

На основу члана 38. став 1. Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18) и члана 89. став 1. тачка 2) Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, број 35/23),

Влада усваја

**СТРАТЕГИЈУ
БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ
ЗА ПЕРИОД ОД 2024. ДО 2027. ГОДИНЕ
СА АКЦИОНИМ ПЛАНОМ ЗА ЊЕНО СПРОВОЂЕЊЕ**

1. УВОД

С обзиром да је документу јавне политике у области безбедности и здравља на раду тј. Стратегији безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022. године са Акционим планом за њено спровођење („Службени гласник РС”, број 96/18) истекао рок, а потребно је остварити континуитет у спровођењу политике безбедности и здравља на раду и наставити са усаглашавањем са стандардима у овој области који важе за државе чланице Европске уније, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, приступило је изради нове Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење.

Пандемија COVID-19 указала је на изузетан значај заштите и бриге о здрављу запослених и безбедности радних места. Такође, нови стратешки оквир Европске уније за безбедност и здравље на раду 2021-2027 недвосмислено потврђује и истиче значај унапређења високих здравствених и безбедносних стандарда за запослене у светлу нових околности и ризика.

Стога Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење (у даљем тексту: Стратегија) представља документ јавне политике којим се на целовит начин утврђују мере и активности у области безбедности и здравља на раду у Републици Србији.

Подршку изради Стратегије пружила је Међународна организација рада (МОП), у оквиру које је урађена Ex-post анализа Стратегије безбедности и здравља на раду за период од 2018. до 2022. године. Стратегија, односно предвиђене мере и активности засноване су на анализи спровођења претходне Стратегије за период од 2018. до 2022. године, као и на идентификованим проблемима и изазовима који су се јавили током њене примене, а који се односе на појаву нових ризика, ризика у настајању и уочених и очекиваних промена који утичу на безбедност и здравље на раду укључујући дигиталну и зелену транзицију. Ова стратегија одржава континуитет и наслања се на приоритете и мере предвиђене претходном Стратегијом.¹

Безбедност и здравље на раду, као основно право на раду које су усвојиле чланице МОП-а у јуну 2022. године, зајемчено је Уставом Републике Србије према коме свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове

¹ Ex post анализа

на раду, потребну заштиту на раду и нико се ових права не може одрећи. Женама, младима и особама са инвалидитетом омогућују се посебна права безбедности и здравља на раду и посебни услови рада, у складу са законом (члан 60. ст. 4. и 5). Стратегијом се стварају услови за безбедну и здраву радну средину за више од 2.8 милиона запослених у Републици Србији, односно спречавају се повреде и обољења на раду.

Безбедност и здравље на раду има за циљ промоцију и одржавање највишег степена физичког, менталног и социјалног благостања запослених свих занимања, превенцију оштећења здравља запослених чије је здравље нарушено условима рада, заштиту запослених од ризика насталих услед чинилаца штетних по здравље, рад на радном месту и у радној средини који су прилагођени физиолошким и психолошким способностима запослених. Укратко, циљ је прилагођавање посла запосленом и сваког запосленог његовом послу.

Успостављени систем безбедности и здравља на раду ствара безбедну и здраву радну средину која омогућава запосленима да продуктивно раде до одласка у пензију. Посао треба да буде организован да се запосленима очува здравље у највећој могућој мери у складу са природом посла.

Примена и потпуна имплементација безбедности и здравља на раду доприноси повећању продуктивности на радном месту, подстиче економски раст, запошљавање и побољшава функционисање тржишта рада. Према проценама Стратешког оквира ЕУ, несреће и болести стварају трошкове од преко 3,3% БДП-а годишње, док процене показују да је за сваки евро уложен у безбедност и здравље на раду, приход за послодавца око два пута већи.²

У процесу спровођења ове јавне политике, у њеном креирању и реализацији, морају активно бити укључени, поред доносиоца одлука, и представници социјалних партнера, удружења грађана, невладиних организација, научноистраживачких установа и стручних организација, који би својим активним учешћем дали допринос у реализацији овог стратешког циља.

Успешност система безбедности и здравља на раду заснива се на ефикасним мерама које послодавци обезбеђују запосленима у циљу превенције повреда на раду и професионалних болести. Такође, запослени својим ставовима и понашањем утичу на сопствену и безбедност и здравље на раду осталих учесника у процесу рада, односно уживалаца права на безбедност и здравље на раду.

Влада, у сарадњи са репрезентативним организацијама запослених и послодаваца, научноистраживачких установа и стручних организација, кроз ову стратегију утврђује реалне и достижне циљеве за унапређење безбедности и здравља на раду.

Поступак израде стратегије

У складу са одредбама чл. 32. и 34. Закона о планском систему Републике Србије Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18), 16. маја 2023. године на веб презентацији Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, и

² Анализа стратешких докумената из области безбедности и здравља на раду чланица ЕУ доступна је на National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU. (europa.eu)

Порталу „еКонсултације”, објављен је почетак израде Нацрта стратегије безбедности и здравља на раду са Акционим планом и позвана заинтересована јавност да учествује у његовој изради. У оквиру израде ове стратегије урађена је ex post анализа спровођења претходне стратегије безбедности и здравља на раду.

Радна група за израду Предлога стратегије, према Решењу о образовању обухватала је представнике Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства здравља, Министарства привреде, Министарства просвете, Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, Републичког фонда за здравствено осигурање, Привредне коморе Србије, Факултета заштите на раду у Нишу, Факултета техничких наука у Новом Саду, Машинског факултета у Београду, Националне алијансе за локални економски развој-НАЛЕД, Уније послодаваца Србије, Савеза самосталних синдиката Србије, Уједињених гранских синдиката „Независност”, Социјално-економског савета Републике Србије и „Удружења за безбедност и здравље на раду Србије”.

Одбор за привреду и финансије је на седници, одржаној дана 19. октобра 2023. године, Закључком 05 број: 500-9667/2023 од 19. октобра 2023. године одобрио спровођење јавне расправе о Предлогу Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2023. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење и утврдио Програм јавне расправе сагласно којем је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања спровело јавну расправу. Јавна расправа спроведена је у периоду од 27. октобра до 15. новембра 2023. године кроз поступак пријема електронских поднесака у вези са утврђеним Предлогом стратегије.

Текст Предлога стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2023. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење био је постављен на веб презентацији Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, и Порталу „еКонсултације”. Примедбе на текст Предлога стратегије и предлози за његову измену или допуну достављани су електронским путем.

По завршетку јавне расправе сачињен је Извештај о спроведеној јавној расправи о Предлогу стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2023. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење дана 29. новембра 2023. године и постављен на веб презентацији Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, и Порталу „еКонсултације”.

С обзиром на време доношења и почетак примене документа јавне политике, извршено је неопходно усаглашавање у односу на период важења и рокове предвиђене за спровођење Стратегије.

2. ПРАВНИ ОКВИР И ПЛАНСКИ ДОКУМЕНТИ

2.1. Плански оквир релевантан за Стратегију

Неколико докумената јавних политика садрже елементе у вези са безбедношћу и здрављем на раду, и то:

1) Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018-2026. године („Службени гласник РС”, број 61/18)³, којом је предвиђено спровођење истраживања осетљивих група радно активне популације (млади, жене у репродуктивном периоду, старији

³ <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SIGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2018/61/1/reg>

радници, лица са инвалидитетом, незапослени, запослени у малим и микро правним лицима, пољопривредници);

2) Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године („Службени гласник РС”, бр. 18/21 и 36/21 – исправка), која предвиђа даље сузбијање рада „на црно”, смањење броја повреда на раду и радно-правну заштиту запослених и радно ангажованих лица као приоритетне активности Инспектората за рад које подразумевају изградњу модерног система инспекције рада прилагођеног ЕУ стандардима односно модернизацију рада и перманентно јачање капацитета запослених;

3) Програм за сузбијање сиве економије 2023-2025. године („Службени гласник РС”, број 21/23), који има за циљ унапређење капацитета инспекција, а тиме и Инспектората рада и ефикасније спровођење надзора. Тиме ће се посредно спречити нарушавање права радно ангажованих лица, укључујући њихову безбедност и здравље (изостанак уплате доприноса за пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености, осигурање у случају повреде на раду. Сам Програм не садржи циљеве, односно мере се које директно односе на питања безбедности и здравља на раду;

4) Програм прилагођавања на измењене климатске услове за период од 2023. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 119/23)⁴, који је занован на анализи утицаја климатских промена на секторе и системе на националном нивоу у којима је потребно смањити неповољан ефекат климатских промена. Између осталих један од кључних елемената Програма је смањење негативних ефеката на здравље и безбедност људи. У оквиру Акционог плана за спровођење који обухвата период од 2024. до 2026. године садржана је и мера унапређења система праћења последица утицаја климатских промена на здравље људи и регулаторног оквир заштите здравља и безбедности грађана односно система превенције здравствених последица кроз побољшани систем раног упозоравања за све климатске опасности. Овом мером предвиђена је израда студије ради утврђивање методологије за праћење утицаја климатских промена на здравље људи, укључујући јачање капацитета здравствених радника за праћење ових утицаја, а затим и успостављање система за ово праћење. Коначно, у току трајања Програма предвиђено је унапређење система раног здравственог упозоравања за све климатске опасности по моделу сарадње између Института за јавно здравље и РХМЗ-а у случају топлотних и хладних таласа.

2.2. Анализа правног оквира

У периоду спровођења Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022. године настављен је процес даљег усаглашавања националног законодавства са правним оквиром ЕУ, односно обавезама које су проистекле из Преговарачког поглавља 19 – Социјална политика и запошљавање.

Законом о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон) 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. Ипак, од свог усвајања закон је само једном био предмет измена и допуна,

⁴ pravno-informacioni-sistem.rs/SIGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/drugiakt/2023/119/1

2015. године када су отклоњени недостаци у примени и спровело даље усклађивање са Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља запослених на раду од 21. јуна 1989. године.

Поред Закона о безбедности и здрављу на раду, правни оквир чини још 60 подзаконских аката. Током посматраног периода од 2018. до 2022. године ступило је на снагу 18 нових, односно измењених и допуњених подзаконских аката којима су у национално законодавство транспоноване директиве или је унапређен постојећи оквир.⁵

У циљу спровођења Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон) донети су правилници који уређују превентивне мере при излагању буци, вибрацијама, биолошким штетностима, хемијским материјама, електромагнетском пољу, као и низ правилника који уређује превентивне мере у другим околностима. Такође, био је прописан програм и начин полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду, о условима за издавање лиценци за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Претходни законски оквир се суочавао са неколико ограничења и недостатака. Прво, оквир није био у потпуности усклађен са правним тековинама ЕУ (Оквирна Директива 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља запослених на раду и 23 посебне директиве) и посебним конвенцијама МОП-а које је Република Србија ратификовала. Друго, поједине одредбе претходног Закона о безбедности и здрављу на раду нису биле усклађене са одредбама других закона. Коначно, уочени су проблеми у примени и правне празнине. Поједине одредбе закона било је неопходно прецизирати, односно извршити правно-техничко усклађивање, како би се примена тог института реализовала са што мање тумачења и на тај начин допринело бржем спровођењу, као и већој доследности у примени.

⁵ Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при подземној и површинској експлоатацији минералних сировина: 65/10-3, 159/20-20, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад за спречавање појаве и ширења епидемије заразне болести: 94/20-5, Правилник о условима за издавање лиценци за обављање послова у области безбедности и здравља на раду: 16/18-17, 5/22-3, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању електромагнетском пољу: 111/15-38, 130/21-145, Правилник о програму и начину полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду и послова одговорног лица: 111/13-5, 57/14-46, 126/14-47, 111/15-49, 113/17-192 (др. закон), 11/19-3, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању вештачким оптичким зрачењима: 120/12-186, 29/13 (исправка), 130/21-145, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању буци: 96/11-10, 78/15-24, 93/19-270, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању вибрацијама: 93/11-30, 86/19-155, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању биолошким штетностима: 96/10-56, 115/20-46, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању хемијским материјама: 106/09-13, 117/17-20, 107/21-43, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад са екраном: 106/09-10, 93/13-110, 86/19-155, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад: 23/09-24, 123/12-85, 102/15-33, 101/18-8, 130/21-144, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту: 21/09-71, 1/19-27, Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу: 72/06-30, 84/06-44 (исправка), 4/16-95, 106/18-18, 14/19-11, Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини: 72/06-26, 84/06-44 (исправка), 30/10-178, 102/15-33, Правилник о заштити на раду при изради експлозива и барута и манипулисању експлозивима и барутима: СФРЈ 55/1969-1405, РС 109/21-61, Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима: 14/09-48, 95/10-9, 98/18-8.

Проблеми у примени претходног Закона на које су привредни субјекти најчешће указивали односили су се на спровођење поступка процене ризика и доношење акта о процени ризика, увођење нових института у режим заштите запослених, који се преваходно односе на обезбеђивање веће заштите здравља и проширивање круга лица која уживају заштиту, различито поступање инспектора рада у поступку инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду из разлога непрецизних дефиниција (радно место) или непостојања дефиниције лица које се самозапошљава. Поједина решења, односно одсуство уређења неких питања створило је негативне ефекте у пракси. У делатности грађевинарства у случају извођења хитних радова, као што је на пример отклањање кварова на електроенергетском објекту или пуцање водоводних цеви, послодавац није могао да пријави радове и изради елаборат о уређењу градилишта због хитног отпочињања и завршетка извођења радова и тиме испуни законску обавезу према којој је послодавац који изводи радове на изградњи објекта у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, дужан да изради прописан елаборат о уређењу градилишта који уз извештај о почетку рада доставља надлежној инспекцији рада најмање осам дана пре почетка рада. Такође, приликом извођења високоризичних радова као што су радови на висини, у дубини, у скученом простору, Законом није била прописана обавеза издавања дозвола за рад, а најчешћи узроци смртних повреда на раду у 2020. години били су пад са висине, удар падајућег објекта, удар објекта који се креће, струјни удар, обрушавање земље.

Иако је Законом била прописана обавеза послодавца да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад и случајеви када је дужан да изврши оспособљавање, као и да оспособљавање мора да буде прилагођено специфичностима радног места и да се спроводи по програму, чији садржај послодавац мора, када је то потребно, да обнавља и мења, поједина законска решења су недостајала. Наиме, није била прописана садржина програма оспособљавања што је у пракси довело до доношења програма оспособљавања различите садржине. Такође, није била прописана обавеза послодавца да посебно оспособљава представника запослених за обављање активности представника запослених за безбедан и здрав рад. Коначно, није била прописана обавеза послодавца да у случају тешке или смртне повреде на раду, односно оштећења здравља које је настало приликом излагања штетностима изврши додатну обуку запослених за безбедан и здрав рад на тим радним местима у организационој јединици где се повреда догодила.

Током израде Стратегије, усвојен је нови Закон о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, број 35/23) који отклања наведене недостатке. Основна новина коју доноси нови Закон јесте захтевање већег степена безбедности и здравља на раду који послодавци морају да обезбеде, а запослени да примењују мере безбедности и здравља на раду. Нови Закон уводи бројне нове појмове: радна средина; радилиште; рад на висини; рад на дубини; озбиљна, неизбежна и непосредна опасност: ново значење појма радно место са повећаним ризиком; рад од куће; рад на даљину итд. Такође, Законом се уводи виши ниво стручности стручњака за безбедност и здравље на раду, лиценцирање свих физичких лица која обављају послове безбедности и здравља на раду и континуирано усавршавање њиховог знања. Новим Законом прописано је издавање дозвола за рад приликом извођења радова на висини, у дубини, у скученом простору, у простору са потенцијално експлозивним атмосферама, на енергетском објекту, при коришћењу опасне хемијске материје и у зонама у којима је присутна озбиљна, неизбежна или непосредна опасност или штетност. Овом одредбом уведена је новина

према којој се због веће заштите запослених при обављању одређених високоризичних послова уводи обавеза издавања дозволе за рад ради прецизирања услова које треба испунити, као и мера за безбедан и здрав рад које треба применити пре, у току и после завршеног рада, а у околностима да оне нису препознате у описима послова и Акту о процени ризика.

С обзиром на изузетан ризик са којима су суочени запослени у сектору грађевинарства, новим Законом прецизирају се обавезе послодавца који обавља делатност грађевинарства, као једне од најризичнијих делатности. Сваки од послодаваца извођача радова је дужан да сачини елаборат о уређењу градилишта, ако радови трају дуже од три дана непрекидно, и да почетак рада пријави надлежној инспекцији рада. Нови Закон такође, прописује нове обавезе послодавцима у случају тешке или смртне повреде на раду, да најкасније у року од осам дана од настанка повреде обезбеди додатну обуку запосленима на тим радним местима. Послодавац такође мора запосленог на његов захтев да упути на лекарски преглед који одговара ризицима на радном месту у редовним интервалима, а најкасније у року од пет година од претходног прегледа. Новина у Закону је прописивање обавезе инспектора рада да забрани рад на градилишту када утврди да су непосредно угрожени безбедност и здравље запосленог. Забрана рада изриче се инвеститору за цело градилиште и траје док трају околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, најмање три, а највише 30 дана у зависности колико пута су утврђене околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља на раду на градилишту.

Како је област безбедности и здравља на раду мултидисциплинарног карактера правни основ садржан је у више закона и подзаконских аката. У наставку су наведени најважнији прописи, док су сви релевантни прописи дати у фусноти.

1) Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), као општи пропис у области рада, уређује закључивање уговора о раду и других уговора о радном ангажовању, радно време и друга права, обавезе и одговорности запослених и других радно ангажованих лица из рада и по основу рада, као и друге услове рада, осим услова којима се обезбеђује безбедност и здравље на раду. Законом о раду прописано је, такође, да је послодавац дужан да обезбеди услове рада и организује рад како би се обезбедили услови безбедности и заштите живота и здравља на раду. Такође, прописује и права и обавезе запослених у погледу безбедности и заштите живота и здравља на раду.

2) Закон о инспекцијском надзору („Службени гласник РС”, бр. 36/15, 44/18 – др. закон и 95/18), којим се уређује садржина, врсте и облици и поступак инспекцијског надзора, овлашћења и обавезе учесника у инспекцијском надзору и друга питања од значаја за инспекцијски надзор.

3) Закон о здравственом осигурању („Службени гласник РС”, број 25/19), којим је утврђено, између осталог, и право на здравствену заштиту у случају повреде на раду или професионалне болести, која обухвата здравствену заштиту у случају настанка повреде на раду или професионалне болести и која се обезбеђује на примарном, секундарном и терцијарном нивоу.

4) Закон о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, бр. 34/03, 64/04 – УС; 84/04 – др. закон; 85/05, 101/05 – др. закон, 63/06 – УС, 5/09, 107/09,

101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14, 142/14, 73/18, 46/19 – УС, 86/19, 62/21 и 76/23). Тај закон уређује права за случај инвалидности и телесног оштећења проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу. Законом о пензијском и инвалидском осигурању такође је утврђено шта се, у смислу тог закона, сматра повредом на раду и шта су професионалне болести и уређују се права за случај инвалидности и телесног оштећења проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу.

5) Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 32/13), који уређује подстицаје за запошљавање особа са инвалидитетом ради стварања услова за њихово равноправно укључивање на тржиште рада, процену радне способности, професионалну рехабилитацију, обавезу запошљавања особа са инвалидитетом, услове за оснивање и обављање делатности предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и других посебних облика запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом и друга питања од значаја за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

б) Закон о агенцијском запошљавању („Службени гласник РС”, број 86/19), који уређује заштиту права запослених који закључују уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, једнак третман уступљених запослених у погледу остваривања одређених права из радног односа и по основу рада, начин и услове уступања запослених и др.

7) Закон о запошљавању странаца („Службени гласник РС”, бр. 128/14, 113/17, 50/18, 31/19 и 62/23), који уређује услове и поступке за запошљавање странаца у Републици Србији и друга питања од значаја за запошљавање и рад странаца у Републици Србији. Странац који се запошљава у Републици Србији у складу са тим законом, има једнака права и обавезе у погледу рада, запошљавања и samozapošljavanja као и њени држављани, ако су испуњени услови у складу са законом;

8) Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима („Службени гласник РС”, број 50/18). Тим законом се, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у одређеним делатностима, уређује поједностављен начин радног ангажовања лица и плаћања пореза и доприноса за рад на пословима који су сезонског карактера у појединим делатностима одређеним у складу са овим законом у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства (сезонски послови), у складу са прописом којим се прописује класификација делатности. Услови за безбедност и здравље на раду односе се на упознавање сезонског радника са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, а посебно о ризицима повезаним са процесом рада који могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење сезонског радника и начином и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру и мерама пружања прве помоћи и о лицима која их спроводе.

9) Закон о заштити од пожара („Службени гласник РС”, бр. 111/09, 20/15, 87/18 и 87/18 – др. закони), којим се, између осталог, уређују питања обука из области заштите од пожара.

10) Закон о хемикалијама („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 88/10, 92/11, 93/12, 25/15), којим се уређују питања интегрисаног управљања хемикалијама, класификација, паковање и обележавање хемикалија и друга питања.

11) Законом о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09 - испр., 64/10 – УС, 24/11, 121/12, 42/13 – УС, 50/13 – УС, 98/13 – УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19, 37/19 – др. закон, 9/20, 52/21 и 62/23), уређују се услови и начин уређења простора, начин и услови изградње објеката и друга питања од значаја за планирање простора и изградњу објеката. Овај закон је веома важан са аспекта безбедности и здравља на раду и усаглашености са прописима из ове области, посебно имајући у виду да су у Закон пренете Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ од 12. јуна 1989. године о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља запослених на раду и Директива Европског парламента и Савета 92/57/ЕЕЗ од 24. јуна 1992. године о минималним захтевима за БЗР на привременим или покретним градилиштима.

12) Законом о дуалном образовању („Службени гласник РС”, бр. 101/17, 6/20 и 76/23), којим се уређују садржај и начин остваривања дуалног образовања, узајамна права и обавезе ученика, родитеља, односно других законских заступника ученика, школе и послодавца, материјално и финансијско обезбеђење ученика, као и друга питања од значаја за дуално образовање. Одредбе тог закона примењују се на део средњег стручног образовања и васпитања за образовне профиле у трајању од три, односно четири године и мајсторско и специјалистичко образовање, као и образовање за рад у трајању од две године, у складу са законом.

13) Уредба о утврђивању опасног рада за децу („Службени гласник РС”, број 53/17).

14) Правилник о утврђивању професионалних болести („Службени гласник РС” број 14/19), којим се утврђује листа професионалних болести.

15) Правилник о безбедности машина („Службени гласник РС”, бр. 58/16 и 21/20), који уређује битније захтеве за заштиту здравља и безбедности који се односе на пројектовање и израду машина, као и друге захтеве и услове који морају бити испуњени за њихово стављање на тржиште и/или употребу.

16) Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих („Службени гласник РС”, број 102/16), којим се прописују захтеви које је послодавац дужан да испуни у обезбеђивању примене превентивних мера са циљем отклањања или свођења на најмању могућу меру ризика од настанка оштећења здравља младих на раду, а нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем.

17) Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете („Службени гласник РС”, број 102/16), којим се прописују захтеви које је послодавац дужан да испуни у обезбеђивању примене мера за безбедан и здрав рад са циљем спречавања, отклањања и смањења на најмању могућу меру ризика по безбедност и здравље запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете.

2.3. Међународни оквир

Правни оквир за безбедност и здравље на раду у Републици Србији заснован је на међународним стандардима (правном оквиру ЕУ и конвенцијама МОП) који су установљени на примени принципа превенције од повреда на раду, обољења или оштећења здравља запосленог који се спроводе пре почетка рада на радном месту и у радној околини.

Кључни оквир ЕУ представља Директива Савета 89/391/ЕЕЗ од 12. јуна 1989. године, о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду, као и остале посебне директиве донете по основу члана 16. те директиве. Поред те директиве појединачне директиве уређују специфична питања у области безбедности и здравља на раду. Те директиве прилагођавају принципе оквирне директиве на пример за специфичне задатке (нпр. ручно руковање теретом), специфичне опасности (нпр. излагање опасним супстанцама или физичким агенсима), специфична радна места и секторе (нпр. привремена радна места, индустрија рударства), специфичне групе запослених (нпр. труднице, млади радници, радници са уговором о раду на одређено време) и одређене аспекте у вези са послова (нпр. организација радног времена). Наведене директиве такође су транспоноване у домаће законодавство. Ипак, оквирна директива наставља да се примењује на све области обухваћене појединачним директивама. Тамо где појединачне директиве садрже строжије и специфичније одредбе, те посебне одредбе имају предност у примени.

Активности усаглашавања и транспонована неопходно је наставити с обзиром да већ донети прописи нису у потпуности усаглашени са директивама, као и због чињенице да ЕУ мења директиве које је донела, а истовремено доноси нове због увођења нових технологија и процеса рада.

Други кључни акти ЕУ обухватају Европску социјалну повељу и Смернице за процену ризика из 1996. године.

Коначно, Европска комисија је усвојила Стратешки оквир за здравље и безбедност за период 2021-2027 којим се утврђују кључни приоритети и активности за унапређење здравља и безбедности радника. Стратешки оквир фокусиран је на:

- 1) предвиђање и управљање променама у контексту зелене, дигиталне и демографске транзиције;
- 2) бољу превенцију повреда на раду и професионалних болести те смањење повреда са смртним исходом на нулу (Vision Zero);
- 3) повећање спремности за одговор на здравствене кризе.

Међународна организације рада (МОП) је примарни субјект у креирању међународног радног законодавства. Међународни стандарди рада доносе се у форми конвенција или препорука и регулишу основна права запослених попут слободe удруживања, права организовања, колективног преговарања, укидања принудног рада, једнакости у пружању шанси и третмана, као и других стандарда који регулишу услове који се односе на читав спектар питања из области радног права. Република Србија је чланица МОП-а од њеног оснивања 1919. године. Међународне конвенције које доноси МОП у области безбедности и здравља на раду представљају најважнија законодавна

акта о овој материји. У њима су прописани најзначајнији стандарди, пре свега за подручје технике, здравства и права који су у непосредној вези са безбедношћу и здрављем на раду. Република Србија је до данас у области безбедности и здравља на раду ратификовала, односно потврдила велики број конвенција МОП-а у виду закона чије су норме директно имплементирани у национално законодавство из области безбедности и здравља на раду, и као такве се непосредно примењују.

Кључне Конвенције из области безбедности и здравља на раду су:

1) Конвенција Међународне организације рада број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, усвојена 22. јуна 1981. године (основна конвенција);

2) Конвенција Међународне организације рада број 167 о безбедности и здрављу у грађевинарству, усвојена 20. јуна 1988. године;

3) Конвенција Међународне организације рада број 184 безбедност и здравље у пољопривреди, усвојена 21. јуна 2001. године;

4) Конвенција Међународне организације рада број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду, усвојена 15. јуна 2006. године (основна конвенција);

5) Конвенција Међународне организације рада број 81 о инспекцији рада, усвојена 11. јула 1947. године;

6) Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима Уједињених нација („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 71/71) и Закон о потврђивању Опционог протокола уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима („Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 5/23).

2.4. Анализа управљачко-организационог оквира

2.4.1. Управа за безбедност и здравље на раду

Како би се установио функционални систем безбедности и здравља на раду у складу са директивама ЕУ у Републици Србији је формирана Управа за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Управа) која функционише као посебан орган управе у саставу министарства надлежног за рад.

Управа има кључну улогу у погледу израде прописа у области безбедности и здравља на раду и давању мишљења за њихову примену. Управа такође врши и низ других послова укључујући: праћење и оцењивање стања безбедности и здравља на раду и припремање ставова за јединствено уређивање мера безбедности и здравља на раду које су предмет Закона о безбедности и здрављу на раду и других прописа; пружање стручне помоћи у области безбедности и здравља запослених; анализу узрока и појава који за последицу имају повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом; организовање полагања стручних испита; вршење надзора над радом правних лица и предузетника као и одговорних лица са лиценцом и припремање предлога решења за издавање и одузимање лиценци, о чему се води евиденција; прикупљање и анализу података о повредама на раду, професионалним обољењима, болестима у вези са радом и појавама које утичу на здравље запослених; обављање информационо – документационе делатности у области безбедности и здравља запослених.

Управа, такође: организује саветовања, едукације запослених, послодаваца, саветника, односно сарадника за безбедност и здравље на раду, инспектора и др.; објављује различите материјале и информише јавност о стању у области безбедности и здравља на раду; подстиче образовање и развијање културе рада у области безбедности и здравља на раду, стара се о додели националних признања у области безбедности и здравља на раду у циљу промовисања добре праксе.

У Управи је запослено девет лица.

2.4.2. Инспекторат за рад

Кључну улогу у спровођењу надзора над применом мера безбедности и здравља на раду има Инспекторат за рад, орган у саставу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Поред надзора над применом Закона о безбедности и здрављу на раду, инспекција рада врши надзор и над применом других прописа о мерама и нормативима безбедности и здравља на раду, техничким мерама које се односе на безбедност и здравље на раду, стандарда и опште признатих мера у делу којим се уређују питања из области безбедности и здравља на раду.

Инспекторат за рад, обавља инспекцијске послове и са њима повезане стручне послове у области радних односа и безбедности и здравља на раду који се односе на: редовни, ванредни, допунски и контролни надзор, инспекцијски надзор поводом смртних, тешких и колективних 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 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, коришћење и одржавање средстава за рад, личне заштитне опреме, хемијске материје и др., као и да: 1) прегледа опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију и по потреби исту фотографише, фотокопира или скенира ради улагања у списе предмета; 2) изврши увид у личну или другу јавну исправу са фотографијом, саслуша и узима изјаве од затечених лица, одговорних и заинтересованих лица; 3) прегледа средства за рад, личну заштитну опрему и друга средства која се користе у радном процесу или су на било који начин повезана са радним процесом; 4) фотографише и снима радно место, средства за рад, радну средину у којој се врши инспекцијски надзор и друго од значаја за вршење инспекцијског надзора; 5) налаже мерења која обавља друга стручна организација када 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.

Инспекторат за рад у свом саставу има 25 одвојених одељења, одсека и групу инспекције рада у управним окрузима, 2 одељења инспекције рада у Граду Београду, као и једно одељење и један одсек у седишту Инспектората за рад.

Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, који је у примени од 4. децембра 2023. године, у Инспекторату за рад је систематизовано 281 радно место, од којих 270 радних места инспектора рада, односно повећан је број систематизованих радних места инспектора рада за 3.

Према подацима Агенције за привредне регистре тренутно је регистровано 450.424 привредних субјеката (137.970 привредних друштава и 312.454 предузетника) за чију контролу спровођења закона у области рада је надлежна инспекција рада. Такође, од 30. јула 2015. године, када су ступиле на снагу одредбе Закона о инспекцијском надзору које се односе на контролу нерегистрованих субјеката, инспекција рада је надлежна да контролише и све нерегистроване субјекте.

Константно повећање броја привредних субјеката, као и све већи број законских и подзаконских аката које послодавци треба да примењују, а над чијим спровођењем надзор врше инспектори рада, свакако захтева адекватан број инспектора рада и адекватну техничку опремљеност инспекције рада, а ради ефикасног и ефективног надзора, како би се заштитила права запослених и обезбедило доследно спровођење прописа у области рада. Тренутни кадровски капацитети и техничка опремљеност инспекције рада омогућују пуну контролу спровођења прописа у области рада, а доследнију примену и ефикаснији надзор свакако би поспешило већи број инспектора рада и боља техничка опремљеност.

Према Функционалној анализи републичких инспекција са анализом капацитета из 2019. године, постојећи кадровски капацитети Инспектората за рад који врши надзор над применом прописа у области безбедности и здравља на раду нису били довољни у односу на тада систематизован број од 267, и попуњен број од 247 инспектора рада, док је за нормално обављање послова из надлежности инспекције потребно 307 инспектора, односно за 40 више од тада систематизованог броја инспектора рада. У Инспекторату за рад у 2022. години укупно је било 229 запослених, од којих 214 инспектора рада.

У 2023. години, усвојен Програм за сузбијање сиве економије 2023-2025. године („Службени гласник РС”, број 21/23), са Акционим планом за спровођење Програма за сузбијање сиве економије 2023-2024. Наведеним Акционим планом је утврђен Посебни циљ 1: Јачање капацитета инспекција и прекршајних судова, а у оквиру мере 1.2: Унапређење ефикасности рада инспекција и инспекцијске праксе, утврђена је активност 1.2.1: Израда анализе о реорганизацији и обједињавању инспекција.

Акционим планом за Поглавље 19 уведен је циљ од 360 инспектора рада у Инспекторату за рад, а нови рок према Националном програму за усвајање правних тековина Европске уније (НПАА) за реализацију овог циља је четврти квартал 2025. године.

Инспекторат за рад континуирано расписује јавне конкурсе ради попуњавања упражњених радних места инспектора рада, која су превасходно настала због одласка инспектора рада у пензију.

С обзиром на високу просечну старост и велики одлив инспектора рада, превасходно због одласка у пензију, као и на темпо ангажовања нових инспектора, није дошло до испуњења броја потребних инспектора који је утврђен Функционалном

анализом републичких инспекција са анализом капацитета. Наиме, у Инспекторату за рад Републике Србије у 2020. години било је укупно 218 запослених, од чега 203 инспектора рада. Стога је неопходно јачати капацитете Инспектората, посебно у области безбедности и здравља на раду.

Јачање административних капацитета инспектора рада у области безбедности и здравља на раду спроводи се едукацијом инспектора рада у циљу унапређења и развоја стручних компетенција на све релевантне теме везане за инспекцијски надзор у области безбедности и здравља на раду, као и израдом инструкција за вршење инспекцијских надзора у циљу уједначеног поступања инспектора рада, нарочито имајући на уму да је у примени нови Закон о безбедности и здрављу на раду.

Свакако, јачање капацитета инспектора рада у области безбедности и здравља на раду, постиже се и унапређењем техничких капацитета инспекције рада (службена возила, десктоп и лаптоп рачунари, штампачи, скенери и друго).

Инспекторат за рад је израдио инструкције о поступању инспектора рада приликом вршења инспекцијских надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду, за вршење инспекцијског надзора у делу који се односи на спровођење поступка процене ризика и доношење акта о процени ризика, за вршење инспекцијског надзора поводом смртне, тешке повреде на раду са смртним исходом, колективне и тешке повреде на раду, у вези вршења инспекцијског надзора над спровођењем превентивних мера за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад.

Током реализације твининг пројекат „Подршка и унапређење безбедности и здравља на раду и инспекције рада у Републици Србији”, уз финансијску подршку Европске уније из средстава ИПА 2014, извршена је анализа интерне документације, управљачких алата и процеса Инспектората за рад и израђена је Стратешка методологија за инспекторе рада о ефикасном откривању рада „на црно”, Водич за инспекцијски надзор у пољопривреди, као и Приручник за ефикасну контролу на градилиштима.

У оквиру твининг пројекта обучено је 20 инспектора рада по систему тренинг тренера на теме: тренерске вештине; захтеви за безбедност и здравље на радном месту и при коришћењу опреме за рад, обезбеђивање и коришћење личне заштитне опреме; надзор на градилишту, азбест, безбедносне ознаке; хемикалије, експлозиви, атекс захтеви, канцерогени, мутагени и биолошки агенси; надзор у пољопривреди, ручно манипулисање теретом, бука и вибрације; процена ризика, новине у области безбедности и здравља на раду, организација безбедности и здравља на раду; психосоцијални аспекти рада, стрес на раду и услови рада, рад на црно и теме из области радних односа.

Формирана је Пилот учионица која испуњава захтеве интерактивног простора, прилагођеног за едукацију инспектора рада, која је омогућила обуку инспектора рада и постепену примену Система образовања и обуке Инспектората за рад, који је разрађен у оквиру твининг пројекта. Приритет представљају обуке новозапослених инспектора рада на теме из домена надлежности инспекције рада.

Такође, Инспекторат за рад, на годишњем нивоу, организује и реализује тродневна саветовање за инспекторе рада. На саветовањима учествује велики број инспектора рада који се креће и до 150. На саветовањима се ближе представљају нови закони и подзаконски акти из надлежности инспекције рада, а теме семинара су и друга

актуелна питања у вези прописа и инспекцијског надзора над применом прописа из области рада.

У Извештајима о раду Инспектората за рад за 2021, 2022. и 2023. годину, који су објављени на интернет страници Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (<https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo?page=9>) дате су информације о појединим едукацијама које су похађали инспектори рада.

2.4.3. Савет за безбедност и здравље на раду

Савет за безбедност и здравље на раду образован је Одлуком о образовању Савета за безбедност и здравље на раду („Службени гласник РС”, бр. 40/05 и 71/07). Задаци Савета за безбедност и здравље на раду су 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.

Током периода спровођења стратегије, Савет се повремено састајао како би разматрао стање у области безбедности и здравља на раду са предлозима за унапређење. Савет је био активан у првом периоду спровођења Стратегије, када су одржане три седнице (две у 2018. години и једна у 2019. години). Стратегијом је потребно предвидети активности како би се обезбедило редовно заседање савета, односно како би се успоставио оквир који обезбеђује адекватан социјални дијалог, те како би се иницирале превентивне мере.

2.4.4. Социјално-економски савет

Социјално-економски савет је основан у циљу успостављања и развоја социјалног дијалога у 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 свог рада.

Социјално-економски савет 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 Социјално-економског савета.

Савет је такође имао активну улогу у изради Нацрта закона о безбедности и здрављу на раду. Савет је размотрио Нацрт закона о безбедности и здрављу на раду и дао позитивно мишљење. Коначно, изузетно важну улогу има радно тело Савета које се бави облашћу безбедности и здравља на раду.

2.4.5. Службе медицине рада⁶

Медицина рада, као мултидисциплинарна област, је повезана директно и индиректно са више министарстава. Најдиректније везе су са Министарством здравља и Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Медицина рада представља део здравственог система, у надлежности Министарства здравља које прописује делокруг рада, организацију, услове за обављање делатности из ове области на различитим нивоима и вођење евиденције. Ипак, највећи део прописа који уређују специфичну активност медицине рада доноси Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Институт за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић”, је тело које се налази на врху, док су Заводи за медицину рада углавном изгубили своју улогу коју су имали у прошлости. Највећи број служби медицине рада је угашен а уместо њих су отворене установе у приватном власништву, Заводи за здравствену заштиту радника и приватне амбуланте медицине рада. Према расположивим подацима Министарство здравља одобрава све мањи број специјализација медицине рада тако да је укупан број специјализаната медицине рада у Србији 17. Старосна структура специјалиста медицине рада у Србији је неповољна јер је највећи број специјалиста пред пензијом. Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић - Батут” располаже само подацима о броју услуга које се налазе у шифарнику услуга и само податке државних установа медицине рада тако да се на основу тих података не може сагледати ни број ни спектар услуга медицине рада у Србији.

Медицина рада у Републици Србији је до 2006. године била у процесу транзиције- преласка са старог модела, јединства превентиве и куративе, на нови модел који је доминантно заснован на превентивним активностима. Одлуком Министра здравља 2006. године наложено је свим директорима Домова здравља у Србији да прерасподеле специјалисте медицине рада у јединице које би се саме финансирале или да им алтернативно понуде прелазак у изабране лекаре. Од 586 специјалиста медицине рада само мали број њих се бави превентивним активностима (према незваничним подацима од 81-116). У највећем броју домова здравља дошло је до комплетног гашења служби медицине рада. У међувремену, дошло је до пораста активности привреде и енормног пораста захтева послодаваца за услугама медицине рада на које домови здравља нису могли адекватно да одговоре. Све ово довело је до оснивања великог броја приватних установа медицине рада.

2.4.6. Унија послодаваца Србије

У области безбедности и здравља на раду, Унија послодаваца Србије, активно учествује у поступку доношења Закона, подзаконских прописа, 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 бави се питањима безбедности и здравља на раду.

⁶ О правном оквиру и другим аспектима организације у Србији в. Булат (2018).

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

Ради остварења овог циља Унија послодаваца Србије самостално или у сарадњи са заинтересованим странама и партнерима организује и учествује у бројним активностима и обукама у области безбедности и здравља на раду. Обуке су посвећене поступку процене ризика за сектор малих и средњих предузећа.

2.4.7. Савез самосталних синдиката Србије

Савез самосталних синдиката Србије усвојио је Резолуцију о безбедности и здрављу на раду, а заједно са осталим социјалним партнерима потписник је Декларације о безбедности и здрављу на раду.

У Савезу самосталних синдиката Србије као најстаријој синдикалној организацији у Србији, посебна пажња се се поклања области безбедности и здравља на раду, па је у оквиру службе општих послова формиран посебан стручни тим за безбедност и здравље на раду, а грански синдикати формирали су посебна радна тела за безбедност и здравље на раду.

Савез самосталних синдиката Србије непрекидно води активности да се сва права, обавезе и одговорности из радног односа, што значи да се права, обавезе и одговорности из области безбедности и здравља на раду уређују колективним уговором. Због тога је Савез самосталних синдиката Србије 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 смерница и помоћ у преговорима социјалних партнера и закључивању колективног уговора код послодавца.

Такође, појединачно или заједно са социјалним партнерима Савез самосталних синдиката Србије и грански синдикати врше континуирано едукацију чланова синдиката о безбедности и здрављу на раду.

2.4.8. Уједињени грански синдикати „Независност”

Уједињени грански синдикати „Независност” у својој програмској оријентацији, као једну од значајних активности, утврдили су конкретне активности на континуираном унапређивању безбедности и здравља на раду. Те активности УГС „Независност” спроводе, пре свега, кроз деловање Одбора за безбедност и здравље на раду УГС НЕЗАВИСНОСТ и формираних одбора за безбедност и здравље на раду на нивоу гранских синдиката.

Уједињени грански синдикати „УГС” посебну пажњу посвећују: активностима на развијању квалитетне и ефикасне сарадње са Управом за безбедност и здравље на раду и Инспекторатом за рад, 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; учешћу у трипартитним и бипартитним телима о безбедности и здрављу на раду; активностима на промовисању и примени у пракси Декларације социјално – економског савета Републике Србије о безбедности и здрављу на раду; изради колективних уговора о безбедности и здрављу на раду; промотивним

активностима и организовању 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.); конституисању и функционисању одбора за безбедност и здравље на раду; припреми и изради пропагандног материјала о безбедности и здрављу на раду; едукацији и оспособљавању чланства за правилно и ефикасно деловање везано за безбедност и здравље на раду.

2.4.9. Удружења за безбедност и здравље на раду

Основе организовања и деловања Удружења заснивају се на следећим циљевима, а између осталог да: развија, подстиче и помаже активности свих заинтересованих на сталном и систематском побољшавању и унапређивању безбедности и здравља на раду и услова рада; прати и сагледава проблеме области безбедности и здравља на раду и у оквиру своје активности покреће и предлаже мере заинтересованим и надлежним органима, институцијама и организацијама за њихово решавање; покреће иницијативу за законодавно уређење области безбедности и здравља на раду; информисе надлежне органе, институције, асоцијације послодаваца, запослених и других организација запослених о мерама које имају за циљ развој сарадње социјалних партнера и размену мишљења и искустава о безбедности и здравља на раду и о позитивним и негативним искуствима из праксе; организује различите видове саветовања и едукација, шири сазнања и информације о безбедности и здрављу на раду, као о методама и средствима превенције широј јавности.

3. АНАЛИЗА СТАЊА

3.1. Анализа стања и кретања повреда на раду и професионалних болести ⁷

У Републици Србији евидентно је постојање неколико методолошких приступа који се примењују при евидентирању, обради и евалуацији података о повредама на раду. Од 2019. године повреде на раду се анализирају према новој методологији која је усклађена са ESAW методологијом.⁸ Применом наведене методологије омогућено је упоређивање података земаља чланица и анализа повреда на раду са земљама чланицама ЕУ. Увид у јединствену базу података омогућава не само преглед упоредивих података о повредама на раду, већ и праћење трендова у области безбедности и здравља на раду и самим тим предузимање адекватних превентивних мера за спречавање повреда.

⁷ Повредом на раду, која је дефинисана чланом 22. Закона о пензијском и инвалидском осигурању 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. У случају када се догоди тешка, смртна или колективна повреда на раду или повреда због које запослени није способан за рад дуже од три узастопна радна дана, послодавац је дужан да исту пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу унутрашњих послова најкасније у року од 24 часа, од њеног настанка.

⁸ Преглед методологије доступан је на <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/KS-RA-12-102>. Претходни приступ евиденције о повредама на раду у Републици Србији није вођена према Европској методологији повреда на раду није било могуће обезбедити потпуну упоредивост података.

У Табели 1. приказани су подаци добијени на основу извештаја који су доставили послодавци Управи за безбедност и здравље на раду.⁹ Подаци указују да је дошло до повећања броја повреда у свим категоријама у односу на 2018. годину.

Табела 1: Преглед повреда према тежини (смртне, тешке и лаке повреде)

Тежина повреде	2018*	2019	2020	2021	2022	2023
Смртне повреде на раду	7	14	11	12	11	14
Тешке повреде на раду	788	1.233	1.226	1.289	1.127	1.308
Тешке повреде (при доласку, одласку са посла)	522	597	435	487	596	612
Лаке повреде	9.087	11.462	8623	9.487	10.958	11.472
Укупно:	10.404	13.306	10.295	11.275	12.692	13.406

Извор: Управа за безбедност и здравље на раду

*Од 2019. године повреде на раду се анализирају према новој методологији која је усклађена са *ESAW* методологијом

Подаци Републичког фонда за здравствено осигурање и Инспектората за рад такође указују да је број повреда са различитим исходима знатно већи од броја добијеног на основу извештавања послодаваца. Табела 2. приказује Преглед повреда према тежини регистрованих у Републичком фонду за здравствено осигурање (РФЗО). Разлика указује на проблем у извештавању, односно непријављивања повреда што ограничава употребну вредност података које прикупља Управа за безбедност и здравље на раду.

Табела 2: Преглед повреда према тежини (смртне, тешке и лаке повреде)

Тежина повреде	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Смртне повреде на раду	40	36	34	45	64	39
Тешке повреде на раду	3.719	3.930	3.115	3.455	3.472	3.661
Лаке повреде		19.028	15.945	17.558	18.328	19.210
Укупно:	3.759	22.994	19.094	21.058	21.864	22.910

Извор: Републички фонд за здравствено осигурање

Табела 3: Број извршних инспекцијских надзора у случају смртне повреде, тешке повреде са смртним исходом, колективних, тешких и лаких повреда

Тежина повреде	2018*	2019	2020	2021	2022	2023
Смртне повреде на раду	24	33	31	44	26	22
Тешке повреде са смртним исходом	29	16	12	17	21	18
Смртне и тешке повреде са смртним исходом	53	49	43	61	47	40
Колективне повреде	15	23	15	19	16	25
Тешке повреде	779	819	798	957	844	886

⁹ Обавеза достављања извештаја о повредама на раду прописана је чланом 7. Правилника о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу („Службени гласник РС”, бр. 72/06, 84/06 – исправка, 4/16, 106/18 и 14/19).

Лаке повреде	61	93	35	59	75	88
Укупно:	847	891	856	1.047	907	1.039

Извор: Извештаји о раду Инспектората за рад¹⁰

Табела указује на значајне годишње варијације према тежини повреда.

Током 2019. и 2020. године, дошло је до значајног раста инспекцијских надзора услед повреда са смртним исходом. У периоду од 2013. до 2017. (период важења претходне стратегије) просечан број таквих надзора износио је 39. У 2023. години извршена су 22 инспекцијска надзора поводом смртних повреда на раду и 18 инспекцијских надзора поводом тешких повреда на раду са смртним исходом, односно 40 лица је изгубило живот услед смртних и тешких повреда на раду са смртним исходом.¹¹ У периоду од 2018. до 2023. године, просек је износио 48.8, што представља повећање од 25.1%.

Ипак, треба имати у виду да је у истом периоду дошло до значајног раста запослености, те да је у односу на апсолутне промене тако посматрано показатељ стопа учесталости повољнији. Наиме, методологија ESAW користи две врсте показатеља: број повреда – апсолутни показатељ и стопу учесталости (*incidence rate*) – релативни показатељ. Приликом обрачуна учесталости, број повреда посматра се у односу на референтну популацију (број запослених односно лица која су изложена ризику од повреда на раду). Графикон 1 показује (нестандардизовану) стопу учесталости смртних повреда у Републици Србији у односу на чланице ЕУ и просек ЕУ за 2020. годину. У 2022. години референтна популација за Србију дата је према подацима Анкете о радној снази и њу чини 2.888.700 запослених.¹² Тиме стопа учесталости износи 1.6 на основу података РФЗО, односно 2.18 на основу података Инспектората за рад (укључивањем тешких повреда са смртним исходом и колективних повреда).

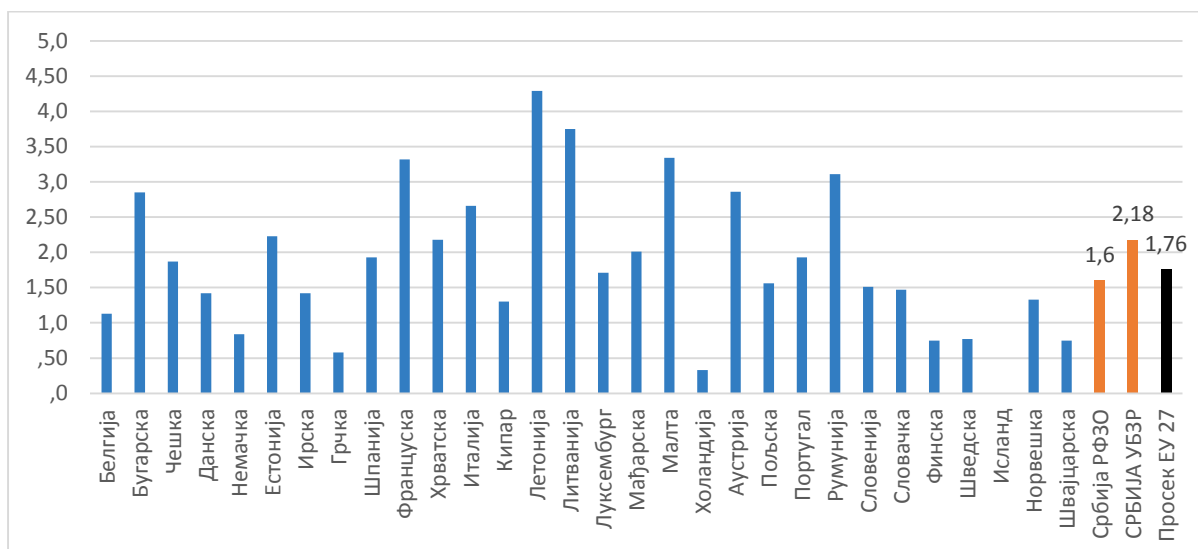
Србија се у зависности од године креће близу просека ЕУ (1.77 на 100.000 запослених). Ипак, учесталост је знатно виша у односу на земље у којима је стопа учесталости испод један, али и знатно испод земаља у којима је стопа изнад једног лица на 100.000 запослених. Треба напоменути да су повреде на раду са смртним исходом релативно ретки случајеви, тако да стопа учесталости може знатно да варира на годишњем нивоу.

¹⁰ Приказани су надзори само у случају повреда са смртним и тешким исходом. Извештај је доступан на <https://inspektor.gov.rs/cms/documents/35470/0>

¹¹ Извештај Инспектората за рад за 2023. годину.

¹² Анкета о радној снази 2022. године доступна је на <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G20231047.pdf>

Графикон 1: Стопа учесталости смртних повреда на раду 2021 (fatal accidents)

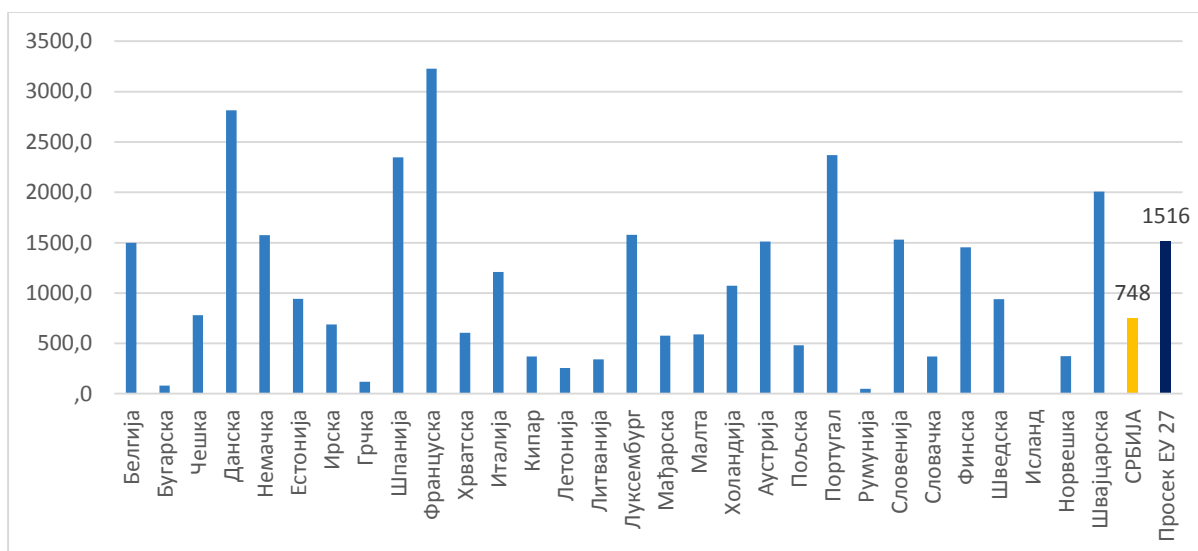


Извор: За ЕУ Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en

У погледу стопе учесталости повреда на раду без смртног исхода ситуација је на основу података РФЗО неповољнија. Наиме, просек ЕУ за 2021. годину износио је 1.516 повреда на 100.000, при чему је распон стопа међу државама чланицама значајно варирао. Ипак, и земље ЕУ се попут Србије суочавају са проблемом непријављивања. Постоји више узрока овог проблема чији значај варира од државе до државе – компликован процес пријављивања, неадекватни подстицаји пријављивања повреда на раду, необавезујуће законске обавезе за послодавце, и др. Ипак, околности у случају учесталости повреда на раду са смртним исходом су другачије јер је много теже избећи њихово пријављивање, те су подаци начелно упоредиви.

Поређења ради, у Србији стопа учесталости за повреде на 100.000 запослених на раду без смртног исхода у 2021. години износи 748 уколико се примењују подаци РФЗО, док би ова стопа била значајније потцењена (уколико би се користили подаци Управе за безбедности и здравља на раду (333), због поменутог проблема са непријављивањем повреда. Стога приликом поређења са другим земљама, као и избора показатеља остварења циљева Стратегије треба узети у обзир ограничену упоредивост код овог типа повреда.

Графикон 2: Стопа учесталости повреда на раду без смртог исхода за 2021. годину (non-fatal accidents)



Извор: За чланице ЕУ Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_01/default/table?lang=en

Подаци за Републику Србију нису укључени у базу података Међународне организације рада, што отежава поређење Србије са земљама ван ЕУ.¹³ Подаци МОП, такође указују на значајна одступања пријављеног од стварног стања и у случају других земаља.

Процењени друштвени трошкови повреда и болести на раду у 2019. години у Европској унији износили су 467 милијарди евра.¹⁴ Извештаји за следеће године нису репрезентативни због пандемије COVID-19.

За Србију не постоји поуздана процена друштвених трошкова услед повреда и болести на раду. Имајући у виду претходне показатеље, за Србију груба апроксимација на основу процењених трошкова на нивоу ЕУ, који износе 3,3 одсто бруто домаћег производа износи око 1,7 милијарди евра за 2021. годину, при чему је овај износ вероватно ближи доњој граници.

Треба напоменути да је приказана само нестандардизована стопа учесталости за Републику Србију, нису обрачунате стандардизоване вредности овог показатеља. Наиме, стопе учесталости се разликују између економских сектора услед различитих степена ризика којим су изложени запослени (сектори високог ризика укључују пољопривреду, грађевинарство и транспорт). Земље са већим уделом запослених у таквим секторима по правилу имају и већу стопу учесталости и ако постоји исти степен примене мера предострожности.¹⁵

¹³ [Accidents at work statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://www.statisticsexplained.europa.eu/en/accidents-at-work-statistics)

¹⁴ Преглед процена приказан је у Извештају ЕУ агенције https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/international_comparison_of_costs_work_related_accidents.pdf

¹⁵ Методологија за обрачун стандардизованих стопа учесталости је на [Objectives: \(eurosafe.eu.com\)](https://www.eurosafe.eu.com/), и [Calculating OSHA Incident Rates: TRIR, DART, LTIFR, and LTIIR | Creative Safety Supply](https://www.creative-safety.com/)

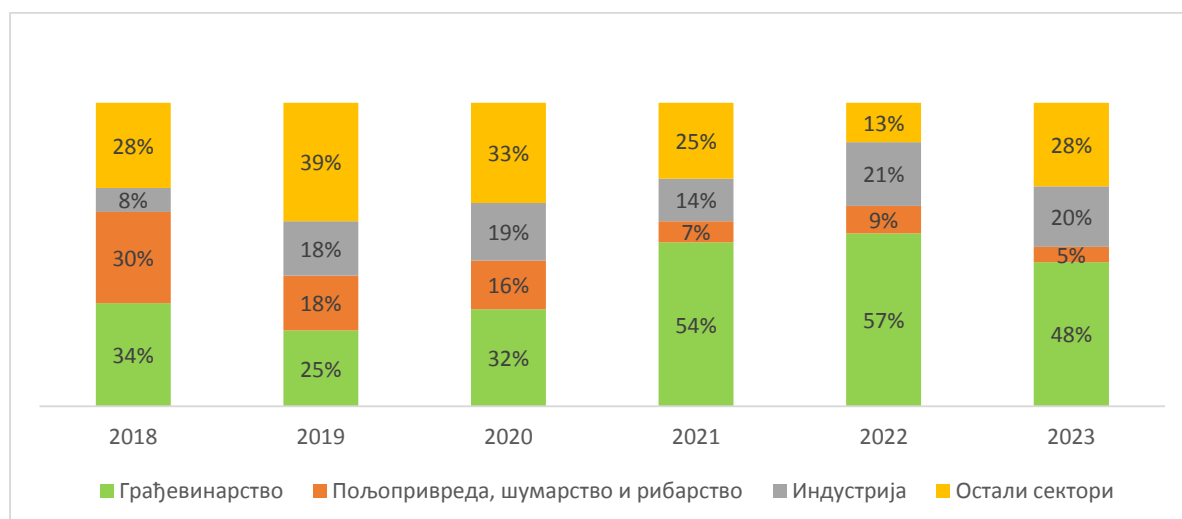
Конечно, неопходно је побољшати комуникације и размене информација између институција које се на било који начин баве пословима безбедности и здравља на раду.

У наставку приказујемо анализу према делатностима и карактеристикама послодавца, на основу података Инспектората за рад и Управе за безбедност и здравље на раду која редовно спроводи анализе повреда (смртних и тешких повреда). Подаци се анализирају према следећим категоријама: 1) Делатност послодавца; 2) Број запослених; 3) Пол повређеног/е; 4) Старост повређеног/е; 5) Ниво квалификације; 6) Радна средина; 7) Процес рада; 8) Специфична физичка активност; 9) Извор повреде; 10) Контакт – начин повређивања; 11) Узрок повреде; 12) Врста повреде.

3.1.1. Анализа повреда на раду према делатности и карактеристикама послодавца

Према подацима Инспектората за рад, грађевинарство је делатност са највећим бројем смртних и тешких повреда на раду са смртним исходом. Наиме, грађевинарство је осим у 2018. представљало делатност са највећим бројем смртних исхода, при чему је до значајног повећања учешћа дошло након 2021. године, након чега грађевинарство учествује са више од половине броја настрадалих. У 2023. дошло је до благог пада релативног учешћа грађевинарства (48%). Поред грађевинарства, сектор индустрије (производња метала, машина и друге опреме, производња електричне опреме) и пољопривреде. Треба напоменути да на годишњем нивоу постоје значајне варијације. У зависности од посматране године и други сектори могу имати значајно учешће. Ови сектори су груписани у категорију остали сектори (саобраћај и складиштење, комуналне делатности и др.).

Графикон 3: Учешће делатности у броју смртних и тешких повреда са смртним исходом



Извор: Извештаји Инспектората за рад 2018-2023.

У 2023. години, смртне и тешке повреде на раду са смртним исходом, најчешће су се дешавале у делатностима: грађевинарство (47,5% од укупно смртно страдалих), индустрија (20%), комунална делатност и рециклажа (10%), пољопривреда и шумарство (5%).

Сектор грађевинарства се издваја према свом значају. Процеси изградње су сложени и отворени системи које одликује велики број различитих врста ресурса при чему њихова интеракција као и интеракција система са околином генерише учесталу појаву ризика по безбедност и здравље на раду са потенцијално великим последицама. Ризици уочени на једном градилишту могу само делимично појавити и на другом у идентичном облику док се преостали ризици морају изнова разматрати. За разлику од осталих индустрија, производ грађевинског процеса је стационаран и најчешће уникатан. Посебан проблем у грађевинарству представљају привремене организационе структуре односно чињеница да се на грађевинским пројектима мењају предузећа која међусобно сарађују као и подизвођачи што отежава имплементацију процедура безбедности и здравља на раду и повећава потребу за комуникацијом између учесника у процесу грађења, консултовањем запослених, као и потребу за интензивнијим контролама других субјеката од стране главних извођача радова. У студији о безбедности на раду у грађевинском сектору констатовано је да у већини грађевинских фирми не функционишу одбори за безбедност и здравље на раду, тако да послодавци не спроводе процену ризика у складу са релевантним правилником или то чине формално без предузимања потребних корака како би смањили процењени ризик.¹⁶

Истраживањем броја повреда и смртних случајева у оквиру Европске уније утврђено је да са повећањем величине предузећа расте и квалитет безбедности и здравља на раду с обзиром да иста располажу већим финансијским средствима за имплементирање активних и пасивних мера и унапређење комплетног система безбедности и здравља на раду.¹⁷ Међутим, највећи удео у структури грађевинских предузећа Србије имају микро и мала предузећа. Уколико се анализирају Извештаји о раду Инспектората за рад Републике Србије могуће је уочити да је највише смртних повреда на раду у сектору грађевинарства забележено код послодаваца који се карактеришу као микро односно имају од 1 до 9 запослених. У периоду од 2019. до 2021. године у овим предузећима је смртно страдало 18 лица од 47 забележених.

Предузећа која се класификују као велика, тј. предузећа која су више од 25 пута већа по броју запослених у односу на микро предузећа, бележе 5 пута мањи број повреда, што указује на потребу да се формира системска подршка за микро и мала предузећа у оквиру грађевинске индустрије, али и за друге секторе привреде.

3.1.2. Анализа повреда на раду према узроцима

Инспекцијским надзорима у области безбедности и здравља на раду, утврђено је да послодавци у потпуности не спроводе одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских прописа. Анализом извештаја Инспектората за рад (за 2018, 2019, 2020, 2021, 2022. и 2023. годину), неколико узрока и околности најчешће је проузроковало повреде са смртним последицама: 1) небезбедан рад на висини и на непрописно монтираним скелама; 2) некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду првенствено рад без заштитног шлема и заштитног опасача; 3) рад у непрописно обезбеђеним ископима; 4) не примењивање основних начела организације извођења радова; 5) одступање од прописаног и утврђеног процеса рада; 6) непрописна сарадња (координација) учесника у раду; 7) непрописан рад са опремом за

¹⁶ Petar Bulat, Kenichi Hirose, Jovan Protić, Bezbednost i zdravlje na radu u građevinarstvu Srbiji (2018).

¹⁷ <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace>

рад; 8) неспособљеност ангажованих на раду за безбедан рад; 9) непотпуно спровођење мера безбедности и здравља на раду на местима рада; 10) ангажовање знатног броја необучених лица која раде на „црно”.

Најчешћи узроци повреда представљају; ломљење, пуцање, раздвајање, клизање, пад лица и пад материјала или предмета; губитак контроле над машином, превозним средством или при руковању опремом, ручним алатом, предметом и животињом и клизање, спотицање и пад лица. Посебно су угрожена занимања грађевински радници различитих профила – НК радници, армирачи, тесари, зидари, возачи (аутовилушкара, теретних моторних возила), аутомеханичари, помоћни радници, електромонтери, бравари – заваривачи и руковаоци дизалицама – крановима.

Примера ради у Извештају о раду Инспектората за рад за 2022. годину, у делу под називом: Анализа смртних и тешких повреда на раду са смртним исходом које су се догодиле током 2022. године, дати су графички прикази смртних и тешких повреда на раду са смртним исходом по узроку повређивања, по извору и по контакту – начину повређивања за укупно 47 смртних и тешких повреда на раду са смртним исходом које су се догодиле у 2022. години.

Извештаји о раду Инспектората за рад за 2018, 2019, 2020, 2021, 2022. и 2023. годину су објављени на сајту Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања – линк за приступ: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo?page=9>.

3.1.3. Анализа повреда на раду према карактеристикама запослених

Како Инспекторат за рад Републике Србије наводи у својим Извештајима о раду за период од 2018. до 2022. године приликом вршења инспекцијског надзора, инспектори рада на раду „на црно” најчешће затичу младе, пре свега неквалификоване раднике, најчешће до средњег нивоа стручне спреме, запослене без редовних зарада и запослене преко 40 година живота, као и примаоце новчаних накнада, социјалне помоћи и сл. Иако су послови које ова лица обављају најчешће високоризични, у пракси их је тешко идентификовати, јер због страха запослених од губитка и таквог посла, између запослених и послодавца постоји сагласност да се у тренутку инспекцијског надзора избегне легализовање тог односа. То је нарочито присутно у грађевинарству и сезонским пословима у делатности пољопривреде, као и у угоститељској, трговинској и занатској делатности. Надаље, Инспекторат за рад бележи повећање броја радно ангажованих „на црно” у истим периодима сваке године, нарочито карактеристично за угоститељство и грађевинарство. Раду „на црно” у делатности грађевинарства погодује велика флукуација радне снаге, често премештање са једног градилишта на друго и кратко време ангажованих лица које проводе на једном радном месту, док не обаве неки посао. Број ангажованих „на црно” у грађевинарству нагло се повећава пред крај грађевинске сезоне, због тежње послодаваца да испуне задате рокове и што већи број послова заврше у текућој сезони. У 2020. и 2021. години забележено је 68 и 55 нерегистрованих субјеката у сектору грађевинарства што упућује на чињеницу да је сектор грађевинарства и даље подложен формирању нелегалних правних субјеката за вршење делатности који даље генеришу „рад на црно”.

3.2. Анализа професионалних болести¹⁸

У Републици Србији професионална обољења остају неевидентирани. У протеклом периоду и даље се не поштују законске обавезе о појединачном пријављивању и регистравању професионалних болести, као и да се многе професионалне болести и не третирају као такве због непрепознавања везе болести и услова рада. Уколико се ове болести и пријављују, то се чини спорадично, несистематски, непотпуно и неадекватно, па су подаци и евиденција о њима веома непотпуни. Број утврђених професионалних болести на основу броја запослених је далеко испод очекиваног. У упоредној пракси земље у којима је развијена служба медицине рада имају далеко већи број утврђених професионалних болести.¹⁹

На основу података Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић” о професионалним болестима у Србији у периоду од 2013. до 2021. године постоји тренд пада, који је далеко израженији ако се узме у обзир и период који обухвата две деценије. С друге стране, у посматраном периоду дошло је до пораста запослености, као и раста привредне активности, те је пад могуће објаснити само непрепознавањем и непријављивањем професионалних болести. То потврђују и подаци Управе за безбедност и здравље на раду.

Проблем је изражен иако је Законом о безбедности и здрављу на раду за непријављивање у овим случајевима била запређена висока казна (од 800.000 до 1.000.000 динара) односно утврђена обавеза послодавца 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. Према подацима, којима располаже Инспекторат за рад, у 2021. години надлежној инспекцији рада послодавци нису пријавили ниједну професионалну болест. Стога је у периоду спровођења нове стратегије потребно успоставити ефикаснији национални систем регистрације и прикупљања података о повредама на раду и професионалним болестима.

Такође, треба имати у виду да у пракси није заживела дефиниција професионалних болести дефинисаних према Закону о здравственом осигурању. Члан 51. Закона дефинише професионалне болести као „обољења настала услед дуже изложености штетностима насталим на радном месту”. Ова дефиниција није праћена прописима који би омогућили њену примену. С друге стране у пракси се искључиво примењује дефиниција из Закона о пензијском и инвалидском осигурању. Овај закон у члану 24. дефинише професионалну болест, као „одређену болест која је настала у току осигурања, проузроковану дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које је осигураник обављао”.

¹⁸ Повредом на раду, која је дефинисана чланом 22. Закона о пензијском и инвалидском осигурању 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. У случају када се догоди тешка, смртна или колективна повреда на раду или повреда због које запослени није способан за рад дуже од три узастопна радна дана, послодавац је дужан да исту пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу унутрашњих послова најкасније у року од 24 часа, од њеног настанка.

¹⁹ Детаљније о професионалним болестима у Србији види

<http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/vesti/profesionalne%20bolesti.pdf>

У периоду имплементације претходне стратегије, Радна група за ревизију листе професионалних болести, која је формирана решењем министра за рад, запошљавање, борачка и социјална питања израдила је нови Правилник о утврђивању професионалних болести, који након измена садржи ревидирану листу која броји 64 професионалне болести, уместо досадашњих 56. Наиме, у делу Правилника који се односи на болести проузроковане хемијским дејством, додате су три нове професионалне болести и то: тровање талијумом, тровање платином или њеним једињењима и тровање осмијумом или његовим једињењима. У делу који утврђује болести проузроковане физичким дејством, листа је допуњена болестима: оштећење слуха изазвано буком и обољења изазвана вибрацијама које се преносе на руке и вибрацијама које се преносе на цело тело, а међу болестима проузрокованим биолошким фактором унете су тетанус и обољења проузрокована директним контактом са другим биолошким агенсима на раду која нису горе поменута а за које постоје научни/литерални докази или за које постоје докази из практичних искустава. Такође, у делу који се односи на болести плућа, у Правилнику су унете четири нове професионалне болести: пнеумокониозе узроковане нефиброзоном прашином/влакнима; бисиноза плућа; канабиоза; багасоза; бронхијална астма и обољење горњих дисајних путева. Поред наведеног, допуњени су поједини постојећи описи послова и радних места. Нова листа такође омогућава у делу који се односи на инфективне агенсе признавање инфективних обољења која нису наведена у Листи професионалних болести.

У периоду имплементације нове стратегије, потребно је сагледати потребу за ревизијом листе професионалних болести. На пример листа Међународне организације рада (Препорука 194) има 104 професионалне болести, док Препорука Европске комисије из 1990. године сугерише да би требало омогућити и признавање болести које нису на листи, уколико постоји јасна веза између болести и изложености на радном месту. Додатни проблем је потреба за прецизнијим утврђивањем критеријума за утврђивање професионалних обољења. Наиме само 17 обољења је прецизно дефинисано, док су за осталих 49 критеријуми недовољно прецизни што омогућава различито тумачење. Такође треба напоменути да је 28. новембра 2022. године донета Препорука Комисије (ЕУ) 2022/2337 о Европском попису професионалних болести, где је у Прилогу I. уврштена болест COVID-19.

3.3. Анализа рада судских органа и Врховног јавног тужилаштва у случајевима непредузимања мера безбедности и здравља на раду

У периоду примене Стратегије (2018-2022), Републичко јавно тужилаштво извршило је анализу броја кривичних пријава поднетих тужилаштвима на територији Републике Србије за кривично дело непредузимања мера заштите на раду из члана 169. за кривично дело изазивање опасности необезбеђењем мера заштите на раду из члана 280. и за кривично дело непрописно и неправилно извођење грађевинских радова из члана 281. Кривичног законика, услед којих је дошло до смртних, тешких и колективних повреда на раду.

Година	Непредузимање мера заштите на раду - члан 169. КЗ		Изазивање опасности необезбеђењем мера заштите на раду - члан 280. КЗ		Непрописно и неправилно извођење грађевинских радова - члан 281. КЗ	
	Нерешено	Ново-примљено	Нерешено	Ново-примљено	Нерешено	Ново-примљено

2018	15	15	25	9	79	21
2019	19	15	16	11	34	11
2020	17	10	9	26	33	13
2021	11	14	18	34	33	8
2022	13	6	23	33	21	7

Извор: Извештаји Управе за безбедност и здравље на раду-Подаци о броју кривичних пријава поднетих тужилаштвима на територији Републике Србије

На основу података Министарства правде, за све прекршајне судове у Републици Србији о броју поднетих захтева према Закону о прекршајима („Службени гласник РС”, бр. 65/13, 13/16, 98/16 – УС, 91/19, 91/19 - др. закон и 112/22 – УС), уочава се тренд повећања ефикасности рада судова мерен односом броја решених и броја поднетих захтева. У односу на први период примене стратегије, када судови нису успели да савладају прилив нових предмета, број решених предмета је значајно увећан од 2020. године. Санкције у виду максималне новчане казне преко 1 милион динара се ретко јављају, док се у просеку око трећина решених случајева завршава са изрицањем казне до 100.000 динара, а око четвртине казнама средње величине од 100.000 до 1.000.000 динара. Такође, приметан је тренд повећања број предмета решених на други начин по Закону о прекршајима (опомена, одбачај захтева, обустава, окривљени ослобођен одговорности).

Прекршајни суд	Број поднетих захтева.	Број решених предмета	Број предмета у којима је изречена новчана казна у износу од:			Решено на други начин по Закону о прекршајима (опомена, одбачај захтева, обустава, окривљени ослобођен одговорности)
			До 100.000	Од 100.000- до милион	Преко милион	
2018	904	672	212	138	6	316
2019	1054	669	253	163	2	251
2020	815	897	307	226	5	359
2021	940	813	248	182	6	377
2022	969	345	/	/	/	/

Како би се боље разумела структура предмета и очекивани исходи, потребно је спровести детаљнију анализу предмета, према његовим карактеристикама (ко су оштећене стране, у којим делатностима, који су разлози решавања на други начин, итд.).

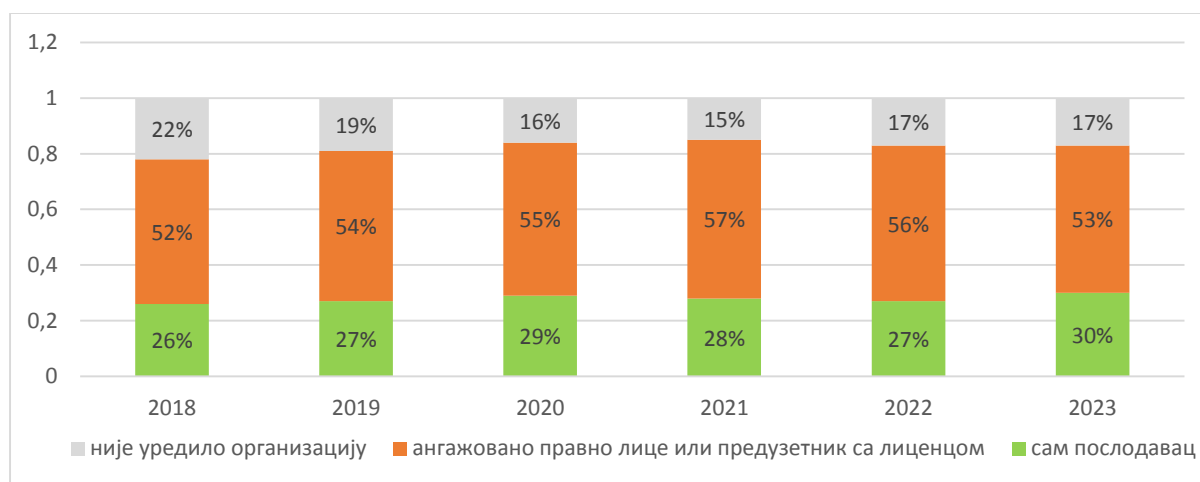
3.4. Анализа организовања послова за безбедност и здравље на раду

Послови безбедности и здравља на раду обављају се на три прописана начина: 1) од стране самог послодавца; 2) од стране лица из реда запослених код послодавца; 3) од стране ангажованог правног лица или предузетника са лиценцом. У складу са Законом и Правилником о условима за издавање лиценци за обављање послова у области безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС”, бр. 16/18 и 5/22) у периоду од 2018. до 2022. године било је укупно издато/обновљено 471 лиценца.

Сходно законским овлашћењима Управа је у периоду важења Стратегије безбедности и здравља на раду од 2018. до 2022. године извршила укупно 154 надзора над радом правних лица и предузетника са лиценцом за обављање послова из области безбедности и здравља на раду. У наведеном периоду одузето је 16 лиценци, а престало је да важи 14 лиценци.

У протеклом периоду забележено је повећање учешћа ангажованих правних лица и предузетника са лиценцом као и смањење субјеката који нису уредили питање организовања послова за безбедност и здравље на раду. Нешто преко половине субјеката који су били предмет инспекцијског надзора ангажовало је трећа лица која поседују лиценцу. Наиме, у 2023. години, 53% послодаваца од укупног броја послодаваца код којих су инспектори рада извршили инспекцијске надзоре је за послове безбедности и здравља на раду ангажовало правно лице или предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду, 30% послодаваца наведене послове обављају сами или су одредили једног или више од својих запослених, док 17% послодаваца није регулисало ово питање у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Графикон 4: Организовање послова безбедности на раду



Извор: Извештаји Инспектората за рад

У пракси је уочено да је квалитетније обављање послова безбедности и здравља на раду код оних послодавца код којих су лица за безбедност и здравље на раду из реда запослених код послодавца.

Квалитет акта о процени ризика, односно његов садржај и форма, је различит и зависи од тога да ли је процену ризика извршио сам послодавац који нема положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду (ако има до 20 запослених нема обавезу полагања стручног испита), да ли је поступак процене ризика извршио запослени код послодавца који има положен стручни испит или је послодавац за вршење процене ризика ангажовао правно лице, односно предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Такође, уобичајена је појава да је једно правно лице или предузетник са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажован код много послодаваца, односно да је један њихов запослени као лице за безбедност и здравље на раду одређен код већег броја послодаваца, што за последицу има неквалитетно обављање или необављање послова.

Послодавци често након раскида уговора о ангажовању правног лица или предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду не организују послове безбедности и здравља на раду, нити одређују лице за безбедност и здравље на раду.

3.5. Анализа уређења права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду, могу се ближе уредити колективним уговором код послодавца, општим актом послодавца или уговором о раду. Најчешћи начин уређења права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду у протеклом периоду је путем општег акта, односно путем Правилника о безбедности и здрављу на раду. У пракси се субјекти опредељују за овај приступ услед: 1) недовољно прихваћеног става да се безбедност и здравље на раду, као право из радног односа, може уредити и Правилником о раду; 2) релативно малог броја послодаваца код којих је организован синдикат; 3) непостојања воље послодавца и синдиката да се о овим правима, обавезама и одговорностима преговара, као и због ограниченог времена важења колективног уговора код послодавца; 4) релативно малог броја послодаваца код којих је организован одбор за безбедност и здравље на раду и/или је именован представник запослених.

У поступцима надзора најчешће утврђени недостаци, односно неправилности у примени института нормативног уређења безбедности и здравља на раду, били су да послодавац ни на који начин није утврдио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, и да послодавац, који је уредио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, није утврдио посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих, жена које раде на радном месту са повећаним ризиком, особа са инвалидитетом и професионално оболелих (члан 6. Закона о безбедности и здрављу на раду).

У периоду спровођења претходне стратегије дошло је до значајног смањења субјеката који нису уредили питање права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду. Према извештају Инспектората за рад, на основу спроведених надзора током 2021. године, утврђено је да је 7% послодаваца који имају до десет запослених, права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду утврдило уговором о раду. Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду је 77% послодаваца, код којих је извршен инспекцијски надзор у 2021. години, уредило општим актом, односно Правилником о безбедности и здрављу на раду, док је 6% послодаваца колективним уговором уредило права, обавезе и одговорности. Ипак у 2021. години и даље око 10% послодаваца уопште није уредило права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду. Просек за ЕУ у 2019. години показао је да је 91% предузећа поседовало неки документ којим уређује обавезе у области безбедности и здравља на раду.²⁰ У том контексту Србија се налази близу европског просека.

3.6. Анализа надзора

Табела приказује кључне трендове у области инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду (БЗР). Укупан број инспекцијских надзора износио је 66.896, што представља благ раст у односу на 2022. годину када је тај број био 65.043.

²⁰ Подаци за ЕУ доступни на https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/detailpage-european-map/2019/osh-management/en_1/E3Q252_1/activity-sector/14/11/1

Ово указује на континуирано присуство инспекцијских активности. Од укупног броја, надзори у области БЗР у 2023. години износили су 32.461, што је релативно стабилно у односу на претходни период, а указује на константан обим активности у овој области. Број лица обухваћених надзором у 2023. години био је 382.004, што је значајан пад у односу на претходне године. Број запослених обухваћених инспекцијским надзором у области БЗР у 2023. години био је 214.009, што је смањење у односу на 2022. годину када је овај број био 239.978. Број донетих решења о отклањању недостатака у 2023. години био је 4.171, што је мање у односу на 2022. годину када је тај број био 4.255. Овај тренд опадања може указивати на бољу усклађеност са прописима или ефикасније претходне интервенције. Број донетих решења о забрани рада у 2023. години био је 654, што је повећање у односу на 2022. годину када је тај број био 503 што указује на строжу примену мера и већу спремност инспекције да донесе такве одлуке. Број поднетих захтева за покретање прекршајног поступка такође указује на константан ниво активности у примени прекршајних мера. У случају броја поднетих пријава за покретање кривичног поступка постоје значајне годишње осцилације.

Табела 4: Инспекцијски надзори

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Укупан број инспекцијских надзора (редовни, контролни, надзори по захтеву странке, преглед пословног простора, надзори у вези професионалних обољења и надзори поводом повреда на раду)	70.122	77.806	62.475	63.670	65.043	66.896
Број лица која су обухваћена надзором	629.834	658.744	546.702	426.023	406.865	382.004
Број инспекцијских надзора у области БЗР	26.515	34.932	31.243	32.920	32.414	32.461
Број службених саветодавних посета у области БЗР	60	97	66	50	39	72
Број извршених редовних инспекцијских надзора	3.144	1.230	1.070	1.074	3.547	2.115
Број извршених контролних инспекцијских надзора	3.867	1.690	2.624	1.505	1.330	2.623
Број надзора у вези професионалних обољења	1	0	0	0	0	0
Број надзора поводом повреда на раду	908	984	891	1.096	982	1.039
Смртне	24	33	31	44	26	22
Тешке са смртним исходом	29	16	12	17	21	18
Тешке	779	819	798	957	1.029	886
Колективне	15	23	15	19	16	25
Лаке	61	93	35	59	75	88
Број запослених обухваћених инспекцијским надзором у области БЗР	304.256	197.574	214.293	222.930	239.978	214.009

Донето решења о отклањању недостатака	5.773	5.530	4.135	4.154	4.255	4.171
Укупан број наложених мера	15.564	6.643	10.358	9.825	9.799	10.514
Донето решења о забрани рада	823	846	540	492	503	654
Укупан број поднетих захтева за покретање прекршајног поступка	1.471	1.444	1.168	1.442	1.324	
Против правног лица и одговорног лица у правном лицу	640	659	602	716	639	
Против предузетника	661	613	477	607	597	
Против запослених	84	68	42	69	53	
Против лица за безбедност	86	104	47	50	35	
Укупан број поднетих пријава за покретање кривичног поступка	40	32	31	65	42	47

Извор: Извештају Инспектората за рад

3.7. Анализа правних и физичких лица за обављање послова у области безбедности и здравља на раду

Лице за безбедност и здравље на раду обавља послове у складу са Законом, а нарочито послове којима се спроводи поступак о процени ризика. Лица за безбедност и здравље на раду, координатори за безбедност и здравље на раду у фази израде пројекта, координатори за безбедност и здравље на раду у фази извођења радова, овлашћене организације за обављање послова безбедности и здравља на раду, као и представник запослених за безбедност и здравље на раду један су од основних стубова на којима почива овај систем безбедности и здравља на раду.

Испит за обављање послова безбедности и здравља на раду је положило више од половине кандидата (2018-59,87%, 2019-54,22%, 2020-50,37%, 2021-53,38% и 2022-52,92%).

Новим Законом о безбедности и здрављу на раду се:

- прописују врсте лиценци у области безбедности и здравља на раду које решењем издаје, односно обнавља министар надлежан за послове безбедности и здравља на раду, и то: саветнику за безбедност и здравље на раду; сараднику за безбедност и здравље на раду; координатору за безбедност и здравље на раду у фази израде пројекта; координатору за безбедност и здравље на раду у фази извођења радова; одговорном лицу за обављање послова прегледа и провере опреме за рад и прегледа и испитивања електричних и громобранских инсталација; одговорном лицу за обављање послова испитивања услова радне средине, односно хемијских и физичких штетности (осим јонизујућих зрачења), микроклиме и осветљености, одговорном лицу за обављање послова испитивања услова радне средине – биолошких штетности; правном лицу или предузетнику за обављање послова безбедности и здравља на раду; правном лицу за обављање послова прегледа и провере опреме за рад и прегледа и испитивања електричних и громобранских инсталација; правном лицу за обављање послова испитивања услова радне средине, односно хемијских и физичких штетности (осим јонизујућих зрачења), микроклиме и осветљености и правном лицу за обављање послова испитивања услова радне средине – биолошких штетности;

- прописује обавеза континуираног усавршавања знања у области безбедности и здравља на раду;

- прописује обавеза успостављања регистра о издатим, обновљеним и одузетим лиценцама у области безбедности и здравља на раду.

Сагласно напред наведеном уведено је законско решење:

- којим је прописана обавеза за стручњаке који се баве пословима безбедности и здравља на раду да су дужни да имају лиценцу за обављање тих послова. Такође, послове координатора на градилиштима могу обављати само лица којима је издата лиценца за обављање тих послова. Увођење лиценци за обављање свих стручних послова у области безбедности и здравља на раду има за циљ да се у поступку издавања и обнављања лиценце врши додатна контрола испуњености услова за обављање ових послова који су од општег друштвеног значаја;

- којим је прописана обавеза послодавца да омогући континуирано усавршавање знања у области безбедности и здравља на раду запосленом кога одреди за обављање тих послова, као и да обезбеди плаћено одсуство за континуирано усавршавање знања, ради обнављања лиценце, у складу са законом;

- којим се, ради информисања заинтересованих лица о издатим, обновљеним и одузетим лиценцама, успоставља регистар лиценци. Регистар лиценци јесте јединствена, електронски вођена база података о издатим, обновљеним и одузетим лиценцама у складу са законом.

Досадашње искуство је показало да је многим лицима за безбедност и здравље на раду потребна континуирана обука и стално усавршавање, из чега произилази да је неопходно урадити ревизију подзаконских аката који би обавезали лица која се баве пословима безбедности и здравља на раду на присуство обукама, које би се бодовале и чиме би стекли услов за даљи рад на истом пољу. Лице за безбедност и здравље на раду: организује периодичне и превентивне прегледе запослених; учествује у опремању радних места и организује периодична испитивања услова радне околине; контролише примену мера безбедности и здравља на раду код послодавца и прати стање повреда на раду и професионалним обољењима и предлаже мере за смањење ризика; припрема упутства за безбедан рад и контролише примену, а забрањује рад на радном месту и/или употребу средстава за рад када утврди да прети непосредна опасност по живот.

У европским и националним стратегијама као главни изазови у области безбедности и здравља на раду, истичу се заштита здравља запослених и превенција обољења на раду насталих услед стреса и психофизичког замора. Додатно, пандемија COVID-19 је осим физичког, нарушила и психичко здравље запослених, а о постпандемијским последицама по психичко здравље запослених се још увек не зна довољно.

3.8. Анализа оспособљености запослених за безбедан и здрав рад

Законска обавеза послодавца је да континуирано оспособљава запослене за безбедан и здрав рад од чега зависи безбедност и здравље запослених на раду. У пракси је уочено неколико проблема. Пре свега, део послодаваца не оспособљава запослене за безбедан и здрав рад. Поред тога, запослени често нису упознати са свим врстама ризика и конкретним ризицима који су наведени у акту о процени ризика нити су консултовани

приликом поступка процене ризика. Такође, у пракси послодавци запосленог упућују да обавља послове на више радних места, а да на сваком од тих радних места они нису оспособљени за безбедан и здрав рад. У пракси послодавци често не врше додатно оспособљавање запослених путем обавештења, инструкција или упутстава у писменој форми иако то технолошки процеси захтевају. Коначно, послодавци у прописану евиденцију о оспособљавању запослених за безбедан и здрав рад не уносе све прописане податке.

У периоду спровођења претходне стратегије уочен је незнатан помак, тако да је учешће послодаваца који нису адекватно оспособили запослене за безбедан и здрав рад пао на 18%. То значи да је за 2% увећано учешће послодаваца који су спровели оспособљавање. Може се констатовати да је учешће послодаваца који нису оспособили запослене и даље релативно високо и чини скоро петину свих послодаваца.

4. АНАЛИЗА ОЧЕКИВАНИХ УТИЦАЈА

4.1. Утицај климатских промена

Стратегија треба да препозна и измењене околности и очекиване промене климе. Наиме, поред низа фактора, способност за рад условљена је температуром и влажношћу ваздуха, што је посебно присутно у измењеним климатским условима, посебно код занимања која се одвијају на отвореном и у којима је присутна изложеност климатским условима. Утицаји климатских промена на здравље могу бити релативно тренутни или одложени. Одложени ефекти укључују смањену продуктивност запослених. Четири сектора се посебно издвајају у погледу изложености временским условима, а то су пољопривреда, грађевинарство, индустрија и услуге. Према проценама, 1990. године у ова четири сектора у Републици Србији је изгубљено 5 милиона радних сати као последица изложености високим температурама. У 2020. години губитак је процењен на 9 милиона радних сати.²¹ У периоду спровођења Стратегије, потребно је анализирати постојећи систем обавештавања у случају екстремних временских догађаја и предложити мере како би се он унапредио.

4.2. Утицај COVID-19

Пандемија COVID-19 показала је колико је безбедност и здравље на раду пресудна за заштиту здравља запослених, за функционисање нашег друштва и за континуитет критичних економских и социјалних активности. Пут ка опоравку и поновном активирању продуктивности такође мора да укључи обновљену посвећеност одржавању безбедности и здравља на раду у првом плану и побољшању синергије између безбедности и здравља на раду и јавних политика.

²¹ Индикатор броја изгубљених радних сати у наведена четири сектора користи се за процене у вези са утицајем климатских фактора, посебно високих температура на радну способност. Индикатор је комбинован и комбинује температуре мерене мокрим термометром који поред температуре ваздуха мери његову влажност и интензитет сунчевог зрачења, у комбинацији са просечном количином утрошене енергије по раднику за врсту посла у објекту. наведеним секторима и броју запослених у наведеним секторима старијим од 15 година. Increasing risk over time of weather/related hazards to the European population: a data driven prognostic study <https://www.lancetcountdown.org/data-platform/climate-change-impacts-exposures-and-vulnerability/1-1-health-and-heat/1-1-4-change-in-labour-capacity>

²² Управа за безбедност и здравље на раду | Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (minrzs.gov.rs)

Пандемија COVID-19 је открила важност оквирне обавезе процене ризика и превентивних мера од стране послодавца за адресирање здравствених ризика запослених у случају здравствене кризе. Такође, изражена је потреба да запослени имају користи од радног окружења које смањује ризик од преноса заразних болести. Сходно томе Република Србија је 2020. године донела Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад за спречавање појаве и ширења епидемије заразне болести („Службени гласник РС”, број 94/20).²²

Од избијања пандемије, ЕУ-ОШНА Агенција за безбедност и здравље на раду ЕУ је у сарадњи са националним властима и социјалним партнерима развила низ докумената и алата, који су послодавцима, омогућили да знају како да се придржавају захтева из безбедности и здравља на раду у различитим фазама пандемија. Те смернице ће бити прилагођене постепеном разумевању ризика од стране науке и одговарајућих мера јавног здравља.

Поред тога, неопходно је развијати хитне процедуре и смернице ЕУ за безбедност и здравље на раду како би се омогућило брзо примењивање мера у потенцијалним здравственим кризама. То би, између осталог, укључивало одредбе за ажуриране процене ризика, претње по здравље у различитим секторима и на радним местима, као и с тим повезане националне планове за безбедност и здравље на раду.

Пандемија је такође нагласила да, у неким случајевима, мобилни и прекогранични запослени, укључујући сезонске раднике, могу бити више изложени нездравим или небезбедним условима живота и рада, као што су лош или пренатрпан смештај или недостатак информација о њиховим правима. Европска агенција за рад, уз подршку Европске комисије, такође је покренула у јуну 2021. кампању за подизање свести „Права за сва годишња доба”, скрећући пажњу на потребу унапређења поштених и сигурних услова рада за сезонске раднике. Поред тога, Агенција за безбедност и здравље на раду ЕУ је спровела, у сарадњи са вишим инспекторима рада, истраживање о ставовима инспектора рада о високо ризичним занимањима (објављено у јулу 2023. године).²²

Иако је приступ ЕУ за заштиту на раду усмерен на превенцију, такође је важно подржати заражене раднике и породице које су изгубиле чланове породице због изложености SARS-CoV-2 на послу. У том циљу, већина држава чланица известила је да признају COVID-19 као професионалну болест.

Национална култура безбедности и здравља на раду је она у којој се право на безбедну и здраву радну средину поштује на свим нивоима, где влада, послодавци и запослени активно учествују кроз систем дефинисаних права, одговорности и обавеза и где се највећи приоритет примењује на принципу превенције.

На националном нивоу, изградња и одржавање културе превенције у области безбедности и здравља на раду захтева коришћење свих расположивих средстава како би се повећали општа свест, знање о опасностима и ризицима и разумевање њихове превенције и контроле. Дијалог на трипартитном нивоу и националне активности,

²² SLIC (Committee of Senior Labour Inspectors) - PUBLIC GROUP - Library (europa.eu); Labour inspectors' insights into perceived high-risk occupations and sectors in Europe: an EU-OSHA-SLIC survey | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)

кључни су за стварање дугорочних унапређења у области безбедности и здравља на раду. Томе доприноси омогућавање размене искуства и примера добре праксе у области безбедности и здравља на раду.

4.3. Утицај дигитализације и технолошких промена

Поред социо-психолошких компоненти, постоје и физичке. На пример, мањи број запослених има ергономски дизајнирано радно место, док време седења због рада пред екраном постаје све дуже, а посебно од пандемије. Долази до значајног смањења кретања, а дуго и нединамично седење доводи до мишићно-скелетних поремећаја. Такође, долази до оштећења вида и упала тетива услед монотоних и понављајућих покрета. Коначно, стални ментални и физички стрес изазван све учесталијим радом условљен дигитализацијом доводи до типичних распрострањених болести као што су сагоревање, кардиоваскуларне болести (срчани удари, мождани удари) и дегенеративне болести мишићно-скелетног система. Имплементацијом дигиталне трансформације и транзиције очекује се пораст овог тренда.

4.4. Утицај инвестиција на безбедност и здравље на раду

Инвестиције у безбедност и здравље на раду у основи чине улагање у унапређење безбедности и здравља на раду и услова рада, набавку нове опреме, замену опасних хемикалија безопасним или мање опасним, набавку средстава и опреме за личну заштиту на раду, праћење здравственог стања, оспособљавање запослених, организацију послова безбедности и здравља на раду и др.

Улагање средстава у унапређење безбедности и здравља на раду и подизање културе превенције стална је потреба послодаваца, запослених и друштвене заједнице. Разумевање безбедности и здравља на раду као економског, социјалног и техничко-технолошког феномена од стране послодаваца и запослених је предуслов успешне превенције повреда на раду и професионалних болести.

Основни економски елементи који имају утицај на безбедност и здравље на раду могу се сврстати у две групе:

1) инвестиције за обезбеђивање и унапређење услова рада којима се повреде на раду и професионалне болести смањују на најмању могућу меру;

2) трошкове последица повреда на раду и професионалних болести које, посредно или непосредно, сnose послодавци, повређени, њихове породице и друштвена заједница.

Ове две групе су узајамно зависне по функцији и последицама тако да већа улагања у унапређење услова рада смањују трошкове последица повреда на раду и професионалних болести чиме директно утичу на пословање привредних субјеката.

Трошкове последица повреда на раду и професионалних болести у основи чине трошкови накнаде запосленом због претрпљене штете, причињене материјалне штете, застоји у производњи и поремећаји у организацији рада, ангажовања других запослених због замене повређених, замене опреме, трошкови услед покретања прекршајних и/или кривичних поступака и административни трошкови. Ови трошкови утичу на губитак пословног угледа, као и на морал и мотивисаност запослених.

Сви трошкови који настају као последица повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом могу се поделити на директне и индиректне. На нивоу

послодавца трошкови се прате и на основу изгубљених радних сати због повреда на раду и професионалних болести. На нивоу државе део трошкова повреда на раду и професионалних болести сnose Републички фонд за здравствено осигурање и Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање.

4.5. Утицај миграторних кретања

У 2022. години, у Републици Србији издато је укупно 35.174 дозвола за рад страним држављанима, у 2021. години 23.662, а у 2020. години 12.932 дозвола за рад. Национална служба за запошљавање је у прва два месеца 2023. године странцима издала више од 8.000 дозвола за рад. Процењује се да од напред наведених издатих дозвола за рад око 30% страних држављана ради у „сивој зони” или „ради на црно”.

Највећи број страних радника у претходној години био је ангажован пре свега у области грађевинарства. Ради се о различитим профилима грађевинских радника – зидарима, армирачима, помоћним грађевинским радницима, гипсарима, тесарима, столарима. Велики број дозвола издат је и вариоцима. Такође, већи број дозвола за рад издат је ИТ стручњацима из различитих области ИТ делатности.

Осим тога, значајан број странаца ангажовани су као помоћни радници у различитим гранама привреде, попут услужних делатности, у угоститељству и хотелијерству. Процењује се да у угоститељству у Србији тренутно недостаје 20.000 до 25.000 радника. Од оних који су напустили хотеле, а таквих је годинама уназад детектовано више од 6.000, око половина је одлазила да ради у компаније у другим делатностима.

4.6. Правци за даље унапређење безбедности и здравља на раду

Како би се унапредио систем безбедности и здравља на раду потребно је наставити активности на унапређењу, односно прилагођавању законодавства и вршењем инспекцијских надзора над применом прописа, увођењу јединственог регистра повреда на раду, увођењу посебног осигурања од повреда на раду и професионалних болести, унапређењу социјалног дијалога, здравља на раду, образовања и обука професионалног развоја, као и превазилажењу препознатих проблема у примени прописа.

Увођење јединственог регистра повреда на раду јесте основ за праћење стања, анализу и успостављање ефикасније националне политике у овој области. Имајући у виду приоритете Владе успостављање дигитализације на свим нивоима у државној управи, намеће се обавеза успостављања електронског регистра повреда на раду. Увођење јединственог регистра повреда на раду према Европској методологији повреда на раду (ESAW) је обавеза која је проистекла из Преговарачког поглавља 18 – Статистика.

Управа за безбедност и здравље на раду припремила је софтвер – Регистар повреда на раду који треба да обезбеди да се евиденција о повредама на раду води у електронској форми. Како би овај софтвер постао потпуно функционалан неопходно је обезбедити његову комуникацију, путем е-портала, са Интегрисаним здравственим информационом системом Републике Србије²³ који води Министарство здравља и

²³ Влада републике Србије и Министарство здравља изменом Закона о здравственој документацији и евиденцијама у здравству створили су могућност убрзане и сврсисходније употреба информационе и комуникационе технологије у здравственим установама. Будући Републички интегрисани здравствени

софтвером Републичког фонда за здравствено осигурање, а по потреби и са другим софтверима који воде надлежни органи.

Јединствени регистар повреда на раду може обезбедити бројне позитивне ефекте: електронску пријаву повреда на раду, смањење трошкова, уштеду времена за послодавце, убрзавање процеса остваривања права, доступности података о извору и узроку повреда на раду, систематску обраду и анализирање података. Такође, свим учесницима у систему безбедности и здравља на раду и заинтересованим странама (Управа за безбедност и здравље на раду, Инспекторат за рад, Републички фонд за здравствено осигурање, Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, институти за медицину рада, образовне установе, послодавци, запослени, медији) могу бити доступни релевантни подаци о броју повреда на раду.

Важан инструмент за бољу примену прописа из области безбедности и здравља на раду су инспекцијски надзори. Тек након спроведеног инспекцијског надзора многи послодавци и запослени постану свесни својих обавеза из ове области. Инспектори рада имају кључну улогу у борби против фактичког рада и у примени мера безбедности и здравља на раду. Ефективност Инспектората за рад у многоме зависи од стручности инспектора рада. Због тога је потребно обезбедити посебне обуке за инспекторе рада да препознају постојеће, нове и ризике у настајању, као и обуке у вези нових технологија.

Социјални дијалог на нивоу Републике Србије представља трипартитни процес између представника репрезентативних синдиката и удружења послодаваца, са једне стране и Владе, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе са друге стране, а његови најважнији облици су колективно преговарање и социјално-економски савети. Када је реч о колективном преговарању може се оценити да је исти систем у значајној мери развијен у областима јавних служби, државних органа и јавних предузећа. Поред успостављених законских процедура, потребно је иницирати и друге активности које ће допринети унапређењу социјалног дијалога у Републици Србији.

Посебну пажњу потребно је посветити даљем унапређењу здравља на раду чији је главни носилац здравствена установа која обавља делатност медицине рада. Термин „здравље на раду” традиционално подразумева не само превенцију професионалних болести и повреда на раду већ и очување и унапређење здравља и радне способности запослених, као и унапређење радне средине и стварање безбедних и здравих радних места. Здравље на раду представља важну политику како за обезбеђивање здравих услова за рад, тако и позитиван допринос националној економији кроз повећану продуктивност, побољшан квалитет производа, већу радну мотивацију, изражено задовољство послом и допринос кроз свеукупни квалитет живота запослених и друштва у целини. Здравствена установа која обавља делатност медицине рада има за циљ унапређење и обезбеђивање највећег степена физичког, менталног и социјалног благостања запослених у свим професијама, са посебним фокусом на превенцију, заштиту здравља запослених и њихову радну способност и капацитет.

У систему безбедности и здравља на раду, концепт целоживотног учења и образовања сматра се стратешким концептом као одговор на промене у новом свету рада донесеним зеленим, дигиталним и демографским транзицијама, професионалне ризике

информациони систем, еКартон и друге евиденције које су развијене и које ће бити развијене као и сервиси омогући ће брже, ефикасније и квалитетније пружање здравствене услуге грађанима.

и друге захтеве за унапређење знања и вештина. Полазећи од чињенице да су основне одреднице целоживотног учења и образовања континуитет и интеграција, намеће се потреба развоја свести од најранијег узраста о важности сопственог здравља и безбедности преко свих нивоа формалног образовања до различитих облика неформалног образовања. Поред образовно-васпитне делатности, потребно је подстицати развој научно-истраживачког рада, сарадњу и умрежавање високошколских установа (у националним, регионалним и међународним оквирима) кроз покретање пројеката, трансфер научних знања и пракси и других научних активности у овој области. Да би се ишло у корак са временом, технолошким и другим променама и одговорило, односно управљало ризицима у радној средини, неопходно је учење током целог живота. Зато се поред стеченог формалног образовања, знања из области безбедности и здравља на раду стичу неформалним образовањем и учењем. Када је реч о неформалном образовању, од посебног је значаја оспособљавање запослених, послодаваца, инспектора рада, саветника/сарадника за безбедност и здравље на раду и координатора кроз обуке континуалног професионалног развоја и друге облике неформалног образовања из области безбедности и здравља на раду. Стицање знања о безбедности и здрављу на раду у раном узрасту ствара добру основу за спречавање повреда на раду и професионалних болести касније током професионалног ангажовања.

Потребно је олакшати успостављање система безбедности и здравља на раду за микро и мала предузећа у циљу примене мера за спречавање ризика. Посебна пажња фокусирана је на увођење Е-алата као помоћ микро и малим предузећима у спровођењу захтева из прописа безбедности и здравља на раду.

Поред претходно наведених активности потребно је радити на променама навика и подизању свести према области безбедности и здравља на раду што се може остварити организацијом различитих манифестација.

Ризици који погађају одређене старосне групе, запослене са инвалидитетом и жене захтевају посебну пажњу и активности усмерене искључиво ка овим групама. Потребно је наставити рад на унапређењу заштите посебно осетљивих група запослених (труднице, млади, старији запослени, особе са инвалидитетом и др.).

5. ВИЗИЈА СТРАТЕГИЈЕ

Визија Стратегије је унапређење 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. Жељена промена се односи на све привредне субјекте и радно активно становништво и подразумева стварање претпоставки ка бољој примени и поштовању прописа, а посебно у високоризичним делатностима (грађевинарство, пољопривреда, шумарство и рибарство, рударство, прерађивачка индустрија, снабдевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација, снабдевање водом, управљање отпадним водама, контролисање процеса уклањања отпада и сличне активности и здравствена и социјална заштита), као и према посебно осетљивим групама запослених (труднице, млади, старији запослени, особе са инвалидитетом и др) и сарадњу свих заинтересованих страна у систему безбедности и здравља на раду.

6. ЦИЉЕВИ СТРАТЕГИЈЕ

Приликом утврђивања циљева Стратегије и активности за њено спровођење полази се од следећих принципа:

1) промоција – промена свести код целокупне јавности о важности примене мера безбедности и здравља на раду кроз организацију различитих промотивних активности и кампања;

2) превенција – континуиране 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;

3) 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.;

4) одговорност – послодавци имају највећу одговорност за безбедност и здравље на раду. Најважнија обавеза послодаваца 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;

5) примена – активности у вези са безбедношћу и здрављем на раду заснивају се на примени мера безбедности и здравља на раду и унапређењу знања и вештина учесника у систему и издвајању неопходних финансијских средстава за спровођење тих мера ради остваривања безбедних и здравих радних услова.

6.1. Општи циљ

Општи циљ Стратегије је унапређење безбедности на раду и очување здравља радно активног становништва. Стратегија тежи да се у периоду њеног спровођења број повреда на раду у Републици Србији смањи за 5%, у односу на укупан број повреда на раду за претходни петогодишњи период спровођења Стратегије, према евиденцији коју води Инспекторат за рад.

6.2. Посебни циљеви

Посебни циљеви у спровођењу Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године јесу:

1) унапређење регулаторног оквира у области безбедности и здравља на раду;

2) промоција значаја (културе) превенције у области безбедности и здравља на раду (подизање свести и информисање јавности);

3) унапређење услова рада ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом;

4) унапређење евиденција о повредама на раду и лиценцама.

Кључни показатељи учинака општег и посебних циљева приказани су у Акционом плану за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године (у даљем тексту: Акциони план).

7. МЕРЕ ЗА ПОСТИЗАЊЕ ЦИЉЕВА

Поред анализе примене претходне стратегије, и претходно спроведене анализе области, разматране су мере које су примењене у чланицама ЕУ. Начелно мере које предузимају чланице ЕУ одговарају класификацији коју је установио Закон о планском систему, при чему се оне могу и додатно рашчлањивати. Поред регулаторних мера, велики број земаља у својим документима јавних политика формулише информативно едукативне мере.

Посебан циљ 1. Унапређење регулаторног оквира у области безбедности и здравља на раду.

Мера 1.1. Израда смерница за спровођење мера безбедности и здравља на раду за ММСП (регулаторна).

У већини случајева ефикасност управљања безбедношћу и здрављем на раду јесте изазов за микро и мала предузећа. Изазови су многобројни и разликују се у зависности од потешкоћа при спровођењу прописа како због недостатка стручности, тако и због недостатка свести о важности ове области, незаинтересованости руководства, као и трошкова усклађивања са захтевима из области безбедности и здравља на раду. Потребно је радити на увођењу ефикаснијих решења како би се узела у обзир ситуација микро и малих предузећа и тиме обезбедило ефикасно спровођење мера безбедности и здравља на раду без обзира на величину предузећа. То подразумева доношење смерница за микро и мала предузећа како би им се олакшало спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Мера 1.2. Унапредити контролне листе у области безбедности и здравља на раду (регулаторна).

Како би се додатно смањило ризик везан за радна места и радну средину, Инспекторат за рад ће по потреби ревидитрати постојеће и израдити посебне контролне листе у области безбедности и здравља на раду у осетљивим секторима. Тренутно су израђене контролне листе за сектор грађевинарства и шумарства.²⁴ Унапређењем контролних листа очекује се смањење броја повреда и професионалних болести на радном месту, што директно утиче на здравље и благостање запослених. Такође, субјекти надзора ће лакше испуњавати законске обавезе и стандарде безбедности и здравља на раду, што ће смањити ризик од казни и правних последица. Коначно, са сигурнијим радним условима, запослени ће бити мање одсутни због болести или повреда, што ће довести до повећања продуктивности и ефективности.

Мера 1.3. Анализа овлашћених правних лица и предузетника са лиценцом који се баве пословима у области безбедности и здравља на раду и унапређење надзора (институционално управљачко организациона).

²⁴ [Контролне листе - инспекцијски надзор | Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања \(minrzs.gov.rs\)](https://www.minrzs.gov.rs)

Ова мера има за циљ да обезбеди свеобухватан и систематски приступ унапређењу безбедности и здравља на раду, кроз боље разумевање сектора, ефикаснији надзор и јачање институционалних капацитета оспособљених за обезбеђивање правилне примене прописа. Мера порадзумева израду детаљне анализа сектора, испитивање тренутног стања, пре свега капацитета и ресурса лиценцираних лица.

Циљ анализе је да се прикупе подаци о лиценцираним правним лицима и предузетницима који су од значаја за надзор, а које Управа за безбедност и здравље на раду не поседује (обим активности, број лица којима се пружају услуге, детаљни подаци о људским ресурсима и капацитетима, финансијски показатељи и др.). Након тога, врши се процена обима и квалитета услуга које пружају лиценцирана правна лица и предузетници на основу унапред утврђених критеријума и стандарда. Очекивани утицај ове анализе је вишеструк. Пре свега, омогућава се доношење мера како би се унапредио квалитет пружених услуга, што директно утиче на побољшање безбедности и здравља на радним местима. Такође, анализа ће пружити основ за ефикаснији надзор што ће довести до боље усклађености правних лица и предузетника са законским обавезама и прописима. Такође, побољшање квалитета услуга и ефикаснији надзор доприносе смањењу броја повреда на раду и професионалних болести на радном месту. На крају, унапређење надзорних механизма и повећање транспарентности у раду овлашћених правних лица и предузетника повећава поверење запослених и послодаваца у правилну примену прописа и систем безбедности и здравља на раду заснован на њима. Предвиђено је да се на основу резултата анализе имплементирају ефикаснији механизми надзора који ће осигурати да сва правна лица и предузетници раде у складу са законом и стандардима. Поред тога, анализа може указати на потребу да се организују обуке за правна лица и предузетнике како би били упознати са најбољим праксама и новим регулативама у области безбедности и здравља на раду.

Посебан циљ 2. Промоција значаја (културе) превенције у области безбедности и здравља на раду (подизање свести и информисање јавности)

Мера 2.1. Подизање свести јавности и заинтересованих страна о безбеднијим и здравијим условима на радном месту (информативно-едукативна)

Превенција ризика и промовисање безбеднијих и здравијих услова на радном месту су важни, не само за побољшање квалитета посла и услова за рад, већ и за промовисање конкурентности. Здравље запослених има директан и мерљив позитиван утицај на продуктивност и доприноси унапређењу одрживости система социјалне заштите. Спречавање обољевања запослених од професионалних болести, као и спречавање повреда на раду и промовисање здравља, од првих радних дана на даље, је кључ одрживог радног века.

Професионалне болести, укључујући болести у вези са радом, представљају велико оптерећење за запослене, привредне субјекте и системе социјалног осигурања. Иако су многе нове технологије и иновације у организацији рада значајно унапредиле благостање на раду, као и услове за рад, ефикасна превенција професионалних болести захтева предвиђање потенцијалних негативних утицаја нових технологија на безбедност и здравље на раду. Примена нових технологија у индустрији води до нових производа и процеса, који морају да се тестирају у довољној мери, као и да се провере како би се уверили да су безбедни и да не представљају опасност за запослене. Промене у

организацији рада које су резултат развоја информационих технологија отварају многе могућности за флексибилне и интерактивне процесе рада.

Због технолошких и економских разлога најчешће није могуће уклонити све здравствене ризике са радног места. Из ових разлога, праћење здравственог стања запослених има велики значај и обухвата медицинске процене ефеката на здравље који се развијају као резултат излагања запослених ризицима на радном месту. Главна сврха праћења здравственог стања је очување здравља и процена радне способности за обављање одређених послова, како би се проценило било које здравствено оштећење које може бити повезано са излагањем ризицима који су карактеристични за одређен процес рада и како би се препознале професионалне болести у складу са националним законодавством.

Ефикасан систем безбедности и здравља на раду је неопходан, на првом месту због одрживог радног века и активног и здравог старења, што захтева стварање здравог окружења. Како би се то достигло, неопходно је успоставити и унапредити културу превенције.

Успешност одрживог радног века у многоме зависи од правилног прилагођавања радних места и организације рада, укључујући и радно време, приступачност радном месту и осталим активностима намењеним старијим запосленима.

Мере рехабилитације које омогућавају рано враћање на посао након повреде на раду или професионалне болести су неопходне како би се избегло трајно искључивање запослених са тржишта рада.

Мера 2.2. Унапређење система образовања у области безбедности и здравља на раду

Укључивање безбедности и здравља на раду у систем образовања на свим нивоима је важно за унапређење културе превенције. Поред других мера, кроз образовање и континуиране обуке професионалног развоја могуће је подићи свест и изградити дугорочно знање о безбедности и здрављу на раду. Основно знање о безбедности и здрављу на раду потребно је интегрисати у школски програм на одговарајући начин како би будући запослени били свесни своје безбедности и здравља. Добро образовање о безбедности и здрављу на раду омогућава студентима и ученицима да усвоје позитиван однос и понашање, како би стекли знање, развили вештине и способности да идентификују опасности и ризике и нађу решења.

Међутим, потребно је радити на промоцији области безбедности и здравља на раду у систему основног, средњег и високог образовања како би се развила свест о важности сопственог здравља и безбедности. Програм безбедности и здравља на раду обухвата заједничке активности школе, родитеља и локалне самоуправе.

Младима често недостају знање и искуство о ризицима повезаним са њиховим радним задацима. Као резултат интеграције безбедности и здравља на раду у образовање, Република Србија је кроз модел дуалног образовања почела да укључује образовање о превенцији ризика у програме средњих стручних школа. Наиме, Законом о основном образовању и васпитању (члан 27) у школски програм уведена је област безбедности и заштите на раду, док је Законом о средњем образовању и васпитању, ова област у школски програм уведена чланом 11. став 1. тачка 18. Даље, потребно је развити

приступ који се фокусира не само на садржај учења, већ на простор у којима се спроводи практично учење. Зато ученици имају активну ulogu у безбедности и здрављу на раду кроз школске активности. Подизање свести о важности здравља и безбедности на раду код ученика у основном и средњем образовању и васпитању – обавезно у систему дуалног образовања обавезан предмет – програма, а кроз грађанско васпитање обавезни часови посвећени безбедности и здрављу на раду.

У систему високог образовања, уређеног Законом о високом образовању, у Републици Србији постоје акредитоване високошколске установе које образују стручњаке на студијским програмима у оквиру научне и стручне области инжењерства заштите животне средине и заштите на раду. У складу са принципима Болоњске декларације, потребно је унапређивање постојећих и имплементација нових академских и струковних студијских програма са циљем побољшања мобилности и афирмације социјалног дијалога у овој области.

Савремени научни и стручни трендови имплицирају интердисциплинарност и мултидисциплинарност у области безбедности и здравља на раду као основе за развој техничко-технолошког и менаџерског приступа, интеграцију знања и послова и тимски рад с циљем побољшања перформанси безбедности и здравља на раду и економске ефикасности. Поред наставно-образовне делатности, потребно је подстицати развој научно-истраживачког рада, сарадњу и умрежавање високошколских установа (у националним, регионалним и међународним оквирима) кроз покретање научно-истраживачких пројеката, трансфер научних знања и других научних активности у овој области.

Општи принцип образовања и васпитања за безбедност и здравље на раду је целоживотно учење које укључује све облике учења и подразумева учествовање у различитим облицима образовних активности током живота, који доприноси превенцији повреда на раду и професионалних болести. Према Закону о образовању одраслих, оно представља део јединственог система образовања у Републици Србији који обезбеђује одраслима стицање компетенција и квалификација потребних за лични и професионални развој, рад и запошљавање током целог живота. У циљу континуираног унапређења и развоја стручних компетенција за обављање послова из области безбедности и здравља на раду, треба подстицати професионално усавршавање и целоживотно учење лица која се баве овим пословима кроз учешће на научним и стручним скуповима, објављивање научних и стручних радова, студијске посете и др.

Мера 2.3. Јачање социјалног дијалога у области безбедности и здравља на раду

Социјални партнери (репрезентативне организације запослених и послодаваца) имају значајну ulogu у креирању, увођењу и спровођењу политика безбедности и здравља на раду, као и у промовисању безбедних и здравих услова на раду.

Потребно је наставити подршку рада социјалних партнера и истицати важност закључивања колективних уговора како би се заузели ставови који задовољавају интересе запослених и послодаваца.

Имајући у виду значај социјалног дијалога, утврђена је потреба оснивања Стручне комисије за безбедност и здравље на раду на трипартитном нивоу која има саветодавну ulogu и даје иницијативе за унапређење ове области Управи за безбедност и

здравље на раду кроз анализу актуелног система безбедности и здравља на раду. Стручна комисија за безбедност и здравље на раду броји седам чланова (два члана из Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, два члана из репрезентативних синдиката, два члана из репрезентативног удружења послодаваца и једног члана академске заједнице – стручњака за одређену област).

Циљеви и задаци Стручне комисије за безбедност и здравље на раду јесу:

- 1) рад на „Превенцији изнад свега” у области безбедности и здрављу на раду;
- 2) анализа закона и подзаконских прописа;
- 3) анализа стања макро система, лоших појава, као и давање предлога за превазилажење истих;
- 4) идентификовање примера добре праксе и њихово промовисање на нивоу Републике Србије;
- 5) учешће у изради водича и брошура;
- 6) подршка образовању из области безбедности и здравља на раду у оквиру формалног и неформалног образовања;
- 7) учешће у организовању и обележавању 28. априла – Дана безбедности и здравља на раду у Републици Србији и додели националних признања из области безбедности и здравља на раду;
- 8) учешће у организовању и обележавању Европске недеље безбедности и здравља на раду;
- 9) учешће у раду информативне мреже безбедности и здравља на раду;
- 10) учешће у медијским кампањама.

Стручну комисију за безбедност и здравље на раду образује министар надлежан за рад на предлог Управе за безбедност и здравље на раду.

Посебан циљ 3. Унапређење услова рада ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом

Мера 3.1. Унапређење правног оквира за безбедност и здравље на раду (регулаторна мера)

Систем безбедности и здравља на раду у Републици Србији уређен је Законом о безбедности и здрављу на раду који је усклађен са (транутно утврђеним) захтевима из Директиве 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду, као и подзаконским прописима којима су у национално законодавство транспоноване појединачне директиве ЕУ. Поред обавезе потпуног усаглашавања са директивама ЕУ потребно је наставити процес унапређења прописа како би се превазишли препознати проблеми из праксе.

Процес даљег усаглашавања са директивама ЕУ планиран је Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније који представља детаљан, вишегодишњи план усклађивања националних прописа са прописима ЕУ.

У циљу спровођења Закона о безбедности и здрављу потребно је донети подзаконске прописе прописане Законом у року од 18 месеци од дана ступања на снагу тог закона.

У оквиру ове мере сви учесници посебно и таксативно набројани морају активно учествовати у праћењу, али и развијању и иницирању закона како из области безбедности и здравља на раду, свакако укључујући радно законодавство, као и из области социјалне и здравствене политике како би се успоставио систем безбедних и здравих услова на раду. Такође, у оквиру ове регулаторне мере подстицати и промовисати систем колективног преговарања.

Мера 3.2. Уређење института осигурања од повреда на раду и професионалних болести (регулаторна мера)

Потребно је наставити даље активности на доношењу Закона о осигурању од повреда на раду и професионалних болести којим ће се уредити ова питања.

Прописи из области безбедности и здравља на раду показали су своју вредност обезбеђујући концепт превенције као основ за смањење повреда на раду и професионалних болести. Законодавни оквир од кључног је значаја како би се обезбедио висок ниво заштите запослених и како би се створили једнаки услови за све привредне субјекте без обзира на њихову величину, локацију или сектор пословања. Доказано је да испуњавање законских обавеза и принудних мера које налажу инспектори за рад, остају кључни стимулатори за управљање безбедношћу и здрављем на раду у већини привредних субјеката.

Мера 3.3. Анализа података Инспектората за рад према типовима субјекта ради вршења надзора заснованог на анализи ризика - risk based assessment

На основу вишегодишњих података Инспектората за рад могуће је унапредити категоризацију послодаваца према процењеном степену ризика што ће омогућити боље таргетирање и већи учинак инспекцијског надзора. На основу анализе могуће је унапредити планирање рада Инспектората за рад, односно ревидирати процене о потреби учесталости инспекцијског надзора и потребном времену спровођења инспекцијског надзора.

Анализа података Инспектората за рад према типовима субјеката ради вршења надзора заснованог на анализи ризика (risk based assessment) је од кључне важности за ефикасно и делотворно управљање безбедношћу и здрављем на раду. Коришћењем напредних статистичких метода и алата омогућава се усмеравање инспекцијских ресурса на најкритичније области и субјекте, чиме се повећава ефикасност и делотворност надзора, а самим тим и унапређује безбедност запослених.

Очекивани утицај ове мере је значајан. Детаљна и свеобухватна анализа података ће омогућити ефикасније распоређивање оскудних инспекцијских ресурса и унапређени приступ надзору кроз унапређење постојеће анализе ризика засноване на подацима. Побољшање квалитета надзора и увођење савремених метода доприноси смањењу броја повреда и професионалних болести на радном месту. Осим тога, повећава се транспарентност и поверење у рад Инспектората за рад, што позитивно утиче на целокупни систем безбедности и здравља на раду.

Мера 3.4. Унапређење капацитета Инспектората за рад

На иницијативу Координационе комисије за инспекцијски надзор, 2019. године је израђена Функционална анализа републичких инспекција са анализом капацитета, у том моменту, за укупно 41 републичку инспекцију.

Функционална анализа је, узимајући у обзир број надзора и број субјеката надзора према степену ризичности, трајање инспекцијског надзора, број расположивих радних дана за обављање послова инспекцијског надзора и саветодавних посета на годишњем нивоу, као и организацију и опремљеност инспекције, утврдила број инспектора који је потребан свакој инспекцији за вршење послова.

На седници која је одржана дана 8. августа 2019. године, Влада Републике Србије је усвојила Трогодишњи акциони план за запошљавање државних службеника који обављају послове инспекцијског надзора у надлежности републичких инспекција.

Усвојеним планом, поред осталог, било је предвиђено до краја 2021. године додатно запошљавање још 40 инспектора рада, односно да је оптималан број инспектора рада 307. Додатно запошљавање је претходно захтевало промену Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, тако да у Инспекторату за рад укупно буде систематизовано 318 радних места, од којих 307 радних места инспектора рада.

С обзиром на велики број упражњених радних места, која су углавном настала смањењем броја инспектора рада због одласка у старосну пензију, који је у једном тренутку износио и 60 упражњених радних места, Инспекторат за рад није могао да добије сагласност за повећање броја систематизованих радних места инспектора рада.

Инспекторат за рад континуирано спроводи активности у циљу попуњавања упражњених, систематизованих радних места инспектора рада, а потом и додатног запошљавања инспектора рада, као и у циљу адекватне техничке опремљености инспекције рада.

Посебан циљ 4. Унапређење евиденција о повредама на раду и лиценцама

Мера 4.1. Увођење јединственог Регистра повреда на раду

Како би се унапредиле евиденције о повредама на раду увешће се јединствени Регистар повреда на раду чији ће оквир бити утврђен на основу сагледаних надлежности и потреба заинтересованих страна.

Мера 4.2. Увођење јединственог Регистра о издатим, обновљеним и одузетим лиценцама

Како би се спровела одредба Закона о безбедности и здрављу на раду потребно је увођење регистра лиценци као јединствене, електронски вођене база података о издатим, обновљеним и одузетим лиценцама, односно успоставити Регистар као централизовану евиденцију у електронском облику.

Јединствени регистар доприноси повећању транспарентности у управљању лиценцама, што омогућава бољу контролу и смањење ризика од злоупотреба. Централизована база података олакшава рад инспекцијских служби и других релевантних институција, што доводи до ефикаснијег и делотворнијег надзора. Поред

тога, побољшава се усклађеност са регулативама и смањује административни терет за правна лица и предузетнике. Увођење регистра такође повећава поверење у систем безбедности и здравља на раду, што позитивно утиче на целокупну безбедност запослених и радних места.

8. МЕХАНИЗАМ ЗА ПРАЋЕЊЕ, ИЗВЕШТАВАЊЕ И ВРЕДНОВАЊЕ СПРОВОЂЕЊА СТРАТЕГИЈЕ

Непосредну одговорност за управљање Стратегијом и Акционим планом има Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања – Управа за безбедност и здравље на раду, која обавља и стручне и административно-техничке послове.

Акциони план је саставни део документа јавне политике којим су дефинисане мере и активности које ће се предузети ради обезбеђења услова да се циљеви и мере Стратегије реализују, одређени носиоци и партнери за спровођење мера и активности, дефинисани њихови показатељи, као и рокови и средства за њихово спровођење.

Сви органи, односно институције које су препознате као партнери у спровођењу имају обавезу да писмено извештавају Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања – Управу за безбедност и здравље на раду на годишњем нивоу о спровођењу мера и активности.

Извештај о резултатима у достизању утврђених циљева Стратегије биће припремљен на основу Ех-рост анализа ефеката, а финални извештај биће поднет Влади на усвајање након истека важења Стратегије. Израда извештаја и достављање Влади вршиће се у складу са роковима утврђеним Законом о планском систему Републике Србије. Управа за безбедност и здравље на раду прати спровођење Стратегије о чему обавештава Владу једанпут годишње и ако је то потребно предлаже измену Акционог плана.

9. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ И АНАЛИЗА ФИНАНСИЈСКИХ ЕФЕКТА

За спровођење ове стратегије обезбеђена су средства у буџету Републике Србије за 2024. годину - Законом о буџету Републике Србије за 2024. годину („Службени гласник РС”, број 92/23), и то:

- на Разделу 30 – Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Глава 30.2 – Управа за безбедност и здравље на раду, Програм 0802 – уређење система рада и радно-правних односа, Функција 410 – општи економски и комерцијални послови и послови по питању рада, Програмска активност 0004 – уређење у области безбедности и здравља на раду, Економска класификација 411 – плате, додаци и накнаде запослених (зараде) износу од 14,928,000,00 динара и 412 социјални доприноси на терет послодавца 2,262,000;

- на Разделу 30 – Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Глава 30.1 – Инспекторат за рад, Програм 0802 – уређење система рада и радно-правних односа, Функција 410 – општи економски и комерцијални послови и послови по питању рада, Програмска активност 0003 – Инспекција рада, Економска класификација 411 – плате, додаци и накнаде запослених (зараде) износу од 395.759.000,00 динара и 412 социјални доприноси на терет послодавца 59,969,000.

За спровођење ове стратегије, за 2025. и 2026. годину биће обезбеђена средства у буџету Републике Србије у складу са прописаним лимитом.

За спровођење ове стратегије, за 2027. годину биће обезбеђена средства у буџету Републике Србије у складу са прописаним лимитом.

Активности планиране из средстава донације спроводиће се у складу са динамиком прилива донаторских средстава. Уколико се не обезбеде донаторска средства, за наведене активности се неће тражити буџетска средства.

10. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Ову стратегију, након усвајања, објавити на интернет страници Владе, на Порталу е-Управе, на интернет страници Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у року од седам радних дана од дана усвајања.

Ову стратегију објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

05 Број: 500-9944/2024

У Београду, 17. октобра 2024. године

В Л А Д А

ПРЕДСЕДНИК

Милош Вучевић