива 92/57 о привременим и покретним градилиштима, Директива 92/91 о вађењу руда - бушење, Директива 92/104 о вађењу руда : површински и под-

земни копови, Директива 93/103 о рибарским бродовима, Директива 99/92 о експлозивним срединама, Директива 98/24 о хемијским агенсима. Ту су и директиве везане за Еуратом уговор (на пример Директива 96/29/Еуратом) које пружају посебну заштиту против ионизирајућег зрачења.

Четири директиве намењене су заштити радника од ризика изложености физичким агенсима у вези са вибрацијама (Директива 2002/44/ЕЦ), буком (Директива 2003/10/ЕЦ), електромагнетским пољима (Директива 2004/40/ЕЦ) и оптичком радијацијом (Директива 2006/25/ЕЦ).

Специфичне директиве усвојене су ради решавања проблема са безбедносним и здравственим ризицима одређених категорија радника : на пример младих радника (Директива 94/33 о забрани дечијег рада), о радницима који раде по уговору на одређено време (Директива 91/383) и о трудницама и породилјама (Директива 92/85).

Колико се у Европској унији придаје пажње безбедности и здрављу на раду најбоље илуструје чињеница да се и питање радног времена третира као непосредно везано за безбедност и здравље на раду (Директива 93/104). Постоје посебни захтеви у вези са дневним и недељним одмором, паузама за одмор у току рада, хуманизацијом рада, максималним седмичним радним временом, сменским радом, плаћеним годишњим одмором и ноћним радом.

У Европској унији и пре 1989. године, односно пре доношења оквирне Директиве 89/391/ЕЕЦ постојале су директиве о безбедности и здрављу на раду као што су директиве о опасним радним местима (на пример Директива 77/576 о знацима упозорења ради безбедности на радном месту) и о опасностима излагања опасним супстанцама. У питању су : Директива 78/610 о винил хлорид мономеру, Директива 80/1107 о канцерогеним, хемијским, физичким и биолошким агенсима, Директива 82/605 о олову, Директиве 80/1107 и 82/605 које су сада замењене Директивом 98/24) и о азбесту (Директива 2003/18/ЕЦ која допуњава Директиву 83/477).

Веома је важно истаћи да се у свим земљама чланицама Европске уније запажа тренд да се социјалним партнерима и колективним индустријским односима препушта све активнија улога у имплементацији и примени закона ЕУ о стандардима о безбедности и здрављу на радном месту. Овакво опредељење произилази из оквирне Директиве 89/391/ЕЕЦ и Повеље ЕУ Члан 31(1). Поменуто одредбе односе се на опште механизме примене закона (Комитет виших инспектора рада), укључујући и улогу Комисије и санкције за послодавце који не поштују закон.

За област безбедности и здравља на раду у ЕУ од значаја су и две одлуке (регулативе) савета из 1975. године и 1994. које се односе на оснивање Европске фондације за унапређење животних и радних услова и Европске агенције за безбедност и здравље на раду.

Стога се може закључити да је у непосредном интересу свих европских предузећа, послодаваца, радника и њихових синдикалних организација да се што пре и што успешније на европском континенту стандардизују и уједначе услови рада, закони, прописи и мере о безбедности и здрављу на раду, као предуслов остваривања социјалне правде и ширења економског прогреса широм Европе.

2.3.4. Други међународни извори права

Безбедност и здравље на раду састоји се од социјалних, економских, техничких, здравствених, хуманих и правних мера чији је циљ да се обезбеди и заштити положај и интегритет радника на радном месту. У упоредном праву, под повољним и правичним условима за рад подразумевају се право на правичну зараду, на одредјен ниво животног стандарда, на мере хигијенско-техничке заштите на раду, могућност напредовања у раду, одмор, разонода, ограничено радно време и плаћено одсуство.

Други најзначајнији међународни извори права о безбедности и здрављу на раду су Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима радника ОУН, Повеља Европског савета, Повеља Европске економске заједнице и Трипартитна декларација о мултинационалним компанијама и социјалној политици.

Савет Европе усвојио је 1961. године Европску социјалну повељу. У члану 3. документа ове међународне организације утврђене су обавезе држава чланица о праву запослених на безбедне и здраве услове рада:

"У циљу осигурања ефективног коришћења права на безбедне и здраве услове рада, стране уговорнице (државе чланице) ће:

- доносити прописе о безбедности и здрављу на раду;
- обезбедити мере надзора над применом ових прописа;
- консултовати организације послодаваца и запослених о мерама путем којих имају намеру да унапреде безбедност и здравље на раду у индустрији."

Европска заједница је 1989. године усвојила Повељу о фундаменталним социјалним правима запослених, у којој се о безбедности и здрављу на раду, под тачком 24. каже:

"Сваки радник мора да ужива задовољавајуће здравствене и сигурносне услове у свом радном окружењу. Морају се предузети одго-

варајуће мере ради постизања даље хармонизације услова рада у овој области задржавајући до сада постигнута побољшања."

Ова повеља има за циљ да утврди минималне стандарде за земље чланице Европске уније, али се у одређеним условима о њима води рачуна и при сарадњи са државама ван Европске уније.

Трипартитна декларација Међународне организације рада о мултинационалним предузећима и социјалној политици, усвојена је 1977. године. Декларација у многоме утврђује основу за односе синдиката и послодаваца у мултинационалним компанијама са посебним освртом на безбедност и здравље на раду и захтевом да се у свим предузећима поштују највиши стандарди заштите.

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима Уједињених нација, који је Југославија ратификовала 1971. године, у члану 7. истиче:

"Државе чланице овог Пакта признају право које има свако лице да се користи правичним и повољним условима за рад, који нарочито обезбеђују:

- а) награду која минимално обезбеђује радницима:
 - правичну зараду и једнаку награду за рад и исте вредности без икакве разлике; посебно се женама мора гарантовати да услови њиховог рада нису гори од услова које имају мушкарци и морају примати исту награду као и они за исти рад;
 - пристојан живот за њих и њихову породицу, сходно одредбама овог Пакта;
- б) хигијенско-техничку заштиту на раду;
- ц) исту могућност за све да напредују у вишу одговарајућу категорију у свом раду, водећи рачуна једино о навршеним годинама службе и о способностима;
- д) одмор, разоноду, разумно ограничење радног времена и повремена плаћена одсуства, као и накнаду за дане празника.

У члану 12. Пакта стоји: "Државе чланице овог Пакта признају право које има свако лице на најбоље психичко и ментално здравље које може да постигне..."

- б) побољшавање свих видова хигијене средине и индустријске хигијене."

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ИЗ УГЛА ПОСЛОДАВАЦА И ЗАПОСЛЕНИХ



II БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ИЗ УГЛА ПОСЛОДАВАЦА И ЗАПОСЛЕНИХ

1. Безбедност и здравље на раду интерес послодаваца

Безбедност радника је дуго времена била ствар добре воље послодавца. Почетком XX века област безбедности и здравља на раду почиње да се уређује како на међународном тако и на националном нивоу, стављајући одговорност послодавца у први план. Но, одговорни послодавци су одувек, и пре него што су на то законом били обавезни, водили рачуна о безбедности и здрављу својих радника. Поред зараде радника и профита послодавца, безбедни услови рада су један од кључних интереса власника рада, власника капитала и државе. Радници су животно заинтересовани за безбедне и здраве услове рада. Послодацима безбедни и здрави услови рада доприносе успешном и одрживом пословању. Држава кроз систем безбедности и здравља на раду остварује своју заштитну и социјалну функцију. Стога је социјални дијалог неопходан при утврђивању, доношењу и спровођењу основних стандарда и захтева у правима, обавезама и одговорностима по основу рада.

Безбедност и здравље на раду су кључни за успешно вођење пословања без обзира на величину предузећа. Познавање и примена закона и подзаконских аката из области безбедности и здравља на раду помоћи ће послодавцима да избегну непотребне трошкове и штету која настаје услед повреда на раду и професионалних болести.

Сваке године више од 2,2 милиона људи у свету умре од последица повреда на раду или професионалних болести. Смртни случајеви и повреде на раду посебно су заступљени у земљама у развоју и то у секторима пољопривреде, грађевинарства, рударства, индустрија. Осим личних трагедија, повреде на раду проузрокују велике штете на државном нивоу, јер за санирање последица страдања на радном месту, у свету, се потроши између 2-4% БДП-а. Студије спроведене у Великој Британији показују да укупни трошкови који настају као резултат повреда на раду, односно губитка

здравља услед лоших услова рада, износе око 5-10% од укупног профита послодавца.

Једноставном анализом трошкова - користи, послодавци могу увидети исправност одлуке да инвестирају и успоставе систем безбедности и здравља на раду.

Добар систем безбедности и здравља на раду за предузеће значи:

- свођење на минимум финансијских губитака насталих услед непланираних догађаја који су се могли избећи
- повећање продуктивности,
- смањење одсуства са рада,
- повећање мотивације и преданости радника
- повећање угледа и вредности имена односно бренда предузећа
- обезбеђивање системског присуца у одређивању ризика и опредељењу средстава за процену и контролу ризика.

Насупрот томе, лоши услови рада у смислу безбедности и здравља на раду доводе до:

- повећања трошкова замене одсутних радника
- смањење конкурентности предузећа
- лоших односа између послодавца и радника односно синдиката
- смањене атрактивности предузећа за инвеститоре

Доследна примена стандарда из области безбедности и здравља на раду потреба је и интерес послодавца и представља циклични интерес који се састоји од добијања информација, сачињавања планова, спровођења закона и провере.

2. Права, обавезе и одговорности послодавца

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду утврђене су Законом о безбедности и здрављу на раду, а ближе се уређују колективним уговором или општим актом послодавца односно уговором о раду.

Законом о безбедности и здрављу на раду у преко 35 чланова утврђене су обавезе послодавца. Закон о безбедности и здрављу на раду у први план ставља одговорност послодавца, принцип превенције, као и неопходност обезбеђивања информација и обука,

односно сарадње између послодаваца и запослених и њихових представника.

Основна обавеза послодавца је да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да обезбеди да спровођење тих мера не проузрокује финансијске обавезе за запосленог.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагоден телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени тако да не угрожавају безбедност и здравље запосленог.

Послодавац је дужан да заустави сваку врсту рада која представља непосредну опасност по живот или здравље запослених.

Послодавац је дужан да запосленима да на употребу средства за рад, односно средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди њихову употребу у складу са наменом.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад. Оспособљавање запослених, послодавац је дужан да изврши како теоријски тако и практично.

Послодавац је дужан да обавештава запослене о примењеним мерама безбедности и здравља на раду и да запосленима да упутства за безбедан и здрав рад.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начине и мере за отклањање ризика.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком обезбеди претходни лекарски преглед, пре почетка рада и предидиичне лекарске прегледе, током рада.

Послодавац је дужан да упозори свако лице, које се по било ком основу налази у радној околини, на опасна места или на штетности по здравље које се јављају у технолошком процесу односно на мере безбедности које мора да примени и да га усмери на безбедне зоне за кретање.

3. Безбедност и здравље на раду – интерес запослених

Безбедност и здравље на раду подразумева остваривање услова рада на којима се предузимају одређене мере и активности у циљу заштите живота и здравља запослених.

Интерес друштва, свих субјеката и сваког појединца да се оствари највиши ниво безбедности и здравља на раду, да се нежељене последице као што су повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом сведу на најмању могућу меру, односно да се остваре такви услови рада у којима би запослени имао осећај задовољства при обављању својих професионалних задатака и остварио право на старосну пензију.

Интерес запослених је поред зараде да оствари право на праведне, безбедне и здраве радне услове.

Ради остваривања здравих и безбедних услова рада запослени су заинтересовани за:

- предузимање свих мера ради отклањања ризика како би се спречиле повреде на раду, професионална обољења и болести у вези са радом
- за оспособљавање за безбедан рад, одржавање опреме за рад у исправном стању, испуњавање услова радне околине и опреме за рад, обезбеђивање средстава и опреме за личну заштиту
- потпуно информисање од стране послодавца о процени ризика
- избор представника запослених и одбора за безбедност и здравље на раду и начин њиховог рада
- потребна финансијска средства за обезбеђивање превентивних мера
- процедуру одбијања рада у случају појаве непосредне опасности по живот и здравље запослених
- осигурање и рехабилитацију, а нарочито запослених на радним местима са повећаним ризиком
- Учешће и давање предлога у разматрању спровођења мера за спречавање и рано откривање професионалних обољења, болести у вези са радом и спречавање повреда на раду
- давање предлога учешће и подношење захтева за обезбеђивање превентивних прегледа запослених (контролни и циљани прегледи) у зависности од пола, узраста и услова рада

као и од професионалних обољења, повреда на раду и хроничних болести и друге превентивне мере

- учешће и давање предлога представника запослених у организацијама режима рада и одмора запослених као у процени нове опреме и нових технологија са здравственог и организационог становишта.
- учешће и давање предлога за утврђивање мера за унапређивању здравља запослених изложених здравственим ризицима и друга питања.

Имајући у виду свеобухватност система безбедности и здравља на раду и бројне мере ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом интерес је запослених да се и колективним уговорима уреде повољнији услови рада у односу на услове прописане законом, подзаконским прописима у овој области, техничким прописима, стандардима и др.

4. Права, обавезе и одговорности запослених

Изузетно је значајна улога запослених у остваривању безбедних услова рада и очувању здравља зато што од личног понашања и непосредне примене прописаних мера зависи ниво заштите.

Права, обавезе и одговорности уређени су Законом о заштити на раду ("Сл. гласник РС бр. 101/05), с тим што се потпуније уређује колективним уговором, општим актом послодавца или уговором о раду.

Права запосленог уређена су Законом, чланом 8. одређена је обавеза послодавца, у смислу овог закона и прописа донетих на основу закона, колективним уговором, истовремено представљају права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду. Такође, Законом су у циљу превентивног деловања утврђена и конкретна права и обавезе запосленог као и случајеви у којима може да одбије да ради, због угрожености здравља на раду.

Основно право и обавеза запосленог је да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и заштите здравља на раду на словима или на радном месту на које је одређен да ради, да се оспособи за њихово спровођење, као и да стиче нова знања при свакој промени услова рада.

Уведено је посебно право запосленог да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља

на раду као и да контролише своје здравље према ризицима на радном месту.

Запослени који ради на радним местима са повећаним ризиком има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац како би се утврдила његова здравствена способност за рад на таквом послу.

Запослени се може обратити инспекцији у сваком случају кад сматра да нису примењене прописане мере ни после упозорења упућеног послодавцу.

Запослени може да одбије да ради у случајевима када на радном месту и у радном окружењу постоје опасности односно ризици који непосредно угрожавају безбедност и здравље јер у сваком моменту могу изазвати штетне последице, повреде на раду, или нарушавање, односно погоршавање здравља.

Могућност да запослени одбије да ради утврђене су Законом:

- ако му прети непосредна опасност, по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере заштите, све док се те мере не спроведу,
- ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на таквом радном месту са повећаним ризиком,
- ако у току оспособљавања за безбедан рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање,
- ако би рад дужи од пуног радног времена, односно према оцени службе медицине рада могао да погорша његово здравствено стање,
- ако на средству рада нису примењене мере безбедности.

Оцењује се да нису у свим случајевима прецизно дефинисани услови који пружају уверење запосленом да има право да одбије да ради. Запослени доноси одлуку на основу свог знања и личне процене да му је непосредно угрожен живот и здравље, да нису спроведене мере заштите и да у ток оспособљавања није упознат са свим ризицима и мерама безбедности.

У случају да се накнадно утврди да запослени није имао потребе да одбије да ради, тј. да је донео погрешну одлуку јер није био непосредно угрожен, због тога запослени неће одговарати нити се према њему могу предузети било какве репресивне мере.

Оцену о непосредној опасности и примењивости мера безбедности на средству за рад запослени доноси на основу упутства за

безбедан рад који би морао да добије у писаној форми и на основу документације о примењеним мерама безбедности на средствима за рад.

Недостаци у оспособљавању могли би да се одреде на основу програма за оспособљавање ценећи да ли програмски садржај одговара специфичностима радног места и да ли је у току оспособљавања имао могућности да стекне потребна знања.

Основна обавеза запосленог је да примењује прописане мере за безбедан рад. Посебним обавезама налаже се наменско коришћење средстава за рад и опасних материја, средстава и опреме за личну заштиту на раду, преглед исправности радног места пре почетка рада и утврђивање стања радног места пре напуштања рада како би се избегло угрожавање запосленог и других запослених.

Запослени има право али и обавезу да се оспособи за безбедан рад на радном месту, да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац, али и да прихвати друго радно место ако се утврди да неје здравствено способан да обавља послове на свом радном месту.

Обавеза је запосленог да сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду уз спровођење мера као и право да се обрати инспекцији рада ако сматра да послодавац није предузео потребне мере ради отклањања утврђених недостатака.

Посебно осетљивом, односно ризичном групом са становишта безбедности и здравља на раду су запослени, омладина, жене и инвалиди. Због тога су утврђена и посебна права и прописане додатне мере којима се обезбеђује њихова заштита од професионалног ризика.

Закон их издваја тиме што предвиђа посебну обавезу уређивања њихових права, обавеза и мера заштите: другим прописима, колективним уговорима, општим акатом и уговором о раду као и обавезу послодавца да их у писаној форми обавести о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ти ризици могу отклонити.

Посебна заштита ових запослених, која обухвата услове рад, дужину радног времена, дужину годишњег одмора, ноћни рад, прековремени рад, лекарске прегледе и друге конкретне мере, уређена је Законом о раду.

5. Улога лица за безбедност и здравље на раду

Послодавац је дужан да организује послове за безбедност и здравље на раду, односно да актом у писменој форми одреди лице за безбедност и здравље на раду. Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице које има положен одговарајући стручни испит у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду. Лице за безбедност и здравље на раду јесте лице које обавља послове безбедности и здравља на раду, има положен стручни испит и које је послодавац писменим актом одредио за обављање ових послова. Лице за безбедност и здравље на раду обавља послове у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, а нарочито: учествује у припреми акта о процени ризика; врши контролу и даје савете послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду; учествује у опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада; организује превентивна и периодична испитивања услова радне околине; организује превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад; предлаже мере за побољшање услова рада, нарочито на радном месту са повећаним ризиком; свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље запослених на раду; прати стање у вези са повредама на раду и професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема извештаје са предлозима мера за њихово отклањање; припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад; припрема упутства за безбедан рад и контролише њихову примену; забрањује рад на радном месту или употребу средства за рад, у случају када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог; сарађује и координира рад са службом медицине рада по свим питањима у области безбедности и здравља на раду и води евиденције у области безбедности и здравља на раду код послодавца.

Лице за безбедност и здравље на раду непосредно је одговорно послодавцу код кога обавља те послове и не може да трпи штетне последице ако свој посао обавља у складу са овим законом, а послодавац је дужан да му омогући независно и самостално обављање послова у складу са Законом, приступ свим потребним подацима и усавршавање знања.

Лице за безбедност и здравље на раду дужно је да у писменој форми извести послодавца и представника запослених о забрани рада коју је наложио, а ако послодавац, и поред изречене забране рада наложи запосленом да настави рад, лице за безбедност и здравље на раду дужно је да о томе одмах извести надлежну инспекцију рада.

Лице за безбедност и здравље на раду ће се казнити за прекршај новчаном казном од 20.000 до 50.000 динара, ако не обавља послове одређене чланом 40. Закона.

6. Улога представника запослених/одбора

Улога представника запослених, односно одбора је да заступа запослене у комуникацији са послодавцем, омогући њихово учешће у одлучивању и предузимању одређених активности на спровођењу мера и активности у циљу побољшања услова рада и заштите рада запослених.

Запослени код послодавца бирају једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду. У стастав Одбора улазе и представници послодавца, тако да послодавац којима 50 и више запослених именује најмање једног свог представника, с тим да број представника запослених мора да буде већи од броја представника послодавца.

Задатак представника запослених, односно Одбора, је да прати стање безбедности и здравља на раду, срађује са послодавцем на стварању безбедних услова рада, предлаже и учествује у одлучивању и предузимању одређених активности при чему иступа у име запослених и бори се за њихове интересе. У вршењу ове функције представник запослених, односно Одбор, има више могућности деловања, а према Закону има право да:

- послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика
- захтева надзор од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере и
- да присуствује инспекцијском прегледу.

За обављање постављених задатака представник запослених има право:

- увида у сва акта која се односе на безбедности и здравље на раду;
- учешћа у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду и
- информисања о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Питања избора и начина рада представника запослених, односно Одбора, број представника у односу на број запослених, као и њихов однос са синдикалном организацијом код послодавца уређује се колективним уговором о безбедности и здрављу на раду код послодавца.

7. Социјални дијалог и безбедност и здравље на раду у свету

У бројним конвенцијама Међународне организације рада и у другим међународним правним инструментима садржане су норме, смернице и препоруке које говоре да су сагласност и консензус социјалних партнера (државе, синдикалних и послодавачких организација) најбољи пут за постизање брзог и трајног економског и социјалног развоја.

У пракси је небројено пута доказано да је то и најефикаснији начин да се остваре постављени циљеви, обезбеди демократизација друштвених односа и то уз укључивање најширих социјалних кругова у процес одлучивања о крупним питањима економско социјалног развоја.

У том контексту, један број конвенција и препорука МОП је изричит, а нарочито оне које се односе на норме и стандарде у области безбедности и заштите здравља радника у радној средини. Посебне одлуке о обавезности консултовања државних органа и служби са радничким и послодавачким организацијама најбоље сведоче о значају консултација за безбедност и здравље на раду запослених.

Тако на пример, у Конвенцији међународне организације рада број 119, донетој 1963. године (ратификована 1970. године), у Члану 16. стоји: "Све националне законе или прописе којима се омогућава деловање одредаба ове конвенције израдиће надлежне власти после саветовања са најрепрезентативнијим заинтересованим организацијама послодаваца и радника и , у датом случају, са ор-

ганизацијама произвођача." И Препорука бр. 118 која прати и допуњује МОР-ову конвенцију, у члану 19. садржи истоветну одредбу.

И други делови и параграфи поменуте конвенције садрже упутства и смернице да се одређене мере у вези безбедности и здравља на раду могу предузети само уколико је поштована претходна процедура информисања и консултовања синдикалних и послодавачких организација. То су члан 1. став 2. о обавезности саветовања са најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника, члан 5, став 3. такође о обавези власти да консултују послодавачке и синдикалне организације, члан 9. став 3 и члан 10. став 1. о обавезности трипартитних консултација у процесу примене конвенције и бипартитних консултација код упознавања радника са националним законима и члан 17. став 2. којим се утврђују врсте предузећа или привредне гране на које се не односе одредбе конвенције.

На сличан начин и у Конвенцији МОР бр. 148 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијом, донетој 1977. године (ратификована 1982. године) истакнут је значај трипартитних консултација као општеважећи принцип и основа за доношње националних закона, прописа и мера ради спречавања, контроле и заштите од ризика по безбедност и здравље запослених у радној средини.

У члану 4. Конвенције истакнуто је да су консултације елемент од суштинског значаја за изградњу националног законодавства и инструметарија о безбедности и здрављу на раду.

Из прва два става члана 5. истог документа изричито се наводи да: "Примењујући одредбе ове конвенције, надлежни орган ће морати да делује у сарадњи са најрепрезентативнијим заинтересованим организацијама послодаваца и радника. Представници послодаваца и радника ће бити укључени у разраду начина примењивања мера које су предвиђене чланом 4."

У разним публикацијама МОР посебно се истиче значај и улога две речи у Конвенцији бр. 148. То су речи: "у консултацији" иза којих, по мишљењу експерата МОР стоји обавеза представника државних органа да организују консултације на разним нивоима и у различитим фазама примене конвенције уз активно учешће синдикалних и послодавачких удружења и организација. То значи да синдикални и послодавачки представници учествују и у припремању закона, прописа и одлука и, касније, у примени и контроли истих.

И у другим деловима и одредбама Конвенције бр. 148 изнета је обавезност консултовања и сарадње власти са радничким и послодавачким удружењима.

Тако, на пример, у члану 1. став 1. и у члану 2. став 1. или у члану 8. став 2. предвиђени су разни облици комуницирања и консултовања надлежних органа и најрепрезентативнијих организација радника и послодаваца.

Пратећи документ Конвенције број 148 је Препорука број 156 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијама. У Препоруци, под тачком 27, такође стоји да су у циљу спровођења одредаба овог правног инструмента, обавезне консултације власти, синдиката и послодаваца. И у тачкама 13 и 22 Препоруке изричито се препоручује "блиска сарадња" надлежних држаних органа и представника најрепрезентативнијих организација запослених и послодаваца.

У Конвенцији број 155 о заштити безбедности и здравља на раду и радној средини, донетој 1981. године (ратификована 1987. године) посебно је подвучен значај трипартитних и бипартитних консултација које се експлицитно помињу на 15 места у тексту.

Већ у првом делу Конвенције, у члану 1. помиње се обавезност консултовања представника послодаваца и радника, као и у члану 2. став 2.

У другом делу овог правног инструмента, који у Србији има снагу закона, у члану 4. став 1. стоји: "Свака чланица (Међународне организације рада) ће, у складу са националним условима и праксом, и у консултацији са најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника, формулисати, спроводити и периодично разматрати целовиту националну политику о заштити безбедности и здравља на раду и о радној средини".

У члану 5. под д) указано је на значај комуницирања и сарадње између социјалних партнера од нивоа предузећа до националног нивоа.

Члан 6. такође предвиђа сарадњу власти, синдиката и послодавачких удружења, а у члановима 8. и 10. разрађује се дијалог социјалних партнера на националном нивоу, па тако у завршном 15. члану тог другог дела Конвенције у два става се дају смернице, уз претходне консултовање синдиката и послодаваца, за координирање деловања различитих тела и служби које се у једној земљи баве безбедношћу и здрављем на раду.

За нас је од посебног интереса други став истог члана 15 где се државама које су ратификовале ову конвенцију упућује позив да оснују национално, централно трипартитно тело за област заштите на раду.

Укупно гледано, обавезност консултовања синдикалних и послодавачких организација широко је распрострањена како у фази припреме и/или одлука, као и касније тако током примене истих или када треба неки правни инструмент ставити ван снаге.

Једна од новијих студија МОП показала је да се у текстовима преко 60 конвенција спомиње обавезност консултовања и сарадње социјалних партнера. Одредбе су врло прецизне и односе се на све законе, прописе, уредбе, одлуке, решења и друге инструменте којима се регулише стање односа на пољу заштите на раду.

Као и у конвенцијама и препорукама МОП тако и у Директиви ЕЕЗ 89/391 од 12. јуна 1989. године о увођењу мера за подстицање унапређивања безбедности и здравља радника на раду (као и у другим директивама Европске економске заједнице, Европске заједнице, односно Европске уније), у члану 11. подвлачи се значај консултовања радника и партиципације запослених у доношењу одређених одлука. У првом параграфу овог члана пише да послодавци треба да консултују раднике и/или њихове представнике и да им омогуће учешће у расправама о свим питањима која се тичу заштите на раду. То подразумева консултовање запослених, право радника и/или њихових представника да износе предлоге и равноправно учешће у доношењу одлука у складу са националним законима и постојећом праксом.

У параграфу 6 члана 11. такође пише да су радници и/или њихови представници овлашћени да се, у складу са националним законом и/или праксом, обратe властима надлежним за заштиту на раду".

Социјални дијалог, у трипартитном и/или бипартитном облику одвија се у пракси и на нивоу Европске уније.

Два најутицајнија тела у ЕУ за питања безбедности и здравља на раду су Саветодавни комитет за заштиту безбедности, хигијене и здравља на раду основан 1974. године и Комисија за безбедност и здравље формирана 1957. године.

Саветодавни комитет чини 90 чланова представника 15 земаља (по 2 представника влада, 2 синдиката и 2 послодаваца), као и заступници Европске конфедерације синдиката - ЕКС, Европског удружења послодаваца - UNICE.

Комисија за безбедност и здравље такође делује по трипартитном принципу. У име сваке земље чланице Европске уније ту су по 2 представника владе, 1 синдиката и 1 послодаваца.

Оба тела учествују у припремању и доношењу директива и других прописа Европске уније о безбедности и здрављу на раду, а значајну улогу у овом одговорном послу има још једно трипартитно тело унутар Уније – Економско социјални комитет ЕУ.

Конечно, Европском агенцијом за безбедност и здравље на раду такође управља трипартитно тело што је још један доказ дубоке опредељености Европске уније да се питања безбедности и здравља на раду уређују уз међусобно информисање, консултовање и консензус на бази дијалога социјалних партнера.

Развој социјалног дијалога о безбедности и здрављу на раду у земљама Европске уније био је предмет разматрања и у оквиру Трећег акционог програма ЕЗ за безбедност и здравље на раду, донетог 1988. године.

Механизам трипартитног и бипартитног консултовања и информисања о проблематици безбедности и здравља на раду постоји, иначе, у многим земљама и често, има разгранату инфраструктуру.

Тако на пример, у Француској, Великој Британији и Шпанији постоје на националном нивоу трипартитна тела или механизми одговорни за проблеме заштите на раду. У њима представници три стране обављају периодичне консултације, договарају правце развоја безбедности и здравља на раду и прате и контролишу примену постојећег законодавства о овој материји. Има земаља где оваква тела предлажу и садржај закона и прописа о безбедности и здрављу на раду.

На северу Европе, у нордијским земљама пракса трипартитног и бипартитног консултовања је веома раширена и законом је уређена, а представници синдиката и послодавачких организација у саставу су националног одбора за безбедност и здравље на раду.

Другу групу земаља чине оне где се, у пракси, бипартитни и трипартитни контакти остварују ређе и то, углавном, кроз сарадњу органа и служби инспекције рада са синдикатима и послодавачким удружењима.

Значајно је напоменути да социјални дијалог и консултације нису обавеза само за владе и не зависе само од њихове воље и спремности да их иницирају. Насупрот, и у Конвенцији број 119 и Препоруци број 118 Међународне организације рада експлицитно је записано право послодавачких и радничких организација да иницирају.

цирају процес консултовања и усаглашавања интереса о питањима од значаја на пољу безбедности и здравља на раду.

Поред трипартитног договарања у свим раније поменутих међународних правних инструмента наглашена је и улога бипартитног дијалога између радника и послодаваца. Члан 5. Конвенције број 148 Међународне организације рада позива владе држава које су ратификовале ову конвенцију да донесу мере које ће подстаћи блиску сарадњу послодаваца и радника о питањима безбедности и здравља на раду. И у другим деловима Конвенције истакнут је значај консултовања и сарадње запослених и њихових представника и послодаваца, од националног нивоа до предузећа.

Тако, у члану 7. став 2. Конвенције број 148 записано је да: "радници или њихови представници имају право на изношење предлога, на информисање и на обуку и да се обрађају надлежним телима ради обезбеђења заштите од ризика у радној средини"

Сличну одредбу налазимо и у Препоруци Међународне организације рада број 156, под тачком 21, став 2. где се јасно препоручује да ће "представници радника у предузећу бити унапред информисани и консултовани од стране послодавца када се ради о новим пројектима, мерама и одлукама које могу штетно утицати на здравље радника". Даље, под тачком 24. исте Препоруке записано је да представницима радника у предузећу треба пружити олакшице и дозволити да се баве заштитом у радно време и да су овлашћени да контактирају стручњаке за безбедност и здравље на раду по свом сопственом избору.

Постоји и читав низ других одредби у напред наведеним конвенцијама и препорукама МОП које сведоче о значају бипартитних веза, дијалога и консултација радника и послодаваца на различитим нивоима организовања

У Конвенцији број 155 МОП, у њеном трећем делу, у шест чланова уређују се бипартитни односи о заштити на раду унутар предузећа. Чланом 19. у ставовима б), ц), д), е) и ф) уређени су односи, облици и садржина консултација и комуникација запослених и послодаваца, а чланом 20. постављен је и правни основ за бипартитну сарадњу на овом нивоу.

У Препоруци број 164 МОП која прати ову конвенцију додатно су разрађени облици, начин и механизми сарадње и дијалога три, односно две стране на националном нивоу и у оквиру предузећа.

Конвенција Међународне организације рада број 161 донета 1985. године и пратећа Препорука број 171 о службама медицине рада такође садрже клаузуле о обавезном консултовању власти,

синдиката и послодаваца, односно послодаваца и синдиката о националној политици и мерама које се тичу формулисања, спровођења и периодичног контролисања службе медицине рада. Наша земља је ратификовала ову конвенцију 1989. године.

И у другим значајним конвенцијама које се односе на безбедност и здравље на раду, као што су Конвенција број 139 о спречавању и контроли професионалних ризика проузрокованих канцерогеним суспстанцама и агенсима из 1974. године (ратификована 1977. године) са пратећом Препоруком број 147, Конвенција број 162 о безбедности приликом употребе азбеста из 1986. године (ратификована 1989. године) са пратећом Препоруком број 172, Конвенција број 167 о безбедности и здрављу на раду у грађевинарству из 1988. године, са пратећом Препоруком број 175 и Конвенција број 170 о безбедном коришћењу хемијских средстава у процесу рада из 1990. године, са пратећом Препоруком број 177 налазе се одредбе којима се институционализује комуницирање и међусобно консултовање социјалних партнера у трипартитном и/или бипартитном облику.

По угледу на правне инструменте Међународне организације рада и у директивама и одлукама Европске уније о заштити безбедности и здравља радника у радној средини присутне су одредбе којима се обавезују или подстичу синдикалне и послодавачке организације на сарадњу и међусобно консултовање.

III ПРИЛОГ

Социјално-економски савет Републике Србије

Кнез Михајлова 30/2

11 000 Београд

011/3285217

socek.savet@nadlanu.com**Министарство рада и социјалне политике**

Управа за безбедност и здравље на раду

Немањина 22-26

11 000 Београд

011/3347391

upravazabzr@minrzs.gov.rs**Инспекторат за рад**

Рузвелтова 61

11 000 Београд

011/3293025

inspekcija@minrzs.gov.rs**Унија послодаваца Србије**

Стевана Марковића 8

11 080 Београд

011/3187267

info@poslodavci.rs**Савез самосталних синдиката Србије**

Трг Николе Пашића 5

11 000 Београд

011/3233339

predsednik@sindikat.rs**Уједињени грански синдикати „Независност“**

Нушићева 4/5

11 000 Београд

011/3306700

nezavisn@eunet.rs

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.45/.46(497.11)
340.134:331.45/.46(497.11)

СИСТЕМ безбедности и здравља на раду у
Републици Србији: стално радно тело
Социјално-економског савета Републике Србије
за питања безбедности и здравља на раду /
(Јелена Старчевић... и др.). - Београд:
Социјално-економски савет Републике Србије:
Swiss Labour Assistance, 2010 (Београд:
Са-ми графика). - 159 стр. ; 25 cm

Тираж 700.

ISBN 978-86-7073-132-5
1. Старчевић, Јелена, 1981 - (аутор)
а) Заштита на раду - Србија
COBISS. SR-ID 172770316



ISBN 978-86-7073-132-5