

UNIVERZITET SINGIDUNUM
DEPARTMAN ZA POSTDIPLOMSKE STUDIJE

MASTER RAD

**TRENDOVI ZDRAVLJA I BEZBEDNOSTI NA RADU U
REPUBLICI SRBIJI**

Mentor:
Prof. dr Dragan Cvetković

Student:
Nikola Tomić 411064/2015

Beograd, 2016. godine

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. STANJE BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU U REPUBLICI SRBIJI.....	5
2.1. Definisanje i značaj radne sredine i zdravlja i bezbednosti na radu	5
2.2. Privredni okvir	8
2.3. Vrednosti menadžmenta sistema OH&S	9
2.4. Zdravlje – Zakonska regulativa Srbije i EU	24
2.5. Radnopravni status zaposlenih i socijalni okvir.....	27
2.6. Obrazovanje i Uprava za bezbednost i zdravlje na radu.....	29
2.7. Povrede na radu i profesionalna oboljenja.....	34
2.8. Osiguranje u slučaju povrede na radu.....	38
2.9. Služba medicine rada	40
2.10. Prekršajni i krivični proces	41
2.11. Promocija bezbednosti i zdravlja na radu	42
2.12. Primena normativnih akata u Srbiji	42
3. KOMPARATIVNA ANALIZA POVREDA NA RADU U SRBIJI, HRVATSKOJ I SLOVENIJI.....	46
3.1. Analiza povreda na radu u Srbiji	49
3.2. Analiza povreda na radu u Hrvatskoj.....	51
3.3. Analiza povreda na radu u Sloveniji.....	52
4. STANDARD ISO 45001	58
5. MENADŽMENT RIZIKA – ISO 31000	61
5.1. Struktura i definisanje rizika.....	62
5.2. Upravljanje rizikom	64
5.3. Norma ISO 31000:2009 za implementaciju sistema upravljanja rizicima	65
6. ZAKLJUČAK.....	67
7. LITERATURA	70

1. UVOD

Pod bezbednošću i zdravljem na radu, podrazumeva se ostvarivanje određenih uslova rada u kojima mogu da se preduzmu neke aktivnosti i mere, a sve u cilju da se zaštiti život i zdravlje zaposlenih, ali i ostalih lica koja na ovako nešto imaju pravo. Interes svakog pojedinca, društva i svih drugih subjekata jeste da ostvari najviši mogući nivo bezbednosti i zdravlja na radu, da se sve neželjene posledice kao što su profesionalne bolesti, povrede na radu i bolesti u vezi sa radom svedu na najmanju moguću meru, tj. da mogu da se ostvari uslovi rada u kojima bi sam zaposleni imao osećaj zadovoljstva prilikom izvršavanja profesionalnih zadataka koji su pred njega postavljeni.

Da bi navedeni cilj mogao i da se ostvari, potreban je jedan sistematski pristup u preventivnom delovanju, kao i povezivanje ostalih subjekata koji predstavljaju nosioce nekih aktivnosti i obaveza na nacionalnom nivou, ali i više od toga, sa međunarodnim institucijama u navedenom području. Njihova dužnost jeste da se staraju o sprovođenju već utvrđenih standarda, pravila i mera o uslovima rada, kao i konstantna briga da ih usaglašavaju i menjaju sa ekonomsko – društvenim i tehnološkim razvojem, kako bi mogla da se unapredi bezbednost, i kako bi se očuvalo zdravlje svih zaposlenih.

U modernim uslovima, zaštita kao određena društvena delatnost, može da se posmatra i u užem, ali i u širem smislu. Kada je reč o širem smislu, zaštita može da se obezbedi zakonodavstvom o socijalnom osiguranju i radu koje uređuje prava: na skraćeno radno vreme, ograničeno radno vreme, na zaradu i ostala primanja, odsustva sa rada i odmora, na posebnu zaštitu žena i bezbedne uslove rada, invalida i omladine, na naknade i pomoći, na zdravstvenu zaštitu, prava za slučaj invalidnosti i ostala prava kojima može da se garantuje materijalna i socijalna sigurnost u slučaju da dođe do nemogućnosti rada. U užem smislu, pod samom zaštitom se najčešće podrazumeva preduzimanje svih aktivnosti i mera, a sve u cilju stvaranja bezbednih uslova rada i zaštite zdravlja radnika od rizika koji mogu da se jave na radnom mestu i u radnoj sredini. Sami počeci zaštite se prvenstveno vezuju za primenjivanje određenih tehničkih mera – ovde se misli na najjednostavnije zaštitne naprave na uređajima, mašinama i ostalim sredstvima rada kako bi sam radnik mogao da se zaštiti od telesnih povreda.

Srbija, kao jedan od osnivača Međunarodne organizacije rada, od samog početka je usvajala i pratila njene standarde i zahteve. Glavno razumevanje same suštine ovih zahteva, kao i odlučnost u njihovoj stvarnoj implementaciji u velikoj meri je zavisila od preovlađujućih ideoloških konceptata uređenja društva i zemlje. Ne samo da je počeo da se menja ideološki osnov shvatanja problema zaštite ljudi i na samim radnim mestima, nego se menjao i naziv zaštite ljudi u procesima rada.

Ali, pošto se navedena oblast kod nas zvala higijensko – tehnička zaštita u najranijem periodu, kasnije zaštita na radu ili u današnje vreme zdravlje i bezbednost na radu, stalno se radilo o stvaranju ovakvih uslova na radu, u radnim postupcima, kojima se obezbeđuje maksimalno moguća bezbednost od bolesti i povreda na radu. O zdravlju i bezbednosti na radu van nekih užih stručnih krugova, prvenstveno se govori povodom Dana bezbednosti na radu ili posle veliki nesreća koje se završavaju sa smrtnim posledicama. Navedena oblast gotovo da ne postoji za same medije.

Mlađe populacije se sa ovim terminom susreću tek na samom ulaska u svet rada. Upravo iz tog razloga je, kada se spomene bezbednost na radu prva asocijacija tehničko i fizičko obezbeđenje. I u ovakvim stručnijim krugovima postoje dva veoma suprostavljena shvatanja same suštine zdravlja i bezbednosti na radu. Ako se pođe od ogromnog broja bolesti i povreda na radu, nekih težih uslova rada, kao i opštijih konvencija o ljudskim slobodama i pravima, jedni su u prvi plan počeli da ističu prava radnika, čoveka, ali i sistem zdravlja i bezbednosti na radu koji se temelje na pravu samih zaposlenih.

Neki drugi stručnjaci u prvi plan počinju da ističu interes i obaveze poslodavaca da obezbede zdrave i bezbedne uslove rada, pošto „samo zdrav radnik može da donese profit“. Na određen način, oba ova shvatanja su utemeljena, pošto se u zdravlju i bezbednosti na radu, u današnje vreme, polazi od prava čoveka, ali ona počinje da se zasniva na obavezama koje ima poslodavac. Sva moderna zakonodavstva u prvi plan mogu da istaknu odgovornosti i obaveze poslodavaca da osiguraju, i to preventivne, zdrave i bezbedne uslove prava i rada zaposlenih na uslove rada koji su dostojni samog čoveka.

Bezbednost i zdravlje na radu jeste fundamentalno pravo zaposlenih koje je utvrđeno pomoću konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR), odnosno direktivama Evropske unije i Lisabonskim sporazumom Evropske unije. Bezbednost i zdravlje na radu jeste pravo koje je zajamčeno Ustavom naše zemlje, prema kojem svako ima pravo na zaštitu na radu, na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu i niko navedenih prava ne može da se odrekne. Invalidima, ženama i omladini se omogućavaju posebni uslovi rada i posebna prava bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa samim zakonom. Zakonom o potvrđivanju Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju EU, kao i rezolucijom o pridruživanju Srbije EU, proistekli su sami zahtevi za uspostavljanjem nekog novog sistema bezbednosti i zdravlja na radu u modernim uslovima. U martu 2012. godine, naša zemlja je napravila veliki iskorak na planu evropskih integracija, kada je Evropski savet doneo odluku da se našoj zemlji dodeli status kandidata za članstvo u EU. Sledeći bitan korak na evropskom putu naše zemlje jeste počinjanje pregovora o samom članstvu, po dobijanju datuma za početak pregovora.

Tokom svake godine, Evropska komisija ocenjuje koliko su napredovale države u okruženju prilikom sprovođenja reformi, i to pomoću Godišnjeg izveštaja Evropske komisije u napretku. U navedenom dokumentu koji je usvojen tokom 2012. godine, Evropska komisija je konstatovala da je ostvaren veliki napredak u sprovođenju mera u svim oblastima, u usvajanju zakonodavstva koji je usklađen sa evropskim zakonodavstvom i u reformama, ali je isto tako Evropska komisija konstatovala da je potrebno da se nastavi sa reformama u gotovo svim oblastima društvenog uređenja, pa samim tim i u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Naša zemlja je uvela Strategiju bezbednosti i zdravlja na radu u našoj zemlji za period između 2013. – 2017. godine. U budućnosti se očekuje uvođenje elemenata koji će u velikoj meri da utiču na stvaranje zdravih i bezbednih radnih uslova, kao što su: aktivno uključivanje službe medicine rada, uvođenje principa prevencije u sprečavanju nastajanja profesionalnih oboljenja i povreda na radu, izbor predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, uvođenje principa odgovornosti organizatora radova za primenjivanje mera iz područja bezbednosti i zdravlja na radu, itd.

Predmet rada

Predmet rada jeste da se analiziraju svi noviji trendovi u upravljanju zdravljem i bezbednošću na radu. U modernim uslovima, sama zaštita zaposlenih kao jedna društvena delatnost može da se posmatra i u užem, ali i u širem smislu.

Pod zaštitom se, u užem smislu, podrazumeva preduzimanje aktivnosti i mera, a sve u cilju zaštite zdravlja i bezbednih uslova rada radnika od rizika koji mogu da se jave u radnoj sredini i na radnom mestu. Sa druge strane, u širem smislu, njih može da obezbedi socijalno osiguranje i radno zakonodavstvo uz pomoću kojih se uređuju sledeća prava: skraćeno i puno radno vreme, odsustva sa rada, odmori, zarada i ostala primanja, posebne zaštite žena, invalida i mladih i bezbedni uslovi rada, pravo na zdravstvenu zaštitu, na naknade i pomoć, prava za slučaj invalidnosti, ali i ostala prava uz pomoću kojih može da se garantuje materijalna i socijalna sigurnost za slučaj nemogućnosti izvršavanja samog rada.

Ciljevi rada

Cilj samog rada jeste da se na osnovu analiziranja novijih trendova u upravljanju zdravljem i bezbednosti na radu ukaže koliko ova oblast ima značaj za sve kompanije, ali i da se pokažu razlike u odnosu na raniji period.

Naučni cilj rada jeste praktična, naučna i teorijska deskripcija, kao i analiziranje svih standarda koji su važni za ovu oblast.

Društveni cilj rada jeste da on može da bude od određene praktične koristi, odnosno da može da pruži neophodne informacije, ali i novija saznanja onima koje sve ovo interesuje i koji žele da se bave ovom oblasti.

Hipoteze

Osnovna hipoteza: Bezbednost i zdravlje na radu je danas jedno od najvažnijih pitanja sa kojim se sve kompanije suočavaju, a glavni cilj jeste da se dostigne najviši mogući nivo psihofizičke i zdravstvene zaštite.

Posebne hipoteze su:

- Značaj zdravlja i bezbednosti na radu može da se sagleda sa ekonomskog (finansijski pokazatelji koji zavise od težine i broja povreda na radu), humanog (sindikati i zaposleni su najviše zainteresovani) i socijalnog stanovišta (iskazuje se kroz veliki broj zaposlenih koji se povrede ili izgube život na radnom mestu).
- Profesionalne bolesti i povrede na radu, često se prate havarijama, odsustvom sa rada, pa se na taj način stvaraju izdaci i troškovi iz razloga jer radnik ne radi, zbog zastoja koji može da nastane u proizvodnji i što se velika sredstva izdvajaju za lečenje radnika, nadoknadu zarade, izdatke i troškove koje padaju na teret poslodavca.
- Bolja zaštita zdravlja i bezbednosti na radu dovodi do smanjivanja opterećenja fondova socijalnog osiguranja.

Metodologija istraživanja

Gotovo svako naučno objašnjenje jeste jedan složen proces koji sadrži veliki broj logičkih i misaonih radnji, a uz pomoću kojeg mogu da se definišu odnosi, ali i veze između pojava koje se istražuju.

Prilikom dokazivanja postavljenih hipoteza, upotrebljene su razne metode kako bi mogle da se zadovolje najvažniji metodološki zahtevi – pouzdanost, sistematičnost, objektivnost i opštost. Od gotovo svih opšte – naučnih metoda, upotrebljen je statistički i hipotetičko – deduktivni metod.

Prilikom prikupljanja samih podataka, upotrebljene su naredne tehnike i metode: analiziranje sadržaja dokumenata (primarna i sekundarna građa) već obavljenih istraživanja, studija slučaja, kao i samo posmatranje. Sintetički i integrativan je bio pristup istraživanju, u smislu što se nijednom metodološkom postupku nije davala nikakva isključiva prednost, nego su svi bili zastupljeni na jednak način. Primenjivanje navedenih metoda, moguće je validno ostvarenje društvenog i naučnog cilja istraživanja.

2. STANJE BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU U REPUBLICI SRBIJI

2.1. Definisanje i značaj radne sredine i zdravlja i bezbednosti na radu

Radna sredina se prvenstveno sastoji od materijala, fizičke lokacije i opreme koje se upotrebljavaju ili procesuiraju, kao i aktivnosti zaposlenih, sve dok se angažuju prilikom izvršavanja svog posla bez obzira da li je ili nije uključena imovina organizacije, ne isključujući nikakve okolnosti ili bilo koje mesto. Prema standardu ISO 9001, pojam „radna sredina“ se prvenstveno odnosi na „uslove pod kojima se izvršava rad, uključujući faktore okruženja, fizičke faktore i ostale faktore (ovde se misli na vremenske uslove, buku, osvetljenost, temperatura ili vlažnost). Prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu naše zemlje, radna sredina podrazumeva „prostor u kojem se izvršava rad, a koji može da uključi radna mesta, odnose u procesu rada, radne uslove i radne postupke.

Menadžment sistem zdravlja i bezbednosti na radu predstavlja deo menadžmenta sistema organizacije koji se upotrebljava za primenu i razvijanja politike zdravlja i bezbednosti na radu, kao i upravljanje rizicima zdravlja i bezbednosti na radu.

Sa druge strane, opasnost jeste izvor, čin ili situacija koji mogu da dovedu do štete u vidu narušenog zdravlja ili povrede ili kombinovanja istih. Rizik jeste kombinacija verovatnoće pojave slučaja opasnog događaja ili ozbiljnosti i izloženosti povrede ili oštećenja zdravlja koje mogu da budu izazvane izloženošću ili događajem. Menadžment rizika obuhvata reagovanje i pripremu na potencijalne buduće štetne, opasne ili neželjene događaje sa ciljem umanjenja verovatnoće njihovog dešavanja.

Ovaj menadžment predstavlja proces sistematske identifikacije, procenjivanja i predviđanja faktora rizika, planiranje odbrambenih reakcija i akcija koje mogu da doprinesu eliminisanju ili smanjenju rizika.

Preventivne mere prilikom ostvarivanja zdravlja i bezbednosti na radu obezbeđuje se primenjivanjem modernih organizacionih, tehničkih, socijalnih, ergonomskih, obrazovnih, zdravstvenih i ostalih mera, ali i sredstava za otklanjanje rizika od oštećenja zdravlja i povređivanja zaposlenih, kao i njihovo svođenje na minimalnu meru.

Značaj zdravlja i bezbednosti na radu

U našoj zemlji, prisutni su problemi prilikom vođenja evidencija povreda na radu, kao i profesionalnih oboljenja kod nadležnih organa kojima imaju dužnost da vode evidenciju, pošto se podaci razlikuju jer ne postoji jedinsteni registar za vođenje povreda na radu, kao i profesionalnih oboljenja. U skladu sa samim propisima, poslodavci imaju obavezu da Upravi za bezbednost i zdravlje na radu dostave izveštaje o profesionalnim oboljenjima i povredama na radu.

Tabela 1. Izveštaj o povredama na radu i profesionalna oboljenjima, u periodu od 2009. do 2012. godine¹

Izveštaji /Godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Povrede na radu	9.391	8.670	10.247	6.765
Profesionalna oboljenja	7	3	7	6
Oboljenja u vezi sa radom	3	5	4	-

U tabeli broj 2. prikazan je broj povreda prema težini povrede.

Tabela 2. Broj povreda prema težini povrede²

Težina povrede /Godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Smrtna povreda na radu	4	4	10	6
Teška povreda na radu	718	718	855	818
Teška povreda (pri dolasku, odlasku sa posla)	564	564	532	11
Laka povreda	7.384	7.384	8.850	5.930

¹Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine, „Sl. glasnik RS”, br. 100/2013, str. 23.

² Ibid, str. 23.

U tabeli broj 3. prikazan je broj inspekcijskih nadzora povodom povreda u periodu 2009. – 2012. godine.

Tabela 3. Broj inspekcijskih nadzora povodom povreda u periodu 2009. – 2012. godine³

Godina	Broj izvršenih inspekcijskih nadzora u slučaju smrtne, teške sa smrtnim, kolektivne, teške i lake povrede na radu					
	Ukupno	smrtnih	teške sa smrtnim ishodom	kolektivnih	teških	larih
2009	1.286	37	18	22	986	223
2010	1.322	35	21	29	1.005	232
2011	1.082	28	18	24	958	54
2012	1.243	26	13	24	1.003	177

Osiguranje u slučaju povrede na radu

Naša zemlja ima sistem socijalne zaštite koji obuhvata najčešće devet beneficija koje se navede u Konvenciji broj 102, a koja se tiče Minimalnih standarda socijalnog osiguranja, koju je tokom 2000. godine ratifikovala naša zemlja. Tri institucije su nadležne za beneficije socijalnog osiguranja. Republički fond za zdravstveno osiguranje finansira zdravstvenu zaštitu koja se najčešće pruža u institucijama iz Plana mreže, dok se naknada zarade isplaćuje iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja tokom privremene sprečenosti na samom radu. Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje ima zadatak za invalidska i starosna davanja, kao i davanja za slučaj smrti hranioca porodice. Nacionalna služba za zapošljavanje je nadležna za naknade za slučaj nezaposlenosti.

Za sprovođenje propisa o zaštiti prava u slučaju povreda na radu nije nadležan ogranak osiguranja kao ni neka jedinstvena institucija, nego se na navedenu oblast primenjuje nekoliko raznih zakona, dok novčana nadoknada i zdravstvena zaštita su obuhvaćene sistemom penzijskog i zdravstvenog osiguranja. Republički fond za zdravstveno osiguranje uglavnom finansira zdravstvenu zaštitu, a potom isplaćuje i novčanu naknadu za bolovanje ako dođe do sprečenosti rada zbog povrede ili bolesti. Sa druge strane, zdravstvena zaštita zaposlenog koji je doživeo povredu na radu, propisana je obavezanim zdravstvenim osiguranjem. Za pojedine usluge opšte zdravstvene zaštite, predviđa se participacija iz Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje, a obezbeđuje se 100% cene zdravstvene usluge za rehabilitaciju, preglede i lečenje, a sve zbog profesionalnih bolesti i povreda na radu.

³Strategija bezbednosti I zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine, „Sl. glasnik RS”, br. 100/2013, str. 23.

2.2. Privredni okvir

Sredinom 2013. godine, prema podacima Agencije za privredne registre, broj privrednih subjekata u našoj zemlji je iznosio više od 325.000, od čega su oko 108.000 bila privredna društva, a oko 218.000 preduzetnici. Za samo stanje bezbednosti i zdravlja na radu, izuzetno je bitno stanje u kojem se nalazi privreda naše zemlje. U prošlosti, naša zemlja je pokrenula proces reformi koje su se prvenstveno odnosile na restrukturiranja i efikasniji i brži razvoj privatnog sektora. Ali, ekonomska i finansijska kriza koja je u Sjedinjenim Američkim Državama nastala, ubrzo se i na ceo svet proširila. Kriza, koja je bila pokrenuta kolapsom tržišta nekretnina, zahvatila je finansijski i ceo realni sektor država u razvoju i razvijenih država, pa je na taj način i našu zemlju zahvatila sama kriza.

Prema Izveštajima o razvoju naše zemlje za 2010. godinu, najvažniji problemi sa kojima se naša privreda suočava su:⁴

- Nedovoljna i neodgovarajuća infrastrukturna opremljenost – komunalna, putna, logistička, železnička, telekomunikaciona i energetska, što predstavlja preduslov za privlačenje privrednog rasta i investicija.
- Strukturni problemi – u prošlosti, privredni rast se prvenstveno zasnivao na domaćoj tražnji, uz učešće izvoza koje je iznosilo približno 28%, dok je sektor razmenjivih dobara u BDP – u učestvovao sa oko 25%, od čega je sa 13% doprinosila prerađivačka industrija. Celokupna potrošnja prelazila je BDP za oko 20 – 25%, što je moglo uvozom da se pokrije, ali je to sve za posledicu imalo izuzetno visok deficit platnog bilansa. Postupak restrukturiranja i privatizacije dovodi do velike nezaposlenosti.
- Demografski podaci – naglašeno demografsko starenje i depopulacija. Gotovo jedna šestina stanovništva su 65 i više godina, pa prema tim podacima, naša zemlja spada među najstarije zemlje na svetu;
- Nizak nivo investiranja u ljudske resurse i u obrazovanje, tehnološki razvoj i istraživanje kao glavne osnove privrednog rasta – oko 4,5% BDP se izdvaja iz budžeta za samo obrazovanje, oko 0,3% se izdvaja za nauku, a više od 90% ovih sredstava uglavnom odlazi na zarade svih zaposlenih koji u navedenim sektorima rade.

Najvažnije posledice krize, koju su našu zemlju zahvatile, jesu nelikvidnost, nezavršen postupak privatizacije, povećavanje nezaposlenosti i smanjivanje zaposlenosti, pad izvoza i proizvodnje, rast siromaštva i pad životnog standarda. Sva navedena negativna kretanja imala su ogroman uticaj na ekonomsko – socijalnu politiku, a samim tim i na oblast bezbednosti i zdravlja na radu.

⁴ Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 13.

2.3. Vrednosti menadžment sistema OH&S

Sistem menadžment zdravlja i bezbednosti na radu predstavlja menadžment sistem koji se prvenstveno odnosi na sistem zdravlja i bezbednosti na radu zaposlenih i uglavnom je vezan samo za zaposlene. Cilj navedenog menadžmenta jeste zaštita zaposlenih, kao i smanjivanje ili eliminisanje negativnih uticaja na zdravlje i bezbednost zaposlenih. Navedena problematika je u dobroj meri definisana podzakonskim i zakonskim aktima koja su na snazi u našoj zemlji. Jedan od najbitnijih akata koji se nalaze na snazi kada je reč o zdravlju i bezbednosti zaposlenih jeste obaveza da gotovo svaka kompanija koja ima preko 20 zaposlenih ima Akt o proceni rizika za svako radno mesto u kompaniji i u njemu trebaju da budu opisani svi rizici kojima su zaposleni izloženi.

Najvažniji deo navedenog standarda jeste menadžment rizikom, odnosno upravljanje opasnostima, kao i smanjivanjem ili eliminisanjem rizika na nama najprihvatljiviji nivo. Standard je dobrovoljan, ali onaj ko ga uvede za njega postaje obavezan. A to znači sledeće:

- Obaveza primene zakonskih zahteva,
- Uljučivanje ciljeva OH&S u ključne biznis ciljeve čime postaje operativna obaveza najvišeg rukovodstvo,
- Vršiti se preispitivanje ključnih OH&S performansi (KPI) i ciljeva na sastanku najvišeg rukovodstva zajedno sa ostalim finansijskim i nefinansijskim ciljevima,
- Problematika OH&S je uključena u biznis plan tako da rukovodstvo ima veću obavezu za obezbeđenje resursa,
- Imenjuje se Predstavnik rukovodstva za OH&S čime se povećava nivo odgovornosti, itd.

Politika i ciljevi OH&S

Ljudi su ti koji žele lidere. Najviše rukovodstvo na sledeći način mora da utvrdi politiku zdravlja i bezbednosti na radu kojim se na jedan jasan način izražavaju ciljevi u vezi sa zdravljem i bezbednošću na radu, ali i obaveza poboljšavanja bezbednosnih i zdravstvenih performansi. Politika treba:

- Da odgovora:
 - Nivou i prirodu rizika u zaštiti zdravlja i bezbednosti organizacije;
 - Uticajima, vrsti i obimu na životnu sredinu njenih usluga, aktivnosti i proizvodi;
- Da obuhvata:
 - Obavezu konstantnog poboljšavanja;
 - Posvećenost konstantnoj prevenciji i poboljšavanju zagađenja;
- Da obuhvata obavezu usaglašenosti sa važećim, odgovarajućim zakonskim i ostalim zahtevima koje organizacija treba da poštuje iz oblasti:
 - Zdravlja i bezbednosti na radu;

- Životne sredine;
- Da se periodično preispituje kako bi bila relevantna za samu organizaciju;
- Da obezbedi okvir za preispitivanje i postavljanje posebnih i opštih ciljeva životne sredine;
- Da javnosti bude dostupna;
- Da se održava, da bude dokumentovana i primenjena;
- Da bude:
 - Dostupna svim stranama koje su zainteresovane;
 - Saopštena svim osobama koje rade za svoju korist ili organizaciju;
- Da se sa njom upoznaju svi zaposleni da bi bili svesni svojih obaveza koje se odnose na zdravlje i bezbednost na radu.

Organizacija je ta koja utvrđuje, održava i uspostavlja za svaku poslovnu funkciju i nivo u okviru organizacije dokumentovane posebne i opšte ciljeve. Ciljevi se, još detaljnije, definišu za karakteristične opasnosti po zdravlje i bezbednost na radu, za neka radna mesta. Opšti ciljevi su sveukupni ciljevi za postizanje efektivnosti učinka životne sredine, ali i performansi zdravlja i bezbednosti na radu, a koji su usklađeni sa određenim principima politike zdravlja i bezbednosti na radu i životne sredine. Navedeni ciljevi mogu da se utvrde na period između 4 – 5 godina. Posebni ciljevi, sa druge strane, mogu da se utvrde u cilju ostvarivanja opštih ciljeva tokom nekog vremenskog perioda. Ovi ciljevi trebaju da budu ostvarivi, merljivi, izazovni i poverljivi.

Proces identifikovanja opasnosti i štetnosti i utvrđivanja rizika

Procena rizika

Najvažnija definicija OHSAS rizika prvenstveno govori da je sam OHSAS rizik kombinacija same verovatnoće pojave opasnog događaja ili ozbiljno i izlaganja povrede ili ugroženosti zdravlja koja može da bude izazvana izlaganjem ili opasnim događajem.⁵ U svakom radu može da postoji OHSAS rizik, bilo da se radi o projektu, pružanju usluge ili upravljanju proizvodnim procesom.

Ova vrsta rizika ne predstavljaju kategoriju koja predstavlja nešto loše – oni postoje jednostavno, i više su nego realni, a u velikom broju situacija mogu da se izbegnu. Ovaj standard predstavlja jednu priliku za poboljšavanje, ako se prepozna na vreme, definiše i utvrdi mere i način za upravljanje profesionalnim rizicima.

⁵ SRPS BS OHSAS 18001: 2008

U samim aktivnostima kojima se OHSAS rizici analiziraju, neophodno je da se u obzir uzme činjenica da nije moguća celokupna eliminacija rizika. Veoma često se ovde radi o manjem ili većem nivou bezbednosti na radu, bezbednosti koja može da se podstakne delovanjem na uzorke nastanka samog rizika.

OHSAS rizik jeste kombinacija verovatnoće pojave nekog opasnog događaja ili izlaganja i ozbiljnosti povrede ili ugroženosti zdravlja koje može da bude izazvano izlaganjem ili opasnim događajem.

Ocena rizika predstavlja proces procenjivanja rizika od opasnosti, ako se uzme u obzir i prikladnost postojećih kontrola, kao i odlučivanja o tome da li je rizik prihvatljiv ili nije. Radno mesto predstavlja svaku fizičku lokaciju na kojoj mogu da se izvršavaju radne aktivnosti pod kontrolom same organizacije. Opasnost jeste postupak, izvor ili situacija koji mogu da dovedu do štete u vidu povrede ljudi ili do njihovog narušavanja zdravlja, kao i od njihove potencijalne kombinacije. Identifikovanje opasnosti predstavlja proces prepoznavanja da sama opasnost postoji, kao i definisanje postojećih karakteristika. Procenjivanje rizika u radnoj okolini i na radnom mestu mogu da se zasnivaju na utvrđivanju postojećih vrsta štetnosti i opasnosti na radnom mestu, a sve na osnovu koji može da se obavlja procena rizika od oštećenja zdravlja zaposlenog i nastanka povreda. Opasnosti i štetnosti mogu da se grupišu u zavisnosti od njihove prirode i vrste.

Procena rizika Kinney metodom

Jedna od najčešćih metoda uz pomoću koje može da se obavi upravljanje i ocenjivanje OH&S rizika jeste Kinney metoda. U ovoj metodi, ispunjavanje rizika može da se posmatra kao nastanak štetnosti i opasnosti. Upravo iz tog razloga se identifikovanjem mogućih štetnosti i opasnosti, uvrđuju i potencijalni rizici po bezbednost na radu. Tokom vremena, svi OH&S rizici se menjaju kroz tri najvažnije kategorije koje analizira Kinney metoda i to:

- Verovatnoća pojavljivanja štetnosti i opasnosti;
- Težina posledica koje trpe zaposleni kod pojavljivanja štetnosti i opasnosti;
- Učestalost pojavljivanja štetnosti i opasnosti.

Uz pomoć identifikovanja štetnosti i opasnosti u radnoj okolini i na radnom mestu, kao i statističkog obrađivanja podataka o opasnim događajima, kritičnim tačkama procesa i opasnim materijama, može da se obavi procena rizika. Uz pomoć postupka identifikovanja štetnosti i opasnosti, kao i vrednovanja uticaja može da se postigne sledeće:

- Propisivanje metoda određivanja značaja svake štetnosti i opasnosti;
- Identifikovanje štetnosti i opasnosti koje mogu da imaju uticaja na radnu okolinu i na radno mesto;

- Utvrđivanje sistema vrednovanja svake štetnosti i opasnosti;
- Analiziranje uticaja štetnosti i opasnosti na radnu okolinu i na radno mesto.

Najvažnija postavka Kinney metode u funkciji procenjivanja rizika u radnoj okolini i na radnom mestu jeste laka i jednostavna za samo razumevanje. Ova metoda se prvenstveno sastoji u realizovanju narednih aktivnosti:

- Utvrđivanje potencijalnih uzroka nastanka svake štetnosti i opasnosti;
- Utvrđivanje mogućih štetnosti i opasnosti koji mogu da nastanu kao posledica usluge ili procesa;
- Analiziranje svake štetnosti i opasnosti sa ciljem da se utvrde:
 - Verovatnoća pojave štetnosti i opasnosti;
 - Težina posledice zbog pojave štetnosti i opasnosti;
 - Učestalost pojave štetnosti i opasnosti;
- Vrednovanje nivoa rizika sačinjava proizvod tri faktora rizika, a to su:
 - Faktor rizika – verovatnoća pojave štetnosti i opasnosti (V);
 - Faktor rizika – težina posledice zbog pojave štetnosti i opasnosti (P);
 - Faktor rizika – učestalost pojave štetnosti i opasnosti (U).

Samo vrednovanje rizika (R) se obavlja po sledećoj formuli:

$$R = V \times P \times U$$

Grupisanje opasnosti i štetnosti

Opasnosti mogu da se grupišu u:

- Mehaničke opasnosti koje mogu da se pojave upotrebe opreme za rad i to:
 - Ograničenost ili nemogućnost da se u pravo vreme ukloni sa mesta rada, poklapanju, mehaničkom udaru, kao i izloženost zatvaranju;
 - Nedovoljna bezbednost zbog pokretnih ili rotirajućih delova;
 - Upotreba opasnih sredstava za rad koji mogu da proizvedu požar ili eksploziju;
 - Slobodno kretanje materijala ili delova koji mogu da nanesu povredu samom zaposlenom;
 - Kretanje vozila ili radnih mašina i unutrašnji transport, kao i pomeranje neke opreme koja se koristi za rad;
 - Ostali faktori koji mogu da se pojave kao mehanički izvori opasnosti.
- Opasnosti koje mogu da se pojave u vezi sa karakteristikama radnog mesta:
 - Uticaji zbog izvršavanja postupaka rada upotrebom neprilagođenih ili neodgovarajućih metoda rada;

- Opasne površine (sve vrste gazišta i podovi, površine sa kojima u dodir dolaze zaposleni, a koje imaju dosta oštre ivice, izbočene delove, rubove, grube površine, šilje i ostalo);
- Potencijalne smetenje ili posledice zbog obaveznog korišćenja opreme ili sredstava za ličnu zaštitu na radu;
- Rad u dubini ili na visini;
- Fizička nestabilnost radnog mesta;
- Rad u opasnom, skučenom ili ograničenom prostoru;
- Mogućnost spoticanja ili klizanja (klizave ili mokre površine);
- Ostale opasnosti koje mogu da se jave u vezi sa karakteristikama samog radnog mesta.
- Opasnosti koje mogu da se pojave upotrebom električne energije, kao što su:
 - Opasnost od štetnog delovanja uticaja elektrostatičkog naelektrisanja;
 - Opasnost od direktnog dodira sa određenim delovima električne instalacije, kao i opreme koja se nalazi pod naponom;
 - Opasnost zbog udara groma, kao i posledica atmosferskog pražnjenja;
 - Opasnosti od indirektnog napona dodira;
 - Opasnost od toplotnog dejstva koje razvijaju električne instalacija i opreme;
 - Ostale opasnosti koje mogu da se pojave u vezi sa upotrebom električne energije.

Sa druge strane, štetnosti mogu da se grupišu na sledeći način:

- Štetnosti koje se pojavljuju ili nastaju u procesu rada:
 - Štetnosti koje nastaju upotrebom opasnih materija u uništavanju, proizvodnji, skladištenju, transportu ili pakovanju;
 - Hemijske štetnosti, prašina i dimovi (trovanje, udisanje, opekotine, gušenje, prodiranje u telo kroz kožu, unošenje u organizam i ostalo);
 - Štetni klimatski uticaji (rad na otvorenom);
 - Fizičke štetnosti (buka i vibracije);
 - Štetni uticaji zračenja (ultrazvučno, toplotno, lasersko, nejonizujuće ili jonizujuće zračenje);
 - Štetni uticaji mikrokline (brzina strujanja vazduha, niska ili visoka temperatura i vlažnost);
 - Nedovoljna – neodgovarajuća osvetljenost.
- Štetnosti koje se javljaju iz psihofizioloških i psihičkih napora a koji uzrok mogu da vežu za poslove i radno mesto koje zaposleni izvršavaju:
 - Odgovornost u prenošenju i primanju informacija, upotreba određene sposobnosti i znanja, odgovornost u pravilima ponašanja, odgovornost za intenzitet u radu, odgovornost za brze izmene radnih procedura, konfliktne situacije, prostorna

- uslovljenost radnog mesta, rad sa novcem i strankama, odgovornost u rukovođenju, nedovoljna motivisanost za rad i ostalo;
- Naponi ili telesna naprezanja (vučenje ili guranje tereta, ručno prenošenje tereta, različite dugotrajne povećane telesne aktivnosti i ostalo);
- Naponi prilikom izvršavanja nekih poslova koji mogu da izazovu psihološka opterećenja (monotonija, stres i ostalo);
- Nefiziološki položaj tela (klečanje, dugotrajno stajanje, sedenje, čučanje i ostalo).
- Štetnost koje su vezane za organizaciju rada:
 - Rad koji je duži od punog radnog vremena (pripravnost za slučaj intervencija, prekovremeni rad, rad noću, rad u smenama, skraćeno radno vreme i ostalo).
- Ostale štetnosti koje mogu da se pojave na radnim mestima:
 - Rad ispod površine vode ili u blizini vode;
 - Štetnosti koje mogu da izazovu neka druga lica (lica koja se nalaze na obezbeđenju, nasilje prema licima čije je radno mesto na šalterima i ostalo);
 - Rad u atmosferi sa niskim ili visokim pritiskom;
 - Rad sa životinjama.

Od metoda koje se koriste za procenu OHSAS rizika, izdvajaju se:

- Kinney metoda;
- „Singapurska“ metoda (3x3);
- Matrični metod 5x5;
- Metod FMEC.

Plan i upotreba resursa i aktivnosti za unapređenje OH&S

Bez pravih sistemskih aktivnosti programi će da imaju „jednokratnu upotrebu“ bez ikakvih trajnih ovlašćenja i odgovornosti za konstantno primenjivanje poboljšavanja i praćenja, bez planiranja resursa i ostalih sistemskih aktivnosti koje mora da omoguće održivu uspešnost programa.

Za efektivno sistematsko primenjivanje programa, neophodno je sledeće:

- Utvrđivanje procedure reagovanja u vanrednim situacijama;
- Definisane ovlašćenja i odgovornosti najvišeg rukovodstva za podršku programima i sprovođenje mera koje su pojedinačne;
- Upravljanje aktivnostima i uspostavljanje procedure koje su povezane sa identifikovanim bitnim aspektima životne sredine, kao i utvrđenim rizicima po zdravlje i bezbednost na radu;
- Imenovanje predstavnika najvišeg rukovodstva za primenjivanje OH&S;
- Konsultovanje i uključivanje zaposlenih po pitanjima zdravlja i bezbednosti na radu;

- Obezbeđivanje finansijskih i ostalih sredstava za unapređenje, primenjivanje i upravljanje zdravljem i bezbednošću na radu;
- Stvaranje svesti, obučavanje i osposobljavanje zaposlenih za primenjivanje zdravlja i bezbednosti na radu.

Krajnju odgovornost za OH&S ima najviše rukovodstvo. Samo rukovodstvo treba da demonstrira svoju privrženost za:

- Dokumentovanje, definisanje i saopštavanje odgovornosti, uloga i ovlašćenja za uspostavljanje OH&S;
- Obezbeđivanje raspoloživosti važnih resursa za unapređenje, uspostavljanje, održavanje i primenu OH&S.

Rukovodstvo je to koje treba da imenuje jednog člana kao predstavnika rukovodstva, koji će imati zadatak da:

- Obezbedi da izveštaji o performansama OH&S budu prikazani rukovodstvu na preispitivanje, kao i da budu osnova za poboljšavanje OH&S;
- Obezbedi da OH&S budu održavani, uspostavljeni i primenjivani u skladu sa zahtevima standarda OHSAS 18001.

Organizacija treba da obezbedi da svi zaposleni na radnim mestima preuzmu odgovornost za OH&S aspekte preko kojih oni obavljaju upravljanje, kao i podršku za primenjivanjem OH&S zahteva u samoj organizaciji. Najviše rukovodstvo ima veoma važnu odgovornost prilikom izgrađivanja svesti, kao i motivisanje zaposlenih kroz objašnjavanje vrednosti koje donosi radna sredina. Kompanija je ta koja treba da osigura da gotovo svi zaposleni budu svesni koliko je bitna politika OHSMS.

Zaposleni u kompaniji koji izvršavaju razne aktivnosti, a koje sadrže veoma bitne aspekte životne sredine, ali i opasnosti visokog rizika po zdravlje i bezbednost na radu, moraju da budu osposobljeni za primenjivanje mera koje su definisane u OHSMS. Pored ovoga, kompanija je dužna da, za efektivno primenjivanje OHSMS, uspostavi proceduru za interne i eksterne komunikacije. Kada je reč o OHSMS, kompanija ima dužnost da uspostavi i proceduru konsultacija i uključivanja sa zaposlenima. Uz pomoć samo jedne procedure može da se obuhvati i konsultovanje i komunikacija. Sam postupak komunikacija, prvenstveno predstavlja razmenjivanje informacija između menadžmenta kompanije, ali i kupaca, zaposlenih, isporučilaca i ostalih zainteresovanih strana, ali i između određenih delova kompanije. Same komunikacije su potpune kada o prvaoca postoji povratna informacija ka pošiljaocu poruke.

Po samoj svojoj prirodi, komunikacije mogu da budu reaktivne i proaktivne. Interne komunikacije obuvataju horizontalno razmenjivanje informacija između raznih nivoa kompanije upotrebljavajući naredne oblike komunikacionih tehnologija, gde se primenjuje sledeće:⁶

- Individualne sugestije i mišljenja zaposlenih uz pomoć anketnih upitnika, putem INTRANET – a, predloga ili na neki sasvim drugi način za sakupljanje mišljenja;
- Stalni sastanci kolegijuma direktora ili izvršnog odbora koji omogućavaju informacije i horizontalne komunikacije između procesa, rukovodilaca funkcije i vertikalne sa samim direktorom;
- Organizacija sastanaka sa zaposlenima o nekim temama, a sve sa ciljem da se utvrde predlozi za poboljšanja, direktori jednom u toku godine, neposredni rukovodioci mesečno i služba i rukovodioci sektora tromesečno;
- Izdavanje internog biltena jednom u toku godine;
- Vizuelne aktivnosti menadžmenta – obilaženje pogona, radnih prostora, kao i direktni razgovori sa zaposlenima o njihovom razumevanju ciljeva i politike kompanija, kao i o efektivnosti OHSMS, direktor mesečno, rukovodioci stalno, rukovodioci službi i sektora nedeljno;
- „Otvorena vrata direktora“ – jednom u toku meseca za razgovor sa svakim od zaposlenih;
- Kreativne radionice i informativni sastanci timova za formiranje mera ili dokumenata po zahtevima nekih standarda ili sistema, kao i razvoja novijih proizvoda;
- Oglasne table, isticanje politike kvaliteta, radne i životne sredine na reprezentativnim mestima;
- Popularisanje kvaliteta, radne i životne sredine uz pomoć prigodnih slogana i natpisa;
- Jednom u dve godine snimanja zadovoljstva zaposlenih sa:
 - Kvalitetom komunikacija;
 - Razvijanjem karijere;
 - Stepenom ovlašćivanja;
 - Konsultacija po pitanju zdravlja i bezbednosti;
 - Urednošću i čistoćom;
 - Radnom disciplinom;
 - Balansom između života i rada;
 - Radnom etikom;
 - Identičnim šansama za sve zaposlene;
 - Poštovanje integriteta zaposlenih;
 - Ciljevima, vizijom, misijom i politikom kompanije;
 - Dodeljivanjem priznanja;
 - Efikasnošću administracije;

⁶Heleta M., (2010), *Projektovanje menadžment sistema životne i radne sredine*, Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 176.

- Stepenom obuke;
- Politikom zaštite životne sredine;
- Bezbednosnim i zdravstvenim uslovima rada;
- Međusobnim odnosima;
- Pogodnostima, sigurnošću na poslu i platama;
- Ulogom kompanije u društvenoj zajednici;
- Menadžmentom promena i liderstvom, i sl.

Sa druge strane, kada je reč o eksternim komunikacijama, one obuhvataju obradu i prijem određenih zahteva i informacija svih zainteresovanih strana, ali i dostavljanje određenih informacija zainteresovanim stranama, sve kako bi se podstakla javnost da prihvati i shvati napore koje sama kompanija čini kako bi mogla da poboljša svoj učinak u zaštiti radne i životne sredine kroz naredne oblike komunikacionih tehnika (uvek se primenjuje ono što je i prikladno):⁷

- Dostavljanje izveštaja o pridržavanju propisa i dostavljanje godišnjih izveštaja državnim organima;
- Dijalog sa svim zainteresovanim stranama, kao i razmatranje svih njihovih primedbi i zahteva;
- Saopštavanje stručnih radova sa savetovanjem strukovnih kompanija;
- Dostavljanje izveštaja koji će da se uvrste u publikacije koje izdaju industrijske grupe i udruženja;
- Dostavljanje poruka preko elektronske pošte svim zainteresovanim isporučiocima i kupcima;
- Dostavljanje podataka za komercijalne baze podataka;
- Objavljivanje telefonskih brojeva preko kojih mogu da se upute sva pitanja i žalbe;
- Oglašavanje preko plaćenih oglasa i putem javnih medija i ostalo.

Ciljevi samih komunikacija jesu sledeći:

- Da se informišu sve eksterne i interne zainteresovane strane o OHSMS, ali i svim njihovim performansama;
- Da se pokaže da samo rukovodstvo ima obavezu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu;
- Da se ojača svest o samoj politici zdravlja i bezbednosti na radu, kao i o posebnim i opštim programima i ciljevima same kompanije;
- Da se ukaže na pitanja i probleme aspekata opasnosti po zdravlje i bezbednost na radu, a koje su vezane za usluge, aktivnosti i proizvode same kompanije.

⁷Heleta M., (2010), *Projektovanje menadžment sistema životne i radne sredine*, Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 177.

Interne provere

Organizacija treba da obezbedi da se interna provera OH&S sprovodi u planiranim intervalima, kako bi:⁸

- Obezbedila da rukovodstvo dobije sve neophodne informacije o rezultatima same provere;
- Utvrdila da su:
 - Efektivni prilikom ostvarivanja ciljeva i politike organizacije;
 - Usaglašeni sa planiranim postavkama za upravljanjem OH&S, uključujući i standard OHSAS 18001;
 - Ispravno održavani i primenjeni.

Interne provere se sprovode najmanje jednom u toku godine kao deo kontinualnih poboljšanja efektivnosti i primene IMS.

Glavni cilj jeste da se utvrdi usaglašenost sa zahtevima i dokumentima primenjenih standarda. Posle završetka dokumenata i njihove primene, sprovodi se prva interna provera.

U praksi je uobičajeno da se svaki dokument minimum tri meseca primenjuje pre same provere. Sama provera ima za cilj obezbeđivanje poboljšanja i samoodržavanja određenog menadžment sistema. Za vreme provere, utvrđuju se neusaglašenosti i usaglašenosti menadžment sistema sa zahtevima određenog standarda, ali i mogućnosti za njihovim poboljšavanjem. Po samoj svojoj suštini, interna provera je u potpunosti različita od inspekcije, i pored toga što je većina ljudi svrstava pod inspekciju. Provera se ne orijentiše ka traženju grešaka u izveštajima, performansama, tabelama, rezultatima ili ostalim zapisima. Ona je prvenstveno orijentisana na utvrđivanje dokumentovane metodologije i nivoa zrelosti u primenjivanju sistemskih mera kroz podatke i zapise. Na osnovu provere može da se utvrdi:

- Usaglašenost radnih uslova, ambijenta, reda, industrijske higijene, označenosti i ispravnosti infrastrukture sa definisanim dokumentima, kao i sa dobrom praksom;
- Usaglašenost dokumentacije koja definiše IMS sa zahtevima primenjenih standarda;
- Demonstracija usaglašenosti odvijanja aktivnosti u praksi sa načinom kako se to definiše u dokumentima i sa onim što se u zapisima registruje;
- Demonstracija usaglašenosti podataka i zapisa sa nivoom i načinom kako se to definiše u dokumentima IMS.

Tokom same interne provere, treba da se utvrdi sledeće:

- Kada, gde, kako i šta je zaista urađeno i ko je to sve uradio;
- Kako i gde je definisano da se nešto radi i ko to sve treba da radi;

⁸ Heleta M., (2010), *Projektovanje menadžment sistema životne i radne sredine*, Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 238.

- Kako, gde i šta je zapisano da je urađeno, kao i ko je i kada tako nešto uradio.

Preispitivanje od strane rukovodstva

Samo rukovodstvo treba da u intervalima koji su unapred isplanirani preispita OH&S, kako bi mogao da se obezbedi kontinuitet njihove efektivnosti, prikladnosti i adekvatnosti. Sva preispitivanja treba da obuhvate ocenjivanje prilika za poboljšanja, kao i potrebe za izmenama u OH&S, a tu se misli i na ciljeve i politiku OH&S. Treba da se održavaju i zapisi o preispitivanju od strane rukovodstva.

Ulazni elementi samo preispitivanja treba da sadrže sledeće:

- Rezultate svih internih provera, kao i ocenjivanje usaglašenosti sa zakonskim i ostalim zahtevima sa kojima se usaglasila sama organizacija;
- Rezultate konsultovanja i uključivanja;
- Preporuke za poboljšanja;
- Određene komunikacije zainteresovanih strana, uključujući i žalbe;
- Izmenjene okolnosti, uključujući i razvoj zakonskih i ostalih zahteva koji se nalaze u vezi sa OH&S opasnostima;
- Učinak OH&S performansi;
- Sve dodatne mere koje su proistekle iz ranijih preispitivanja od strane rukovodstva;
- Obim ostvarivanja ciljeva;
- Status istraživanja incidenta, preventivnih i korektivnih mera.

Od strane rukovodstva, izlazni elementi preispitivanja trebaju da budu u skladu sa posvećenošću za kontinualna poboljšanja, kao i da sadrže mere i odluke koje se odnose na sve potencijalne izmene:

- Resursa;
- Učinka OH&S performansi;
- Ciljeve i politiku OH&S;
- Ostalih elemenata OH&S.

Svi odgovarajući izlazni elementi preispitivanja od strane rukovodstva trebaju da budu raspoloživi za konsultovanje i komunikaciju.⁹

⁹ Heleta M., (2010), *Projektovanje menadžment sistema životne i radne sredine*, Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 258.

Sertifikacija

Gotovo svaki sistem ili standard koji se primenjuje u kompaniji treba da se redovno proverava i ocenjuje, kako bi moglo da se utvrdi njegovo funkcionisanje, ali i svi efekti koje on može da da. Same provere sistema ili standarda se organizuju i vode po standardu ISO 19011. Navedeni standard je prvenstveno namenjen proverama QMS po ISO 9000, ali i EMS po ISO 14001. Navedeni standard, isto tako, može i da se primeni za proveru OHSMS po OHSAS, ali i svih ostalih sistema ili standarda.

Redovna interna provera kod svakog sistema ili standarda, koju izvršavaju samo osposobljeni kadrovi iz kompanije, tzv. interni proveravači, predstavlja obavezu održavanja samog sistema. Interna provera jeste jedna planska aktivnost koja može da se sprovede od ranijih faza projektovanja sistema, zatim njegovog uvođenja kako bi mogao da se utvrdi i sam stepen njegove primene, pa sve do konačnog merenja efekata sistema ili standarda. Rezultati interne provere predstavljaju jednu osnovu za preduzimanje određenih poboljšanja, a samim tim su i deo izveštaja koji treba da se dostavi rukovodstvu na redovno preispitivanje sistema ili standarda. Veoma često, interna provera može da se sprovede i po zahtevu samog rukovodstva, a sve u cilju proveravanja funkcionisanja određenih delova poslovnog procesa u koji je uveden sistem ili standard. Pored sistema ili standarda, sama interna provera obuhvata i proveru procesa, proizvoda i slično.

Osim interne provere koja može da odredi efektivnost sistema ili standarda, može da se primeni i samoocenjivanje, kao jedna od mera za dostizanje ciljeva zrelosti odnosa, zatim održive izvrsnosti i održivosti same kompanije. Svaka zainteresovana strana, tj. kupac, može da traži proveru nekog sistema ili standarda kompanije. Ova provera se zove eksterna provera ili provera neke druge strane.

Kako bi mogle da se izbegnu konstantne provere druge strane, počinju da se uvode i provere treće ovlašćene strane. Provera treće ovlašćene strane se uglavnom sprovodi u cilju ocenjivanja sistema ili standarda, ali i dobijanja samog sertifikata, ako je sam sistem usklađen sa zahtevima koje ima određeni standard. Ovaj sertifikat može da se prihvati kao objektivan dokaz o posedovanju operativnog sistema, čime može da se stekne i naziv priznati isporučilac. Samu sertifikaciju sistema ili standarda obavlja ovlašćena treća strana, koja za ovo mora da zadovolji svoje uslove.

Rasprostanjenost zahteva za sertifikaciju sistema ili standarda u ogromnoj meri može da doprinese primenjivanju navedenih standarda. Nasuprot svega toga, sa uvođenjem svrhe primenjivanja sistema ili standarda samo na zadovoljavanje sertifikacije (ovako nešto je dosta čest slučaj u samoj praksi), postavlja se glavno pitanje, a to je koja je svrha uvođenja i efektivnosti ovakvog standarda.

Sve veća postaje odgovornost koju imaju sertifikaciona tela. U želji da osvoje što veći deo svog tržišta, ova sertifikaciona tela dosta često upadaju u konflikt interesa, tako što sami obavljaju konsultacije „u hodu“ i pripreme same kompanije – budućih klijenata, koje onda treba da sertifikuju.

U isto vreme počinju ocenjivači da se regrutuju, koji imaju određene formalne obuke i znanja, ali koji nemaju baš dovoljno iskustva, što kasnije vodi ka neujednačenosti kriterijuma kod same sertifikacije, kao formalnoj, a ne nekoj suštinskoj oceni sistema kvaliteta. Sve što je do sada navedeno, veoma često dovodi do kontraproduktivnih efekata, koji se dosta često svode na sistem ili standard koji se uvodi i poboljšava samo za sertifikaciju. U navedenom slučaju, veliki broj renomiranih i ozbiljnih kompanija, počinju da preduzimaju neke dodatne provere svojih isporučilaca, i pored toga što su svi oni sertifikovani.

Nasuprot svega toga, one polako počinju da samodeklarišu usaglašenost svojih menadžment sistema sa određenim drugim sistemima, ako su uspeali da steknu toliko poverenja kod svojih klijenata i ostalih zainteresovanih strana za ovako nešto. Interno proveravanje sistema ili standarda, kao i samoocenjivanje prema kriterijumima standarda ISO 9004, ali i modela izvrsnosti, uglavnom predstavljaju najbolji mogući način da se proverí efektivnost samog standarda, kao i da se utvrde moguće mere za ostvarivanje suštinskih kontinualnih poboljšanja. Sam pristup Evropskom tržištu, ali i ostalim tržištima koji su i više nego ozbiljni, gotovo da je nemoguć bez samog sertifikata za proizvod, ali i za sistem kvaliteta, radnu i životnu sredinu, kao i za bezbednost hrane (kada je reč o kompanijama koji se ovime bave) od strane međunarodno priznatih, akreditovanih tela, čime mogu da potvrde svoju kompetentnost.

Priprema kompanije za sertifikaciju predstavlja ogromnu motivaciju za rukovodstvo da pripremi željeni sistem ili standard. Sa planom pripreme, počinje se odmah posle obavljene interne pripreme. Sprovođenje svih mera za otklanjanje unapred utvrđenih neusaglašenosti i oblasti za poboljšavanje sa internih provera, predstavlja akcioni plan za spremanje same kompanije za sertifikaciju.

PRIMS je obavezan da u samoj saradnji sa timom za uvođenje OHSMS uglavnom definiše plan priprema, potom da utvrdi nosioce aktivnosti, neophodne rokove obavljanja i same resurse. U cilju što bolje pripreme dobro je kod definisanja rokova, treba da se počne od željenog roka sertifikacije, pa hodom unazad da se utvrde svi drugi rokovi.

Plan uvek treba da se analizira na kolegijumu direktora, kako bi mogla da se obezbede sredstva, ali i da se stvori kritična masa motivacije da bi se sve to i realizovalo. Bez obzira kolike se sve ovo dobro isplanira, samo iskustvo je pokazalo da je potrebno da se mobiliše cela kompanija na kraju pripreme za sertifikaciju.

Izuzetno je bitno da sama sertifikacija prođe veoma tačno i bez ikakvih nesporazuma sa proveravačima sertifikacionog tela. Kada je reč o toku sertifikacije, on mora da teče na isti način kao što je tekla i interna provera. Rukovodioci koji su tokom interne provere u njoj i učestvovali, kako kao proveravane osobe, tako i kao proveravači, moraju da imaju neophodnu rutinu i znanje kako bi mogli da prezentuju svoj organizacioni proces ili celinu. Kao jedan od važnijih aspekata kod sertifikacione provere, može da se navede kako su proveravani rukovodioci ubedljivi i kako mogu da vladaju materijom kod prezentovanja svoje celine. I više je nego korisno da gotovo svaki rukovodilac ima dosta kratko operativno uputstvo koje će moći da mu pomogne prilikom prezentovanja svih definisanih elemenata sistema.

U vreme interne provere, polako može da počne i prijava za sertifikaciju, a po samom pravilu, minimum tri meseca pre željenog termina za samu sertifikaciju. Uvek mora da se računa da sam izbor sertifikacionog tela, uključivo izrada ugovora i izbor ponude može da traje između 2 – 3 nedelje. Pored svega ovoga, mora i da se računa da timu pregovarača iz sertifikacionog tela uvek treba vremena da se upozna sa svom dokumentacijom proveravane kompanije, ali i sa njenim menadžment sistemom. Sam izbor sertifikacionog tela koje će da obavi sertifikaciju OHSMS i da izvrši proveru i više je nego bitan.

Prvenstveno, uvek mora prvo da se obrati pažnja prilikom biranja tela čiji su sertifikati uvažavani od najvažnijih kupaca same kompanije. Kod izvozno orijentisanih kompanija i više je nego dobro da se bira sertifikaciono telo koje je poznato na tržištima država u koje se izvozi. Sledeći veoma bitan element prilikom izbora sertifikacionog tela jeste činjenica da ono postaje veoma dug partner kompanije koja će tokom svake godine da obavlja nadzornu proveru OHSMS. I više je nego poželjno da ove provere imaju jedan daleko manji kontrolni karakter, a više da predstavljaju određene prilike za kreiranje određenih poboljšanja.¹⁰

U ovakvom cilju, mora da se bira sertifikaciono telo koje ima iskustva iz oblasti kojom se bavi sama kompanija. Upravo na ovaj način će gotovo sve sugestije koje ima auditor da budu implicitno zasnovane na iskustvima iz ostalih organizacija koje su sertifikovali. Najbitnije prilikom izbora sertifikacionog tela jeste, da se kod samog klijenta rukovodstvo raspita kolika je objektivnost i reputacija njegovih auditora.

Ogromnu podršku, koja ima katastrofalne razmere po samu kompaniju, čine oni koji biraju sertifikaciono telo prema samo jednom kriterijumu – da na što lakši način dođe do sertifikata. Osim problema koji se ponekad javljaju sa svim zainteresovanim stranama, počinju da se javljaju formalni problemi kako da tokom svake godine prođu kroz kontrolnu proveru.

¹⁰Heleta M., (2010), *Projektovanje menadžment sistema životne i radne sredine*, Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 275

Pored ovoga, najveći problemi u ovom slučaju jesu propuštene prilike da se, zajedno sa unapređivanje radne i životne sredine, unapredi i sama poslovna kultura, poverenje i ugled kompanije kod zainteresovanih strana.

Na našem tržištu, cena sertifikacije u velikoj meri varira ali ona nikako ne bi smela da bude presudna prilikom izbora sertifikacionog tela. Po samom pravilu, ne moraju da se biraju najskuplja, ali ni neka tela koja su veoma jeftina, odnosno ona koja odudaraju od nekih uobičajenih cena.

Kao drugo pravilo, može da se traži sniženje ponuđene cene uz iznošenje nekog od narednih argumenata: da se veliki broj sistema ponavlja, da je globalizovan sam sistem, da su iste lokacije, da se rade jednostavni identični poslovi, da se u smenama radi, da se radi sa dosta sličnom opremom na nekoliko lokacija, da se ima veliki broj sličnih radnika i sl. Na samom tržištu postoji i ogroman broj inostranih i domaćih sertifikacionih tela koja na uspešan način mogu da sertifikuju OHSMS kompanije. Tržišno pravilo iz navedene oblasti glasi: sertifikaciono telo koje ima akreditaciju u određenoj zemlji može da radi u svim drugim zemljama bez ikakvog ograničenja.

Prvi korak prilikom komunikacije sa izabranim sertifikacionim telom jeste da sertifikaciono telo pošalje upitnik koji služi za procenjivanje veličine kompanije, kao i složenosti menadžment sistema na osnovu čega može da se pripremi ponuda. Samo popunjavanje upitnika predstavlja prvu sliku koju kompanija daje o sebi, a koja se tiče OHSMS.

Ukoliko kompanija uvodi sisteme sa razumevanjem, sva pitanja u potpunosti moraju da budu jasna.¹¹ Na srpskom jeziku se najčešće obavlja sertifikaciona provera, dok svi dokumenti isto tako moraju da budu na srpskom jeziku bez obzira na to koje će sertifikaciono telo da izvršava samu sertifikaciju.

Kompanija može da zahteva i neki sasvim drugi jezik ili jezike za sertifikacionu proveru. Sve strane kompanije koje posluju na našem tržištu najčešće imaju dokumente u dvojezičnoj verziji, što isto tako ne predstavlja problem za sertifikaciju. Kada je reč o integrisanim menadžment sistemima, obavezno mora da se zahteva kombinovanje sertifikacija koja je daleko jeftinija i koja može lakše da se primeni od onih individualnih.

¹¹Heleta M., (2010), *Projektovanje menadžment sistema životne i radne sredine*, Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 276.

2.4. Zdravlje – Zakonska regulativa Srbije i EU

Zakonska regulativa zdravlja u Srbiji

Na osnovu Zakona o javnom zdravlju u našoj zemlji, može da se uredi ostvarivanje javnog interesa, zatim mogu da se stvore uslovi za unapređenje i očuvanje zdravlja stanovništva uz pomoć sveobuhvatnih aktivnosti društva koje su usmerene na očuvanje psihičkog i fizičkog zdravlja stanovništva, potom očuvanje radne i životne sredine, sprečavanja uticaja i nastanka faktora rizika za sam nastanak poremećaja zdravlja, povreda i bolesti, postupak i način, ali i uslovi za sprovođenje i organizaciju javnog zdravlja.

Kao načela javnog zdravlja, mogu da se izdvoje:¹²

- Naučna zasnovanost – ova zasnovanost uglavnom podrazumeva da se sama delatnost javnog zdravlja prvenstveno zasniva na naučno proverenim i dokazanim postupcima i metodama koje se upotrebljavaju zbog očuvanja u unapređenja samog zdravlja kod stanovništva;
- Zdravlje u svim politikama – može da se ostvari primenjivanjem principa unapređenja i očuvanja zdravlja tokom utvrđivanja svih sektorskih politika;
- Efikasnost i ekonomičnost u javnom zdravlju – mogu da se ostvare tako što će se postići najbolji mogući rezultati u odnosu na finansijska sredstva sa kojima se raspolaže, tj. sa postizanjem najvišeg mogućeg nivoa zdravlja uz minimum potrošenih sredstava;
- Jačanje građanske inicijative u oblasti javnog zdravlja – može da se ostvari povećavanjem svesti o zastupanju zdravlja i značaju brige o sopstvenom zdravlju;
- Međusektorska saradnja, interdisciplinirani i multidisciplinirani pristup unapređenju i očuvanju zdravlja – može da se ostvari konstantnim unapređivanjem saradnje zdravstvenih ustanova koje izvršavaju delatnost u oblasti javnog zdravlja sa drugim učesnicima;
- Usmerenost na samo stanovništvo kao na jednu celinu, kao i na pojedine društvene grupe – može da se ostvari tako što će se sprovoditi mere na prevenciji bolesti i unapređenju bolesti, kako kog samog stanovništva, tako i kod određenih društvenih grupa, gde je posebno važna.

Pored ovog Zakona, po zdravlje od ogromne važnosti jeste i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu. Uz pomoću ovog zakona, uređuje se unapređivanje i sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu lica koja u radnim procesima i učestvuju, ali i lica koja se u radnoj okolini zateknu, zbog sprečavanja profesionalnih oboljenja, povreda na radu, ali i svih oboljenja u vezi sa radom.

¹²Zakon o javnom zdravlju, „Službeni glasnik RS“, br. 72/2009, član 3.

Za izvršavanje nekih poslova državne uprave u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, navedenim Zakonom obrazuje se Uprava koja se bavi bezbednošću i zdravljem na radu, kao organ koji će se naći u sastavu Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, a na taj način će se utvrditi i njena nadležnost.

Pravo na bezbednost i zdravlje imaju sledeća lica:¹³

- Lica koja se zatiču u radnoj okolini zbog izvršavanja nekih poslova, ako je poslodavac upoznat o njihovom prisustvu;
- Zaposleni;
- Lica na javnim i dobrovoljnim radovima koji su organizovani u opštem interesu, takmičenjima i radnim akcijama u vezi sa radom;
- Studenti i učenici kada se nalaze na nekom obaveznom proizvodnom radu, praktičnoj nastavi (laboratorije, radionice, kabinete, ekonomije i ostalo) ili profesionalnoj praksi;
- Lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora dok rade u privrednoj jedinici zavoda za obavljanje kazne zatvora (gradilišta, radionice i drugo), kao i na ostalim mestima rada;
- Lica koja se nalaze na dokvalifikaciji ili prekvalifikaciji, stručnom osposobljavanju;
- Lica koja se nalaze na profesionalnoj rehabilitaciji.

Zakonska regulativa zdravlja u Evropskoj Uniji

Razlozi kod javnog zdravlja uglavnom ne dozvoljavaju proizvoljnost, pošto on predstavlja sastavni deo Upustva 64/221, kao i Aneksa, u kojem se nalazi popis nesposobnosti i oboljenja koji mogu da predstavljaju opasnost. Kada je reč o prvom delu Aneksa, on sadrži bolesti koje mogu da ugroze javno zdravlje, a tu najčešće spadaju:¹⁴

- Sifilis;
- Bolesti koje se predviđaju za karantin, a koje mogu da se pronađu na nekoj posebnoj listi Svetske zdravstvene organizacije;
- Tuberkuloza respiratornog sistema u aktivnom stanju ili koja može da pokaže tendenciju ka daljem napredovanju;
- Ostale zarazne parazitske bolesti ili infekcije, ako je od njih predviđena zaštita domaćeg stanovništva.

U drugom delu Aneksa, govori se o nesposobnosti ili oboljenju koje mogu da predstavljaju opasnost po javnu bezbednost ili politiku. Sve navedene nesposobnosti i oboljenja uglavnom predstavljaju prepreku slobodnom kretanju, samo u situacijama da postoji lice koje je za tako nešto tražilo dozvolu. Ako do nekog od njih dođe tokom trajanja samog boravka, država članica nikako ne sme to da iskoristi kao razlog za proterivanje ili da odbije dalji produžetak dozvole.

¹³Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, „Službeni glasnik RS“, br. 101/2005 i 92/2015, član 5.

¹⁴Obradović G., Jevtić M., (2008), *Značajni aspekti radnog prava Evropske Unije*, Regionalni projekat „Radni odnos i socijalni dijalog u Jugoistočnoj Evropi“, Beograd, str. 23.

U početku, sami osnovački nisu davali Zajednicama neke bitnije nadležnosti u pogledu zdravlja i bezbednosti.

Na osnovu Pariskog ugovora, uz pomoću kojeg je osnovana Evropska zajednica za uglj i čelik (ovo se desilo 1951. godine), za jedan od njegovih ciljeva utvrđuje se i samo unapređenje uslova života i rada radnika u samoj industriji uglja i čelika. Sam Ugovor o osnivanje Evropske zajednice za atomsku energiju, predvideo je da Zajednica mora da utvrdi najbitnije standarde za zaštitu bezbednosti i zdravlja javnosti i zaposlenih uopšteno od opasnosti od jonizujućeg zračenja.

Navedena obaveza je detaljno uređena Upustvom broj 80/836 sredinom 1980. godine. I pored činjenice da same institucije Zajednice imaju ograničenu nadležnost u području bezbednosti i zdravlja, izuzetno ogroman broj bitnih inicijativa bio je preduzet u okviru člana 10. Ugovora o osnivanja, odnosno u oblasti približavanja prava. Na ovaj način, u samoj rezoluciji koja je doneta početkom 1974. godine, Savet je potvrdio potrebu da se ustanovi akcioni program za same radnike, a sve u cilju da se harmonizuju njihovi radni i životni uslovi, a poseban naglasak bi se stavio na obezbeđivanje zdravih i sigurnih uslova na radu.

Tokom 1986. godine, uveden je jedan novi član, a to je 118A Ugovora, na osnovu koga se na jasan način afirmišu sve nadležnosti zajednice u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Iz tog razloga, Komisija ima obavezu da ponudi jednu dosta široku intepretaciju opštijih nadležnosti koje se daju Zajednici, a sve u skladu sa članom 71. Ugovora o osnivanju, a koji se tiče transporta.¹⁵

Od svih Upustava koja je Evropska Unija donela, Upustvo 89/391 EEC je najvažnije, a doneto je krajem juna 1989. godine. Ovo Upustvo se tiče uvođenja mera podsticanja poboljšanja zdravlja i bezbednosti radnika na radu. Značaj koje ovo Upustvo ima, prvenstveno proizilazi iz toga što ono utvrđuje jedan opšti okvir za regulisanje zdravlja i bezbednosti na radu. Samo Upustvo se primenjuje u gotovo svim delatnostima, bilo da se radi o privatnim i javnim delatnostima, osim određenog broja posebnih delatnosti u uslugama civilne zaštite, od kojih možemo da navedemo policiju i oružane snage.

U samom duhu Upustva, pod radnikom se podrazumeva svaka osoba koja je zaposlena kod jednog poslodavca, a tu se misli i na lica koja se nalaze na obuci, kao i na pripravnika, pa se iz svega toga vidi i namera, da se što šire postavbe polja primene Upustva. Pod prevencijom se misli na mere i korake koje su planirane ili preduzete na gotovo svim nivoima rada, a koje su preduzete sa ciljem da se smanji profesionalni rizik.

¹⁵Obradović G., Jevtić M., (2008), *Značajni aspekti radnog prava Evropske Unije*, Regionalni projekat „Radni odnos i socijalni dijalog u Jugoistočnoj Evropi“, Beograd, str. 38.

2.5. Radnopravni status zaposlenih i socijalni okvir

Prema procenama Republičkog zavoda za statistiku, na početku 2016. godine u našoj zemlji je živelo preko 7.000.000 ljudi, od čega više od polovine od tog broja su osobe ženskog pola. Kada je reč o ukupnom broju stanovništva koje se nalazi u radno aktivnom dobu, tu je bilo preko 6.000.000 lica. Zaposleno je više od 2.000.000 osoba, od čega je više od 900.000 lica ženskog pola, a oko 1.100.000 muškog pola. Nezaposlenih lica je bilo malo više od 700.000, od čega oko 310.000 lica ženskog pola i oko 390.000 lica muškog pola. Celokupan broj evidentiranog radnog stanovništva naše zemlje iznosilo je preko 2,9 miliona, stopa zaposlenosti je bila preko 35%, stopa nezaposlenosti je bila oko 19%, dok je stopa nezaposlenosti za grupu ljudi između 15 – 64 godine iznosila oko 19,7%. Na nastavak negativnih kretanja na tržištu rada u našoj zemlji i na pad ekonomske aktivnosti, u velikoj meri je uticala svetska ekonomska kriza. Kada je reč o prosečnim neto zaradama koje su zaposleni kod preduzetnika i pravnih lica, ona je opala sa 358 evra koliko je iznosila tokom 2008. godine, na 332 evra koliko je iznosila tokom 2010. godine, da bi već 2011. godine došlo do postepeno rasta i iznosilo 370 evra, a 2012. godine opet je došlo do blagog pada, pa je prosečna neto plata iznosila 365 evra. U Tabeli 4. prikazan je godišnji prosek broja zaposlenih kod preduzetnika i samih preduzetnika, kao i broj zaposlenih u pravnim licima.

Tabela 4. Godišnji prosek broja zaposlenih kod preduzetnika i preduzetnici, kao i broj zaposlenih u pravnim licima¹⁶

Zaposleni/godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Zaposleni kod preduzetnika i preduzetnici	492.293	441.138	403.246	385.934
Zaposleni u pravnim licima	1.396.792	1.354.637	1.342.892	1.341.114

U Tabeli 5. prikazan je godišnji prosek broja zaposlenih u pravnim licima po sektorima delatnosti.

Tabela 5. Godišnji prosek broja zaposlenih u pravnim licima po sektorima delatnosti¹⁷

Delatnost/godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Poljoprivreda, ribarstvo i šumarstvo	40.238	37.392	34.816	33.002
Rudarstvo	22.321	22.954	21.773	22.245
Prerađivačka industrija	329.491	301.452	295.364	289.286

¹⁶ Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 15.

¹⁷ Ibid, str. 15.

Delatnost/godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Snabdevanje parom, električnom energijom i gasom	28.099	27.854	27.996	28.148
Upravljanje otpadom i snabdevanje vodom	32.279	32.240	32.428	32.849
Građevinarstvo	82.032	74.506	72.405	71.198
Popravka motornih vozila, trgovina na malo i veliko	190.689	186.748	183.326	183.973
Skladištenje i saobraćaj	91.223	89.003	86.265	84.461
Usluge ishrane i smeštaja	22.520	20.863	20.392	20.306
Komunikacije i informisanje	36.646	36.504	37.739	39.936
Finansijske delatnosti	38.812	39.305	39.025	39.245
Poslovanje nekretninama	2.399	3.097	3.125	3.030
Tehničke, stručne i inovacione	50.415	51.758	52.251	54.219
Pomoćne, uslužne i administrativne delatnosti	28.932	30.633	29.409	29.805
Obavezno socijalno osiguranje i državna uprava	71.222	69.897	70.480	72.662
Obrazovanje	134.795	136.179	138.392	138.959
Socijalna i zdravstvena zaštita	158.740	159.449	161.016	160.884
Rekreacija, umetnosti i zabava	21.333	21.353	22.309	22.339
Ostale delatnosti	14.607	13.453	14.387	14.386

Prema Izveštaju o razvoju naše zemlje iz 2010. godine, tržište rada uglavnom karakteriše: neusklađenost između potražnje i ponude radne snage, pojačana neskladom u profesionalnoj, kvalifikacionoj i starosnoj strukturi: stopa nezaposlenosti je daleko iznad proseka Evropske Unije (u Evropskoj Uniji iznosi oko 9%, dok u našoj zemlji iznosi oko 19%), visoka dugoročna i strukturna nezaposlenost (u Srbiji oko 69%), visoka stopa nezaposlenosti lica sa srednjim i nižim nivoima obrazovanja uz veće regionalne disproporcije u nezaposlenosti, kao i visoka stopa nezaposlenosti omladine između 15 – 24 godina (u Evropskoj Uniji iznosi oko 20%, u Srbiji oko 46%).

2.6. Obrazovanje i Uprava za bezbednost i zdravlje na radu

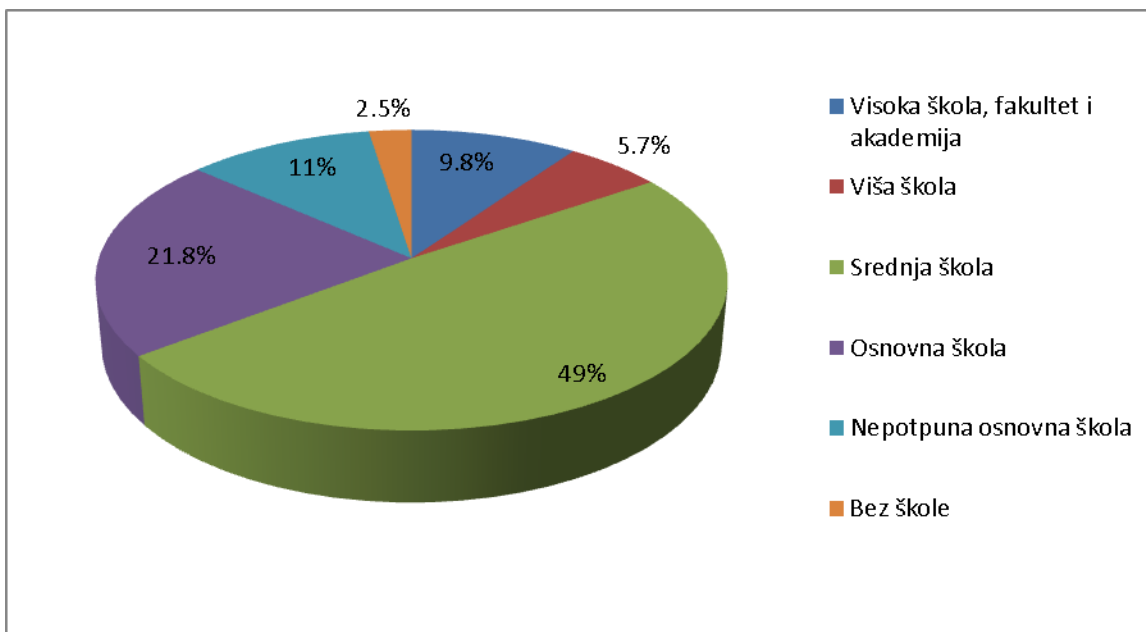
Prema podacima do kojih je došao Republički zavod za statistiku, struktura stanovništva koja je stara 15 i više godina, prema školskoj spremi je:

- Visoka škola, fakultet ili akademija – 9,8%;
- Viša škola – 5,7%;
- Srednji škola – 49%;
- Osnovna škola – 21,8%;
- Nepotpuna osnovna škola – 11%;
- Bez škole – 2,5%.

Neadekvatni programi obrazovanja mogu da budu jedan od najvažnijih faktora koji utiče na stanje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Pored toga, programi obrazovanja u koje je uključena bezbednost i zdravlje na radu, uglavnom predstavljaju jedan od osnova za unapređivanje navedenog područja. Isto tako, nefunkcionalni sistem jeste obrazovni sistem koji nema potencijale održivog razvoja.

Efikasna upotreba trenutnih resursa i povećavanje ulaganja u obrazovni sistem, može da omogući veoma bitnu savremenizaciju nastave (kvalitetan radni prostor, laboratorije, razmena sa inostranstvom, računarske mreže, istraživanje kao deo obrazovanja).



Grafikon 1. Procenat obrazovanja¹⁸

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu jeste najvažniji propis u navedenoj oblasti i pomoću njega su propisane odgovornosti, prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca za primenjivanje mera pomoću kojih se obezbeđuju zdravi i bezbedni uslovi rada na radnim mestima. Uprava za bezbednost i zdravlje na radu je, u skladu sa Nacionalnim programom integracije naše zemlje u EU, pripremila propise kojima je u nacionalno zakonodavstvo transportovane individualne direktive Evropske unije iz navedenog područja.

U vremenskom intervalu između 2009. – 2012. godine, pored propisa koji su na osnovu direktiva Evropske unije doneti, doneti su i Zakon o potvrđivanju konvencije MOR – a, broj 187 o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu, Zakon o potvrđivanju konvencije MOR – a broj 167 o bezbednosti i zdravlju u građevinarstvu, kao i još pet podzakonskih akata, a sve u cilju da se Zakon sprovodi.

Stručni ispit

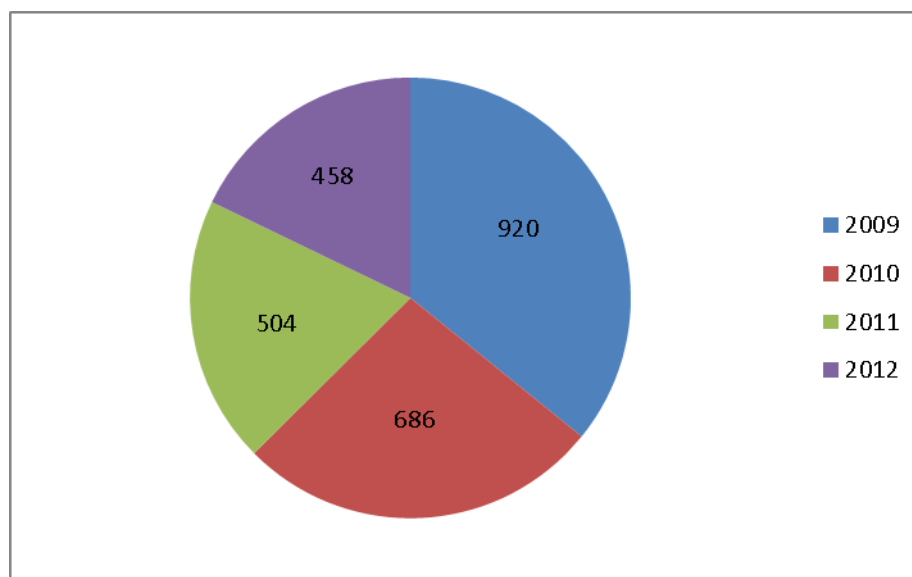
U periodu između 2009. – 2012. godine, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu je organizovala polaganje stručnog ispita o praktičnoj osposobljenosti osoba za izvršavanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu za preko 3.400 kandidata. Od ovog broja prijavljenih kandidata, sa uspehom je sam ispit položilo više od 2.500 lica (74.9%).

¹⁸Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 16.

U Tabeli 6. prikazano je koliko je kandidata izašlo da polaže ispit i koliko njih je taj ispit položilo.¹⁹

Tabela 6. Broj kandidata izašlih na ispit i broj kandidata koji su položili ispit

Godina	Broj kandidata	Broj pristupanja polaganju ispita	Broj kandidata koji su položili ispit	Procenat (kolona 4 u odnosu na kolonu 1)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2009.	1.276	1.621	920	72.11
2010.	879	1.034	686	78.04
2011.	642	736	504	78.50
2012.	629	689	458	72.81



Grafikon 2. Broj položenih stručnih ispita u periodu između 2009. – 2012. godine²⁰

U Tabeli 7. prikazan je broj kandidata koji je u vremenskom intervalu između 2009. – 2012. godine sa uspehom položili stručni ispit o praktičnoj osposobljenosti za izvršavanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu prema stepenu stručne spreme prijavljenog kandidata.

¹⁹ Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 17.

²⁰ Ibid, str. 17.

Tabela 7. Broj kandidata koji su sa uspehom položili stručni ispit u period između 2009. – 2012. godine²¹

Stepen stručne sprema kandidata	Godina polaganja				Ukupno
	2009.	2010.	2011.	2012.	
3	18	16	13	12	59
4	201	161	92	85	539
5	7	0	6	6	19
6	202	135	89	92	518
7	497	369	301	260	1.427
8	5	5	3	3	16

Stručni ispit o praktičnoj osposobljenosti za izvršavanje poslova ispitivanja i pregleda opreme za rad, kao i stručni ispit o praktičnoj osposobljenosti za izvršavanje poslova ispitivanja uslova radne okoline za period između 2009. – 2012. godine sa uspehom je 66 kandidata položilo. Prilikom sagledavanja stanja primećen je problem koji se prvenstveno odnosio na nepostojanje određene pripreme kandidata za polaganje stručnih ispita, tj. nije utvrđen i propisan način pripremanja kandidata, kao i problem nepostojanja kontinuirane obuke navedenih osoba.

Kada je reč o drugom problemu, to je da poslodavac na formalan način bira osobe za bezbednost i zdravlje na radu, a da u obzir ne uzima rizike, delatnost, tehnološki proces i slično, što može da bude problem prilikom izvršavanja navedenih poslova.

U periodu između 2011. – 2012. godine, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu je organizovala polaganje i pripremu stručnih ispita za izvršavanje poslova koordinatora za izrađivanje stručnog ispita i projekta za izvršavanje koordinatora za izvođenje radova za oko 580 kandidata.

Stručni ispit za izvršavanje poslova koordinatora za izradu kandidata položilo je preko 210 kandidata, a više od 300 kandidata je položilo stručni ispit za izvršavanje poslova koordinatora za izvođenje radova.

²¹Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 18.

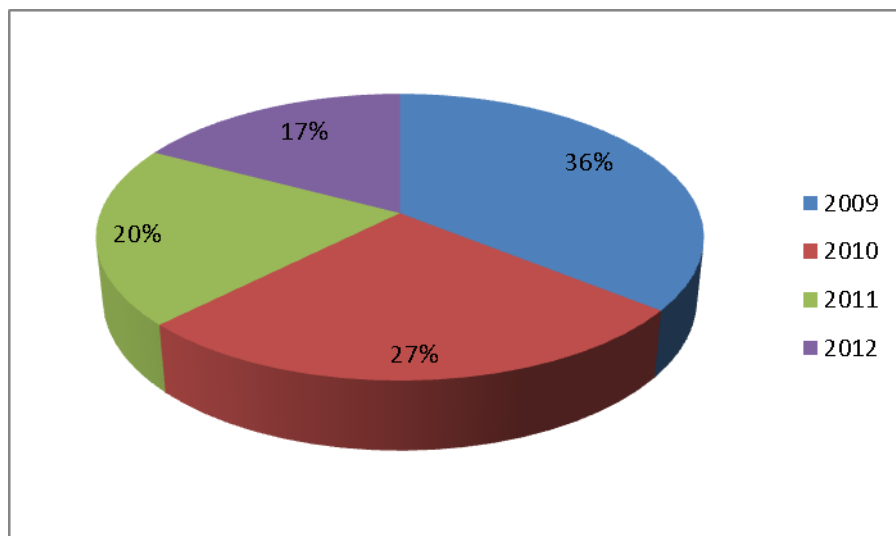
Preduzetnici i pravna lica sa licencom za izvršavanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu

U vremenskom intervalu između 2009. – 2012. godine, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu je izdala više od 230 licenci preduzetnicima i pravnim licima za izvršavanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, ispitivanja i pregleda opreme za rad, kao i ispitivanja radne okoline. U Tabeli 8. prikazan je broj izdatih licenci za period između 2009. – 2012. godine.

Tabela 8. Broj izdatih licenci za period između 2009. – 2012. godine²²

Redni broj	Naziv licence/Broj izdatih licenci	2009.	2010.	2011.	2012.
1.	Licenca za izvršavanje poslova odgovorne osobe za ispitivanje uslova radne okoline	4	3	2	3
2.	Licenca za izvršavanje poslova odgovorne osobe za pregled i ispitivanje opreme za rad	4	5	4	2
3.	Licenca za izvršavanje poslova ispitivanja i pregleda opreme za rad	4	3	0	0
4.	Licenca za izvršavanje poslova ispitivanja uslova radne okoline	2	0	1	1
5.	Licenca za izvršavanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu	69	51	41	34
6.	Ukupno:	83	62	47	40

²²Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 19.



Grafikon 3. Ukupan broj izdatih licenci za period između 2009. – 2012. godine (u %) ²³

2.7. Povrede na radu i profesionalna oboljenja

U našoj zemlji, primećeni su problemi prilikom vođenja evidencije profesionalnih oboljenja i povreda na radu kod nadležnih organa koji imaju dužnost da vode evidenciju, pošto podaci mogu da se razlikuju zbog nepostojanja nekog jedinstvenog registra za vođenje profesionalnih oboljenja i povreda na radu. Još tokom šezdesetih godina XX veka, datira aktuelni koncept evidencije profesionalnih oboljenja i povreda na radu u našoj zemlji, a za vreme pedesetih godina nije bilo nekih bitnijih promena u konceptu koje bi mogle da prate promene u samom društvu koje su se dogodile u međuvremenu, kao ni promene koje je razvitak informatike doneo.

Osim već zastarelog koncepta prilikom izveštaja profesionalnih bolesti i povreda na radu, prisutan je i problem njihovog evidentiranja tj. njihovo ne prijavljivanje. Jedan od načina za uspešnu analizu i evidentiranje profesionalnih bolesti i povreda na radu jeste uvođenje informacionog sistema u našu zemlju.

U našoj zemlji, evidencije, tj. podaci o profesionalnim bolestima i povredama na radu vode naredne ustanove:

- Fond penzijskog i invalidskog osiguranja;
- Uprava za bezbednost i zdravlje na radu;
- Fond zdravstvenog osiguranja;
- Inspektorat za rad.

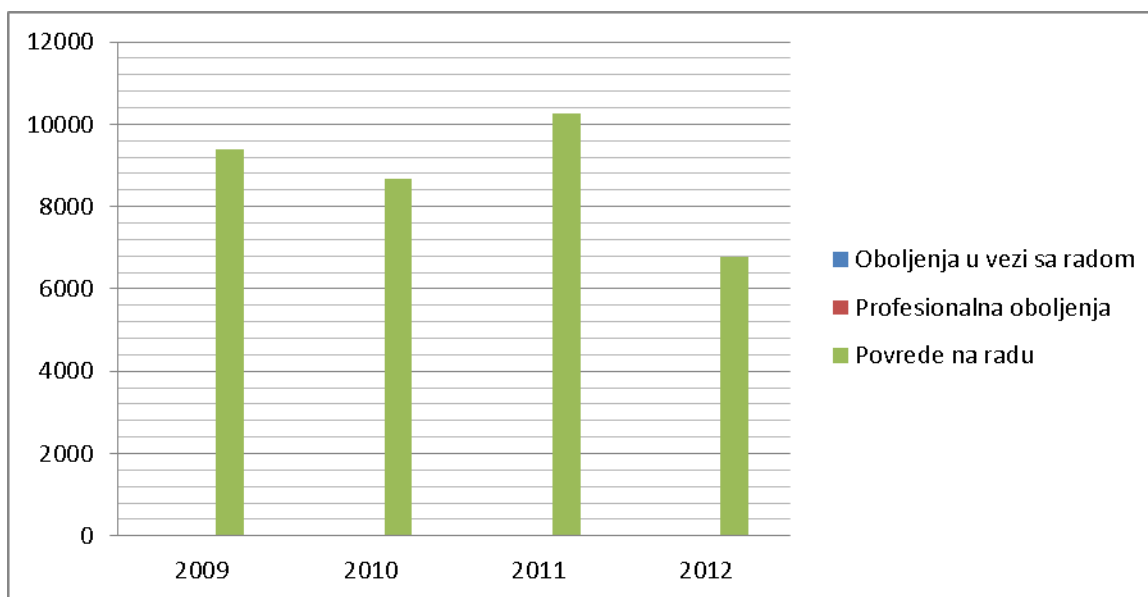
²³Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 19.

Uprava za bezbednost i zdravlje na radu

U skladu sa propisima, poslodavci imaju obavezu da Upravi za bezbednost i zdravlje na radu dostave sve izveštaje o profesionalnim oboljenjima i povredama na radu. U Tabeli 9. predstavljeni su podaci o dostavljenim izveštajima o profesionalnim oboljenjima i povredama na radu za vremenski period između 2009. – 2012. godine.²⁴

Tabela 9. Podaci o izveštajima o povredama na radu i profesionalnim oboljenjima za period između 2009. – 2012. godine²⁵

Izveštaji/godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Oboljenja u vezi sa radom	3	5	4	-
Profesionalna oboljenja	7	3	7	6
Povrede na radu	9.391	8.670	10.247	6.765



Grafikon 4. Podaci o izveštajima o povredama na radu i profesionalnim oboljenjima za period između 2009. – 2012. godine²⁶

²⁴Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 22.

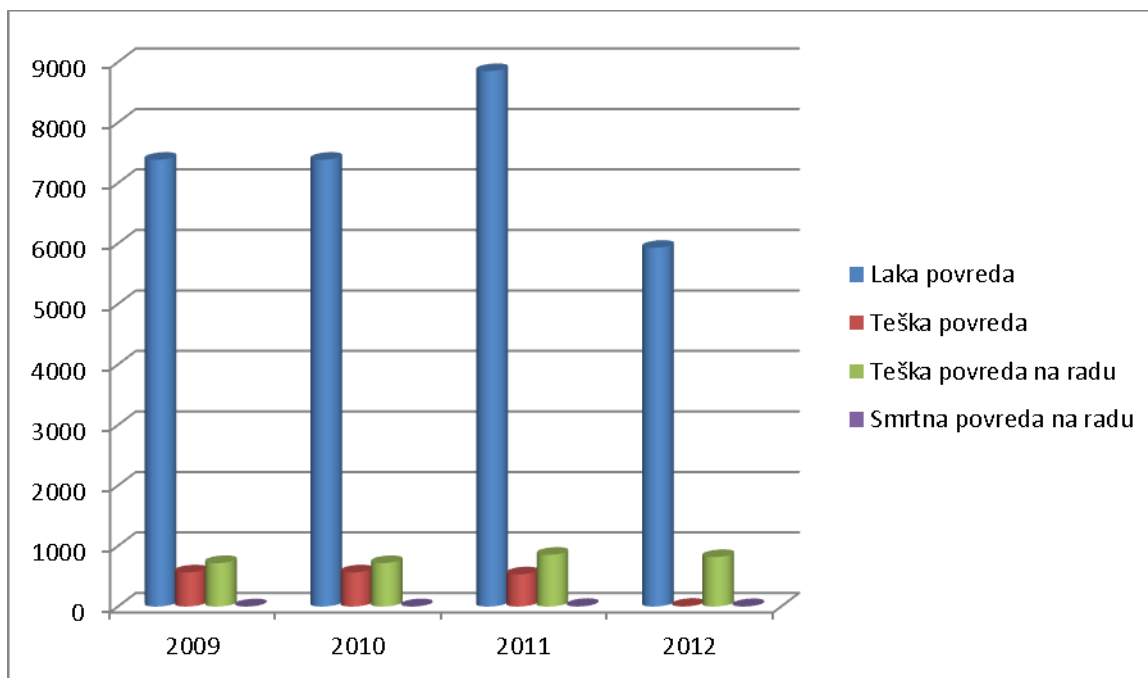
²⁵Ibid, str. 22.

²⁶Ibid, str. 22.

U Tabeli 10. prikazan je broj povreda prema težini povrede.

Tabela 10. Broj povreda na radu prema težini povrede²⁷

Težina povrede/godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Laka povreda	7.384	7.384	8.850	5.930
Teška povreda (pri odlasku i dolasku sa posla)	564	564	532	11
Teška povreda na radu	718	718	855	818
Smrtna povreda na radu	4	4	10	6



Grafikon 5. Broj povreda na radu prema težini povrede²⁸

²⁷ Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 23.

²⁸ Ibid, str. 23.

Inspektorat za rad

U Tabeli 11. prikazani su podaci o broju inspekcijskih nadzora povodom povreda na radu za period između 2009. – 2012. godine.²⁹

Tabela 11. Broj inspekcijskih nadzora povodom povreda na radu za period između 2009. – 2012. godine³⁰

Godina	Broj obavljenih inspekcijskih nadzora u slučaju lake, teške, kolektivne, teške sa smrtnim ishodom, smrtne povrede na radu					
	Ukupno	Lakih	Teških	Kolektivnih	Teške sa smrtnim ishodom	Smrtnih
2009.	1.286	223	986	22	18	37
2010.	1.322	232	1.005	29	21	35
2011.	1.082	54	958	24	18	28
2012.	1.243	177	1.003	24	13	26

Republički fond za zdravstveno osiguranje

U Tabeli 12. prikazani su podaci o povredama na radu Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje u periodu između 2009. – 2012. godine.

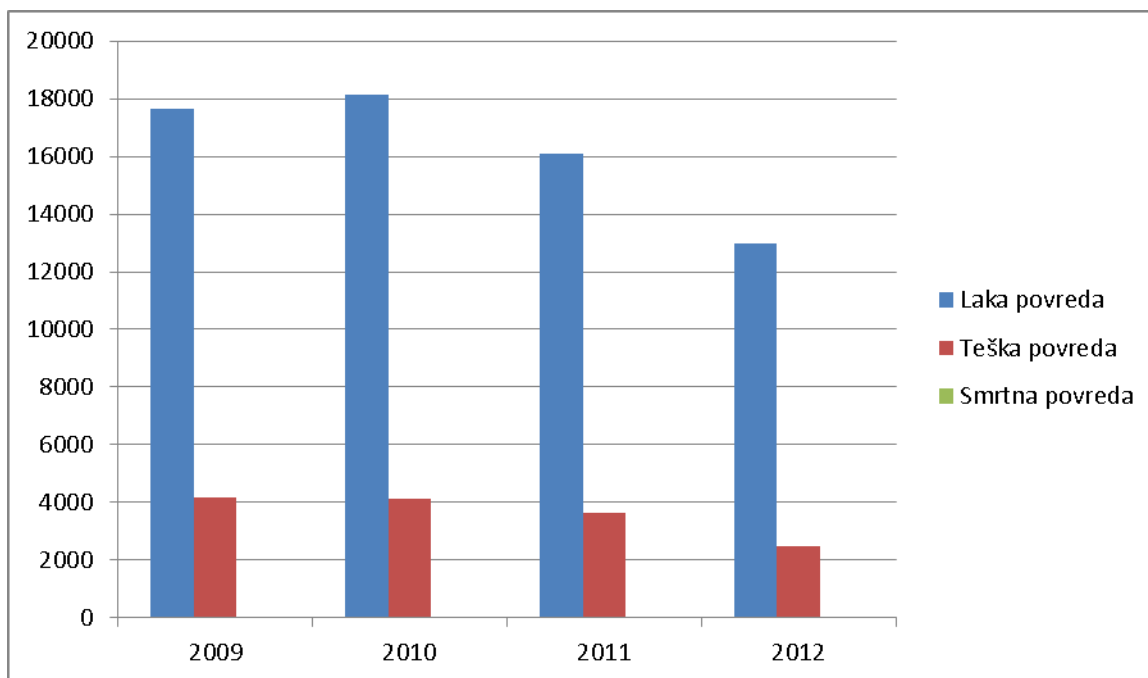
Tabela 12. Podaci o povredama na radu Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje u periodu između 2009. – 2012. godine³¹

Težine povreda/godina	2009.	2010.	2011.	2012.
Laka povreda	17.666	18.134	16.086	12.979
Teška povreda	4.172	4.130	3.631	2.482
Smrtna povreda	32	37	26	22

²⁹ Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 23.

³⁰ Ibid, str. 23.

³¹ Ibid, str. 24.



Grafikon 6. Podaci o povredama na radu Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje u periodu između 2009. – 2012. godine³²

Uvođenje jedinstvenog registra povreda na radu

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike dalo je podršku Ministarstvu zdravlja za uvođenje informacionog sistema u području bezbednosti zdravlja na radu kroz projekat: „Uvođenje jedinstvenog registra povreda na radu“. U Valjevu, tačnije u Opštoj bolnici, tokom maja 2013. godine počeo je pilot projekat. Uvođenje jedinstvenog registra profesionalnih oboljenja i povreda na radu jeste jedan od preduslova za kvalitetniju i bolju analizu stanja u navedenoj oblasti koja može da ukaže koje preventivne mere trebaju da se primene u cilju da se smanje profesionalna oboljenja i povrede na radu.

2.8. Osiguranje u slučaju povrede na radu

Naša zemlja ima sistem socijalne zaštite koji obuhvata gotovo svih devet beneficija koje se navode u Konvenciji broj 102 o Minimalnim standardima socijalnog osiguranja, koju je još 2000. godine ratifikovala naša zemlja. Tri institucije su nadležne za beneficije socijalnog osiguranja.

³²Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 24.

Republički fond za zdravstveno osiguranje uglavnom finansira zdravstvenu zaštitu koja se uglavnom pruža u institucijama iz Plana mreže, a isplaćuje naknadu zarade iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja tokom privremene sprečenosti za rad. Za davanja za slučaj smrti hranioca porodice, kao i za invalidska i starosna pitanja nadležan je Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje. Nacionalna služba za zapošljavanje nadležna je za naknade za slučaj nezaposlenosti. Za sprovođenje propisa o zaštiti prava u slučaju povreda na radu nije nadležan nijedan ogranak osiguranja ili jedinstvena ustanova, nego se na navedenu oblast primenjuje određen broj raznih zakona, a novčana nadoknada i zdravstvena zaštita obuhvaćene su sistemom penzijskog i zdravstvenog osiguranja. Republički fond za zdravstveno osiguranje isplaćuje novčanu naknadu za bolovanje i finansira zdravstvenu zaštitu u slučaju sprečenosti rada zbog povrede ili bolesti. Obaveznim zdravstvenim osiguranjem, koji je u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju, propisana je zdravstvena zaštita zaposlenog koji je pretrpeo povredu na radu. Za neke usluge opšte zdravstvene zaštite, uglavnom je predviđena participacija i iz Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje često se obezbeđuje 100% cene zdravstvene usluge za rehabilitaciju, preglede i lečenje zbog profesionalnih bolesti i povreda na radu. Kada je reč o novčanim nadoknadama u slučaju privremene sprečenosti za rad, zbog povrede na radu Zakonom o zdravstvenom osiguranju, poslodavac na neposredan način odlučuje o pravu na naknadu zarade, a u skladu sa samim Zakonom obavlja i plaćanje iz ličnih sredstava tokom privremene sprečenosti za rad.

U skladu sa odredbama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja nadležan je Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje.³³ Na osnovu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, na uspešan način je propisano da prava iz invalidskog i penzijskog osiguranja jesu: za slučaj telesnog oštećenja izazvanog profesionalnom bolešću ili povredom na radu – pravo na novčanu naknadu za telesno oštećenje; za slučaj invalidnosti - pravo na invalidsku penziju.

Prilikom primenjivanja ranije Strategije, napravljena je Studija o ostvarivanju prava po osnovu povreda na radu u našoj zemlji, u okviru Programa dostojanstvenog rada Srbije za vremenski period između 2008. – 2011. godine.

Zajedno sa Međunarodnom organizacijom rada, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike radi na Studiji u kojoj se razmatraju sva pitanja ekonomskih efekata o ostvarivanju prava po osnovu povreda na radu u našoj zemlji. Trenutni sistem penzijskog i invalidskog osiguranja, kao i zdravstvenog osiguranja, ne rešava nikakva pitanja koja se tiču naknade štete po osnovu povreda na radu. Kako bi mogao da se unapredi sistem bezbednosti i zdravlja na radu, neophodno je da se razmotre opcije za reformu zaštite prava u slučaju povreda na radu.

³³Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 24.

2.9. Služba medicine rada

Naročita pažnja mora da se posveti segmentu „zdravlja na radu“ čiji je najvažniji nosilac svakako služba medicine rada. Pojam „zdravlja na radu“ na tradicionalan način podrazumeva ne samo prevenciju bolesti na radu, nego i unapređivanje i očuvanje radne sposobnosti i zdravlja zaposlenih, a isto tako i stvaranje zdravih i bezbednih radnih mesta i unapređivanje rade sredine. Zdravlje na radu predstavlja zdravstvenu i socijalnu dimenziju održivog razvoja i to je najvažnije ljudsko pravo. Blagostanje radnih ljudi i zdravlje na radu sačinjavaju najvažnije elemente celokupnog ekonomskog razvoja svake države. Zdrava radna okolina i zdravlje na radu mogu da se svrstaju među najbitnija blaga država, individualaca i zajednica. Zdravlje na radu predstavlja izuzetno bitnu politiku, ne samo za pozitivan doprinos nacionalnoj ekonomiji kroz poboljšan kvalitet proizvoda, povećanu produktivnost, doprinos kroz sveukupni kvalitet života radnih ljudi i društava, veću radnu motivaciju i izraženo zadovoljstvo poslom, već i za obezbeđivanje zdravlja zaposlenih.

Za vreme ekonomsko – socijalne tranzicije, naša zemlja prolazi kroz radikalne promene koje se dešavaju u radnom okruženju, a tu se misli na promene sistema zdravstvene zaštite, na bezbednost i zdravlje na radu, promene socijalne zaštite zaposlenih, pa samim tim i na službu medicine rada. Umesto da se obavi savremenizacija i reorganizacije trenutnih struktura, odnosno da se obavi tranzicija, prisutna je pojava nestanka resursa i struktura iz ranijih perioda, a isto tako je prisutna i potreba da se od samog početka stvore neke nove strukture. Navedena pojava u ogromnoj meri pogađa i službu medicine rada, ali i bezbednost i zdravlje na radu, delom i kao posledica raspadanja većih industrijskih sistema, koji su bili glavna okosnica navedenih aktivnosti u prošlosti.

Upravo iz tog razloga je izuzetno bitno da se dođe do obnove, ali i da se stvore resursi za aktivnosti medicine rada i za bezbednost na radu, naročito za srednje, mikro i male kompanije, ali i za samozaposlene. Sve ovo je potrebno da se uradi i zbog usaglašavanja Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu sa svim obavezama koje mogu da proisteknu iz ratifikacije konvencije Međunarodne organizacije rada, a to se naročito odnosi na Konvenciju 161 Međunarodne organizacije rada, sa preporukama Svetske zdravstvene organizacije i sa obavezama iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju. Tokom 1995. godine, na 12. zasedanju Međunarodne organizacije rada i Zajedničkog komiteta Svetske zdravstvene organizacije, redefinisani su sadržaj i zadaci koje je imala Služba medicine rada, a koja je predstavljala osnovu multidiscipliniranog pristupa zdravlja na radu. Ovaj nov koncept veoma često se zove i „svestrana medicina rada“, pomoću koje je definicija medicine rada dosta proširena sa uskog koncepta prevencije povreda na radu i profesionalnih bolesti kod zaposlenih koji rade na radnim mestima koja su sa povećanim rizikom, na sveobuhvatnu zaštitu, ali i na promociju radne sposobnosti radnoaktivne populacije i na promociju zdravlja.

Radna sposobnost i zdravlje radnih ljudi predstavljaju najvažniji faktor celokupnog ekonomsko – socijalnog razvoja države, kao i sam ključ održivog razvoja, produktivnosti i konkurentnosti. U skladu sa samim propisima iz oblasti zdravstvene zaštite, predviđeni su i uslovi u pogledu kadra u medicini rada za izvršavanje preventivnih aktivnosti i to jednog doktora medicine specijalistu medicine rada, kao i dva zdravstvena radnika sa srednjom, tj. višom školskom spremom na 3.000 zaposlenih za koje se predviđa specifična zdravstvena zaštita, koja je u vezi sa uslovima rada.

2.10. Prekršajni i krivični proces

Zbog sagledavanja stanja u bezbednosti i zdravlju na radu, Ministarstvo pravde i državne uprave, počelo je da dostavlja podatke o broju zahteva koji su podneti za pokretanje prekršajnog procesa. U Tabeli 13. prikazan je iznos naplaćenih novčanih kazni za prekršaje koji su propisani Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i broj rešenih predmeta za period između 2009. – 2012. godine.

Tabela 13. Iznos naplaćenih novčanih kazni za prekršaje koji su propisani Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i broj rešenih predmeta za period između 2009. – 2012. godine³⁴

Godina	Broj podnetih zahteva po Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu	Broj rešenih predmeta	Izrečene sankcije u visini novčane kazne po Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu	Izrečene sankcije u visini novčane kazne po Zakonu o prekršajima	Rešeno na neki drugi način po Zakonu o prekršajima (odbačaj zahteva, opomena, okrivljeni oslobođen odgovornosti, obustava)
2009.	1.099	589	-	-	-
2010.	1.297	694	176	290	203
2011.	922	461	162	161	129
2012.	855	516	150	182	186

³⁴Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd, str. 26.

U vremenskom periodu između 2009. – 2012. godine, broj krivičnih prijava koje su bile podnete javnim tužilaštvima u našoj zemlji za nepreduzimanje mera bezbednosti i zdravlja na radu, a zbog kojih je došlo do kolektivnih, smrtnih i teških povreda na radu, prema podacima, Republičkog javnog tužilaštva za delo iz člana 288. KZ je 26., iz člana 169. KZ je 18, iz člana 281. KZ je 33 i iz člana 280. KZ je 76.

2.11. Promocija bezbednosti i zdravlja na radu

U vremenskom periodu između 2009. – 2012. godine, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, Ministarstvo rada, zapošljava i socijalne politike u saradnji sa ostalim ustanovama organizovala je razne promotivne aktivnosti, a sve u cilju promocije navedene oblasti. Krajem aprila, tačnije 28. aprila obeležava se Svetski dan bezbednosti i zdravlja na radu, u okviru MOR – a se doživljava kao dan kada je potrebno da se podigne svest o međunarodnoj bezbednosti i zdravlju na radu među organizacijama zaposlenih, predstavnika vlade i poslodavaca.

Sa tim u vezi, Vlada naše zemlje donosi Odluku o ustanovljavanju Dana bezbednosti i zdravlja na radu u našoj zemlji. Dan bezbednosti i zdravlja na radu u našoj zemlji je ustanovljen od 2010. godine. U saradnji sa Agencijom za bezbednost i zdravlje na radu Evropske unije, kao i sa socijalnim partnerima, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu obeležava Evropsku nedelju bezbednosti i zdravlja na radu (ona se obeležava u oktobru mesecu i to je 43. nedelja), za teritoriju naše zemlje, promotivnim aktivnostima na polju bezbednosti i zdravlja na radu deljenjem propagandnog materijala, održavanjem konferencija i slično. Dan građevinara se obeležava 8. avgusta, u saradnji sa socijalnim partnerima. Predstavnici medija su uključeni u sve ove aktivnosti.

2.12. Primena normativnih akata u Srbiji

Standardi

OHSAS 18000 je standard za menadžment sistem koji ima za cilj stavljanje pod kontrolu rizika bezbednosti i povreda na radu. OH&S menadžment sistem uglavnom uspostavlja mehanizme koji tokom vremena smanjuju navedene rizike, ali i broj incidenata, pa samim tim jačaju pouzdanost organizacije prilikom ispunjavanja sopstvenih, zakonskih i ostalih OH&S zahteva na koje se obavezala sama organizacija.

OHSAS 18000 je britanski standard i on ne može da se svrsta u standard ISO organizacije. Dve izuzetno jake organizacije, sukobile su se oko prava na izrađivanje OH&S standarda, a to su:

- ISO (International standard organisation),
- ILO (International labor organisation).

Ovaj sukob je za posledicu imao da ISO organizacija nije uspela da na kraju formira svoj OH&S standard. Britanski standardi uspeali su da iskoriste otvoren prostor i da formiraju svoju seriju standarda za ocenjivanje OH&S menadžment sistema OHSAS 18000 i to tokom 1999. godine. Sami standardi su bili formirani na taj način da se naslanjaju na koncepciju ISO 14000 standarda, ali i uz naslanjanje zahteva i sadržaja na ILO standard ILO-OSH. U poslednjih nekoliko godina, kako u svetu, tako i u našoj zemlji, sve više se primenjuje OHSAS standard, a tome svemu nije smetalo ni odsustvo ISO organizacije, ali ni prisustvo ILO organizacije sa svojim standardom koji je bio alternativa. Tokom 2007. godine, inovirani su svi OHSAS standardi, tako što su emitovana dva izdanja. U našoj zemlji, ISS tokom 2008. godine izdaje SRPS BS OHSAS 18001/18002. Prilikom tranzicije standarda ISO14000 i ISO9000, ali i poslova na sinhronizovanju samog standarda, ISO organizacija je donela odluku da pokrene sopstveni OH&S, tj. HSE standard. Navedeni standard bi imao strukturu koja je usvojena od Grupe za koordinaciju. Sve navedene okolnosti uspele su da dovedu da navedeni standard malo kasni, pa se očekuje da će tek tokom 2017. godine zvanično biti emitovan.

Sama serija BS OHSAS 18000 standarda uglavnom se sastoji iz dva standarda, a to su:

- BS OHSAS 18001 standard – Sistem upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu – Zahtevi;
- BS OHSAS 18002 standard – Upustvo za primenjivanje BS OHSAS 18001 standarda.

Navedena dva standarda imaju sledeću svrhu:

- BS OHSAS 18001 – služi za ocenjivanje menadžment sistema;
- BS OHSAS 18002 – služi za davanje smernica za primenjivanje zahteva standarda.

Zakonski akti

U našoj regulativi, pitanje zdravlja i bezbednosti na radu je prisutno u sledeća dva zakona:

- Zakon o radu;
- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu. Ovde svakako mogu da se izdvoje sledeći Pravilnici koji se bave ovim pitanjem zdravlja i bezbednosti na radu:
 - Pravilnik o programu, načinu i visini troškova stručnog ispita;
 - Pravilnik o načinu i postupku procene rizika, na radnom mestu i u radnoj okolini;
 - Pravilnik o uslovima i visini troškova za izdavanje licence;

- Pravilnik o programu, načinu i visini troškova pripreme i polaganja stručnog ispita za koordinatora;
- Pravilnik o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima zaposlenih;
- Pravilnik o evidencijama;
- Pravilnik o preventivnim merama prilikom korišćenja sredstava za rad;
- Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan rad na radnom mestu;
- Pravilnik o postupku pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanje radnog okruženja;
- Pravilnik o preventivnim merama pri korišćenju sredstava i opreme za ličnu zaštitu;
- Pravilnik o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta, itd.

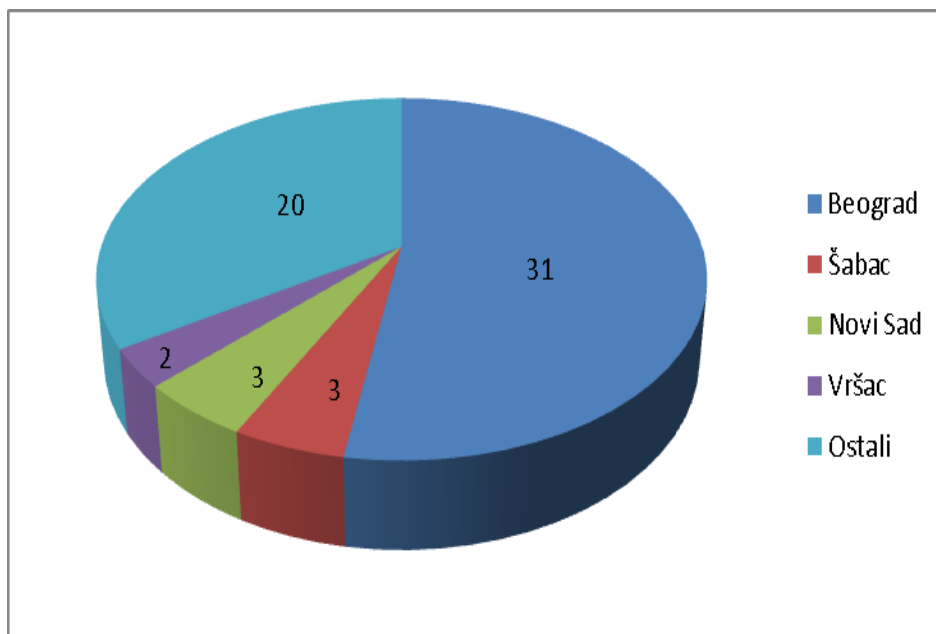
Drugim rečima, prisutan je jedan matičan zakon (Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu) koji dalje prati prva grupa Pravilnika koji uređuju samu ocenu rizika, rad Uprave, izdavanje licenci i polaganje stručnih ispita. U našim firmama OHSAS standardi su tek počeli masovno da se upotrebljavaju, dok je u svetu situacija drugačija, jer su tamo firme primenile ovaj standard čim je počeo da se upotrebljava. Pored ovog standarda, veliku primenu su našli i standardi ISO 9000 i ISO 14000, koji se možda u malo većoj meri primenjuju u našoj zemlji nego što je to slučaj sa standardom OHSAS 18000. ISO 9000 jeste standard koji je jedini međunarodno priznat dokaz kvaliteta koji je izdat od strane nezavisnog međunarodnog sertifikacionog tela. Sa druge strane, ISO 14000 standard jeste sistem menadžmenta zaštite životne sredine, koji se prvi put javio kao reakcija na neodgovorno ponašanje ogromnog broja organizacija i kompanija, i počeo je da oslikava hitnu potrebu tržišta za očuvanjem životne sredine.

Prednosti primene OHSAS standarda su sledeće:³⁵

- Odgovornost zaposlenih se povećava;
- Smanjivanje ili eliminisanje rizika zaposlenih i ostalih strana koje su zainteresovane;
- Ugled organizacije se poboljšava;
- Smanjen broj mogući povreda i nezgoda na radu;
- Produktivnost zaposlenih se povećava;
- Briga o zdravlju zaposlenih;
- Smanjenje troškova;
- Veće zadovoljstvo od strane zaposlenih;
- Niže premije osiguranja;
- Zaštita zaposlenih;
- Manji broj zakonskih tužbi;
- Poslovne prednosti;
- Usklađivanje sa zakonskim regulativama iz oblasti BZR.

³⁵ <http://www.mobes.rs/usluge/ohsas-18001.html?start=1> – Pristupljeno: 17.06.2016 godine

U našoj zemlji, trenutno je 59 firmi usvojilo OHSAS 18001 standard.³⁶ Neke od najpoznatiji kompanija su: Nestle Adriatik Beograd, JKP Beogradske vodovod i kanalizacija, Hemofarm Vršac, Galenika Beograd, itd. Kada je reč o mestu gde je najviše firmi usvojilo ovaj standard svakako se izdvaja Beograd (31), zatim sledi Šabac (3), Novi Sad (3), Vršac (2) i ostali.



Grafikon 7. Mesta u Srbiji u kojima je usvojen OHSAS 18001 standard³⁷

ISO 41000/2015

ISO 41000/2015 je međunarodni standard koji još uvek nije usvojen (planira se da se usvoji krajem ove godine), a njegova primena je dobrovoljna. Pravi se u cilju da se poboljša stanje u bezbednosti i zdravlju na radu, kao i da se zadovolje sve strane, kao što su: kupci, zaposleni, oprema, organizacije, posao, radno okruženje. Osnovna struktura ovog standarda jeste program koji se koristi za sticanje znanja o menadžmentu upravljanja na osnovu međunarodnih standarda, kroz aktivnosti tutora, studija slučajeva, diskusija i simulacija, pa ovaj standard može da se implementira i na samom radnom mestu. Ovaj standard je ujednačen sa svim drugim standardima menadžment sistema, kao što su: QMS (ISO 9001), EMS (ISO 14001), itd.

Prednosti ovog standarda biće sledeće:³⁸

- Povećaće se učešće u standardnoj stručnoj disciplini, koja predstavlja mešavinu tehničkih specijalističkih znanja, ali i veštine upravlja;

³⁶<http://www.pks.rs/Aplikacije.aspx?aplikacija=sertifikati> – Pristupljeno: 17.06.2016 godine

³⁷<http://www.pks.rs/Aplikacije.aspx?aplikacija=sertifikati> – Pristupljeno: 17.06.2016 godine

³⁸<https://www.linkedin.com/pulse/iso-41000-2015-facility-management-internationally-setiono-winardi> - Pristupljeno: 17.06.2016 godine

- Pruža stručnu konzistentnost na međunarodnom nivou kao okvir za svetskim standardima kvaliteta;
- Produbljuje se obaveza za obavljanjem procene i unapređenju održivog učinka;
- Obezbeđuje se globalna doslednost pomoću usklađivanja specifikacija kompanija i upravljanja kvalitetom;
- Obezbeđuju se ekonomske koristi i socijalni standardi u cilju poboljšavanja standarda objekata i usluga na svetskom nivou, ali i da se osigura postizanje višeg nivoa efikasnosti.

3. KOMPARATIVNA ANALIZA POVREDA NA RADU U SRBIJI, HRVATSKOJ I SLOVENIJI

U skladu sa članom 22. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, pod povredom na radu podrazumeva se povreda koja je naneta osiguraniku, a koja se odnosi na prostor vreme i uzročnost za izvršavanje njegovog rada, na osnovu čega je radnik osiguran. Problemi u vezi sa povredama na radu, izuzetno su bitni kako za društvo u celini, tako i za pojedinca koji je pretrpeo povredu na radu u kompaniji u kojoj radi. Zdravlje radnika jeste najbitniji pokazatelj stanja povreda na radu. Kada je reč o jednom od tradicionalnijih pokazatelja stepena razvoja zaštite na radu u društvenoj sredini, tu se misli na broj povreda na radu koji se javljaju zaposlenima u nekom vremenskom intervalu.

Proces analize povrede na radu može da se posmatra kroz pet koraka u kružnom ciklusu, a to su:³⁹

- Određivanje posledica povreda na radu;
- Analiza prikupljenih informacija;
- Prikupljanje povratnih informacija i praćenje preduzetih mera;
- Analiza utrošenih sredstava;
- Definisane mere za sprečavanja broja i težine povreda na radu.

Prvi korak u analiziranju povreda na radu predstavlja analiza prikupljenih informacija, koja se zasniva na analiziranju već postojećih informacija. Presudan uticaj na rezultat analize ima kvalitet dostupnih informacija koje poseduje sama kompanija – važno je da su informacije pre svega tačne, pa će samim tim i analiza biti tačnija i imaće praktičan značaj. Prvi zadatak jeste analiziranje povreda na radu u skladu sa narednim kriterijumima:

- Broj povreda na radu na 1.000 zaposlenih;
- Određivanje indeksa frekvencija.

³⁹ Todorović M., (2010), *Značaj organizacije rada i organizacije zaštite na radu u cilju smanjenja broja povreda na radu*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 313 – 320.

U nekom vremenskom intervalu, broj nezgoda prikazuje trend povreda i uglavnom služi kao najvažniji dokaz sprovedene politike bezbednosti i zdravlja na radu. Stopa povreda na radu predstavlja odnos broja povreda na radu u određenom vremenskom intervalu u odnosu na prosečan broj zaposlenih.⁴⁰ U Tabeli 14. prikazani su kriterijumi evaluacije stope povreda na radu.

Tabela 14. Kriterijumi evaluacije stope povreda na radu⁴¹

Stope povreda	Broj povreda
Niska stopa povreda	Ako se do 2% zaposlenih povredi
Umerena stopa povreda	Ako se između 2,1% - 4% zaposlenih povredi
Visoka stopa povreda	Ako se između 4,1 – 6% zaposlenih povredi
Ekstremno visoka stopa povreda	Ako se 6,1% i više zaposlenih povredi

Učestalost povreda može da se odredi kao odnos broja povređenih na radu u datom vremenskom periodu i broj stvarnih radnih sati svih radnika u analiziranom periodu i to prema sledećoj formuli:

$$FI = \frac{NI \cdot 1,000,000}{WH}$$

Gde je:

FI – indeks frekvencije

NI – ukupan broj povreda na radu

1,000,000 – konstanta

WH – ukupan broj stvarnih radnih sati

Broj između pet i deset generisan na 1,000,000 stvarni sati može da se smatra tolerantnom vrednošću indeksa frekvencije. Troškovi koji nastanu kao rezultat povreda na radu izuzetno su složeni, prvenstveno zbog nedostatka jasne mere i izraz u novčanim jedinicama kao posledica svih povreda na radu. Kako bi mogao da se odredi indeks teškoće ID povreda na radu, a neophodni su sledeći podaci:

- Stvaran broj izgubljenih radnih dana (LWD);
- Vreme punjenja u vezi sa procenama budućih gubitaka zbog smrti, kao i delimičan ili potpun gubitak sposobnosti (TC);

⁴⁰ Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 54.

⁴¹ Ibid, str. 54.

- Ukupan broj stvarnih efektivnih časova rada u posmatranom vremenskom periodu (EWH).

$$ID = ((LWD+TC)*1,000)/EMH$$

gde je:

1,000 – konstanta

Utrošena sredstva mogu da se podele na sledeći način:

- Troškovi koji nastaju kao rezultat povreda na radu (izgubljeno radno vreme, troškovi bolovanja, naknada koja se daje povređenom, troškovi popravke oštećenih alata, izgubljeni profit i slično);
- Troškovi/investicije kako bi se smanjila težina i broj povreda na radu (obuka zaposlenih za bezbedan rad, ulaganje u opremu za ličnu zaštitu, troškovi kolektivnog osiguranja od profesionalne bolesti i slično).

Troškovi koji nastaju kao rezultat povreda na radu jesu rezultat koji su nastali zbog objektivnih ili subjektivnih kvarova. Pojedini troškovi lako mogu da se izmere u novčanim jedinicama (naknadno plaćanje povređenom radniku, troškovi bolovanja i slično). Prema istraživanju koje je sprovedla Međunarodna organizacija rada, postoje četiri jedinice koje mogu lako da se izmere i da se izraze u novčanim jedinicama. Zato je izuzetno bitno da se prikupe sve neophodne informacije u vezi sa povredama na radu, kao i finansijski troškovi koji su izazvani ili nastaju zbog povreda na radu.

Poseban problem jeste drugi kriterijum za analiziranje potrošenih odnosa i to se prvenstveno odnosi na prirodu troškova koji se javljaju kao rezultat preventivnih aktivnosti za sigurnije uslove rada (obuka i obrazovanje za bezbedan rad, kupovina odgovarajuće lične zaštitne opreme, medicinsko ispitivanje, ispitivanje radnih alata i radne sredine, kolektivno osiguranje za osnovne povrede i slično). Cilj svake pravne osobe mora da bude smanjivanje broja zanimanja povrede. Definisane mreže kako bi se izbegle povrede na radu mogu da se svrstaju u nekoliko kategorija, a to su:⁴²

- Nabavka određenih sredstava za ličnu zaštitnu opremu;
- Davanje veće pažnje organizaciji radnih aktivnosti, kao i testiranje radnih alata i dizajn radnog prostora i sredine;
- Kontinuirano praćenje zdravstvenog stanja radnika;
- Kontinuirana obuka zaposlenih za bezbedan rad sa aktivnom kontrolom stečenog znanja, kao i motiva zaposlenih da primene stečena znanja.

⁴²Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 55.

Jedan od najboljih načina za sprečavanje i kontrolisanje povreda na radu jeste opasna profesionalna ekspozicija, kao i minimalni „dizajn opasnosti“. Koncept PtD (prevencija kroz dizajn) uglavnom obuhvata projektovanje strukture, radnih mesta, postrojenja, alata, oprema i mašine, sistema i metode rada. Zakonodavna aktivnost u Srbiji uglavnom podržava navedeni koncept usvajanjem Uredbe o bezbednosti i zdravim uslovima na privremenim i pokretnim gradilištima. Posle organizovanja radnog prostora, potrebno je da se definišu sve radne operacije u procesu rada. Posle definisanja operacija, neophodno je da se identifikuju rizici i opasnosti kojima su zaposleni izloženi na radnom mestu. Najvažniji preduslov za smanjivanje broja povreda na radu jeste obuka zaposlenih za bezbedan rad na osnovu definisanih rizika i štete za svaki individualni posao. Proces obuke ne predstavlja statičnu kategoriju, a u skladu sa prikupljenim podacima i promenama u tehnologiji rada, pa je neophodno da se organizuje konstantna obuka. Kontrola u primenjivanju stečenih znanja od ogromnog je značaja kada prilikom motivisanja zaposlenih, i ono ima tendenciju da stvori bezbedne uslove rada. Mogućnost povrede na radu smanjuje se pomoću nabavke određene lične zaštitne opreme, ali i obuke zaposlenih da ovu opremu upotrebljavaju. Odgovarajuća lična zaštitna oprema mora da se kupi ukoliko su utvrđeni rizici i opasnosti. Kada se jednom kupi lična zaštitna oprema, ona tada postaje predmet periodičnog pregleda i stalno se pregleda njihova funkcionalnost i bezbednost. Posebno mora da se naglasi i uloga službe medicine rada prilikom povrede na radu, pošto je glavni cilj navedene službe da očuva radne sposobnosti zaposlenih. Informacija predstavlja osnovu za bilo koju meru koja mora da se preduzme kako bi se smanjila težina i broj povreda na radu. Na osnovu pravih informacija mogu da se definišu odgovarajuće mere za bezbedan rad. Pošto se menjaju tehnološki procesi i uslovi za rad, neophodno je da se uvede stalan nadzor prilikom sprovođenja mera za bezbedan rad. Na osnovu navedenih rezultata, neophodno je da se izmene postojeće mere, da se prilagode stvarnim uslovima rada, kao i da se formuliše nova politika za bezbednost i zdravlje na radu.

3.1. Analiza povreda na radu u Srbiji

Komparativna analiza velikog broja radnih inspeksijskih nadzora tokom 2012. godine, u odnosu na 2011. godinu, pokazuje da je broj smrtnih povreda na radu koji su se dogodilo tokom 2012. godine, smanjio za skoro 7% u odnosu na 2011. godinu (u 2011. godini došlo je do 28 smrtonosnih povreda na radu, dok je tokom 2012. godine došlo do 26 smrtonosnih povreda na radu), a isto tako je i broj teških povreda na radu sa smrtnim posledicama tokom 2012. godine za 28% smanjen u odnosu na 2011. godinu (tokom 2011. godine bilo je 13 ozbiljnih povreda na radu sa smrtnim ishodom, dok je tokom 2012. godine bilo 18 ozbiljnih povreda na radu sa smrtnim ishodom).⁴³

⁴³Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 57.

Istovremeno, broj inspeksijskog nadzora povećan je za približno 4% zbog prijavljenih teških povreda na radu i to zbog činjenice da je inspekcija rada insistirala da poslodavci prijavljuju sve povrede koje mogu da dovedu do odsustva radnika, duže od tri dana.

Tabela 15. Broj inspeksijskih nadzora i povreda na radu za period između 2006. – 2012. godine⁴⁴

Godina	Broj nadzora i povreda				
	Ukupno	Smrtni ishodi	Kolektivne povrede	Teške povrede	Lake povrede
2006.	1.102	54	27	966	82
2007.	1.330	28	28	1.140	162
2008.	1.285	42	32	1.034	177
2009.	1.286	37	22	1.004	223
2010.	1.322	35	29	1.026	232
2011.	1.082	28	24	958	54
2012.	1.243	26	24	1.003	177

Za vreme 2012. godine, inspektori rada su sproveli 1.243 inspekcije povodom smrti, teških telesnih povreda sa smrtnim ishodom, kolektivnih povreda i lakših povreda:⁴⁵

- 26 nadzora u vezi sa fatalnim povredama na radu – 15 u građevinskom sektoru, sedam u sektoru industrije (dva u proizvodnji metalnih proizvoda, mašina i ostalih oprema, dva u proizvodnji i distribuciji električne energije, pare i gasa, jedan u proizvodnji hrane, jedan u sektoru prerade drveta i jedan u proizvodnji nemetalnih minerala), dva u komunalnoj industriji i reciklaži, jedan u skladištenju i transportu, i jedan smrtni ishod u ribarstvu, poljoprivredi i šumarstvu.
- 13 nadzora u pogledu ozbiljnijih povreda na radu sa smrtnim posledicama – sedam u građevinskom sektoru, dva u industriji (jedan u proizvodnji metalnih proizvoda, mašina i ostalih oprema, jedan u proizvodnji i distribuciji električne energije, para i gasa), dva u skladištenju i transportu, jedan u uslugama ishrane i smeštaja i jedan u oblasti poljoprivrede, šumarstva i ribarstva.

⁴⁴Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 56.

⁴⁵ Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije (2013), *Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2012. godinu*, Beograd, str. 72 – 85.

- 1.003 nadzora u vezi sa teškim povredama na radu.
- 24 nadzora u vezi sa kolektivnim povredama na radu – osam u građevinskom sektoru sa četiri smrtna ishoda, šest sa ozbiljnim povredama i deset sa neznatnim povredama na radu; šest u industrijskom sektoru, dva u aktivnostima trgovine na malo i veliko, u kojima je dvoje bilo sa ozbiljnim povredama i dve sa lakšim povredama; dve u transportu i skladištenju, u okviru kojih su se desila dva sa ozbiljnim povredama i dva sa lakšim povredama; dva u sektoru obrazovanja, u okviru kojeg je došlo do pet manjih povreda na radu; jedan u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu, u okviru kojih je tri sa smrtonosnim povredama, jedno sa ozbiljnim povredama i jedno sa lakšim povredama; jedno u sektoru ličnih usluga, u okviru kojih je došlo do dve lake telesne povrede; jedan u medijima i komunikacijama u okviru kojih su se dogodile dve lake telesne povrede; i jedna u radu državne uprave i ostalim aktivnostima u kojima je bilo jedna teška povreda i jedna blaža povreda na radu. 177 nadzora u vezi sa lakšim povredama na radu.

3.2. Analiza povreda na radu u Hrvatskoj

Prema raspoloživim podacima, u Hrvatskoj se u toku godine povredi približno 20.000 radnika, od čega 80% radnika se povredi direktno na poslu, a 20% od rada u vezi sa poslom (pri povratku kući sa posla, na putu do posla, itd.), a u proseku 200 ljudi u toku godine oboli od profesionalnih bolesti. Na jednoj dugoročnoj osnovi, prosečno se povredi 1.500 radnika u toku meseca, od kojih dva radnika umiru na poslu i još jedan u okolnostima koje su vezane za posao, a sto ljudi se teško povredi.

Tokom 2012. godine, više od 1.330.000 radnika je bilo zaposleno, tj. obavljali su profesionalne i komercijalne aktivnosti (619.000 žena i 718.000 muškaraca bilo je zaposleno), što je za više od 37.000 manje nego što je bio slučaj sa 2011. godinom. Od ovog broja, tokom 2012. godine, više od 15.700 ljudi bilo je povređeno (6.080 žena i 9.600 muškaraca), a 33 radnika je umrlo na poslu, a osam ljudi više je umrlo u okolnostima u vezi sa radom. Na radnom mestu se povredilo više od 14.000 ljudi (3.800 žena i 8.200 muškaraca). Pored ovoga, na putu za posao bilo je povređeno malo više od 670 ljudi, a od tog broja duplo više žena je bilo povređeno (preko 1.300 žena).

Posle potvrđenog broja povreda, proizvodna aktivnost je bila daleko veća u pogledu celokupnog broja povreda sa oko 3.400 povreda. Na vrhu lestvice su se nalazili čamci i brodovi koji su bili aktivni i koji se nalazi na popravci – od 12.000 zaposlenih, 380 je doživelo povrede.⁴⁶

⁴⁶ Pap Đ., (2012), *Stanje zaštite na radu u 2010. godini*, Sigurnost, Zagreb, str. 185-196.

Tabela 16. Broj povreda na radu prema polu u 2012. godini⁴⁷

Broj zaposlenih: 1.337.746	Ukupan broj povreda		
	Muškarci (718.067)	Žene (619.388)	Smrtne povrede
Na radnom mestu	8.274	3.826	33
Na putu do posla	673	1.326	5
Na putu do kuće	443	732	3
Na poslovnom putovanju	120	77	-
Ostalo	120	127	-
Ukupno: 15.718	9.630	6.088	41

3.3. Analiza povreda na radu u Sloveniji

Prema svim raspoloživim podacima, u Evropskoj uniji je prisutan evidentan trend smanjivanja smrtonosnih povreda na radu, a identična je situacija i sa Slovenijom, gde postoji značajan trend opadanja broja smrtonosnih povreda na radu još od 1991. godine, po informacijama Instituta za zdravlje i osiguranje Slovenije i Međunarodne organizacije rada.

Podaci koje je prikazao Inspektorat za radu u Sloveniji, a koji se tiče smrtonosnih povreda na radu koje su se dogodile samo na poslu (nije bilo povređenih na putu do posla) pokazuje značajan trend porasta smrtonosnih povreda na radu od 1998. godine.

U Tabeli 17. prikazan je broj povreda i smrtnih slučajeva na radu u industrijama i prema polu u 2012. godini.⁴⁸

⁴⁷Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 58.

⁴⁸Pavlič M., Markić M., (2010), *Ozljeđe na radu u Republici Sloveniji od 1960 do 2008*, Sigurnost, Volum 52, Ljubljana, str. 1 – 17.

Tabela 17. Broj povreda i smrtnih slučajeva na radu u industrijama i prema polu u 2012. godini⁴⁹

Aktivnost	Povrede na radu					Fatalne povrede	
	Ukupno	Muškarci	Na 1.000 zaposlenih muškaraca	Žene	Na 1.000 zaposlenih žena	Ukupno	Na 1,000 zaposlenih osoba
Poljoprivreda, lov, šumarstvo i ribolov	237	207	18.9	30	5.7	2	1.2
Rudarstvo	139	137	58.6	2	5.8	1	3.7
Proizvodnja	5.668	4.567	37.4	1.101	18.8	8	0.4
Snabdevanje električnom energijom i gasom	183	169	26.8	14	9.3	-	-
Komunalne i stambene aktivnosti	369	338	45.4	31	14.8	-	-
Izgradnja	1.792	1.761	33.8	31	6.2	10	1.8
Prodaja i popravka motornih vozila	1.856	1.045	20.3	811	14.5	-	-
Transport i skladištenje	1.220	1.120	30.0	100	11.8	4	0.9
Ugostiteljstvo	674	281	21.5	393	21.5	-	-
Informacije i komunikacije	149	107	6.8	42	5.5	-	-
Finansije i osiguranje	209	67	8.0	142	9.6	-	-
Nekretnine	53	41	18.5	12	6.6	-	-
Tehničke, stručne i naučne aktivnosti	494	372	14.0	122	5.3	-	-
Ostale biznis aktivnosti	581	368	27.5	213	17.3	1	0.4
Javna uprava	1.244	896	36.1	348	13.2	-	-
Obrazovanje	840	195	12.3	645	12.0	-	-

⁴⁹Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 60.

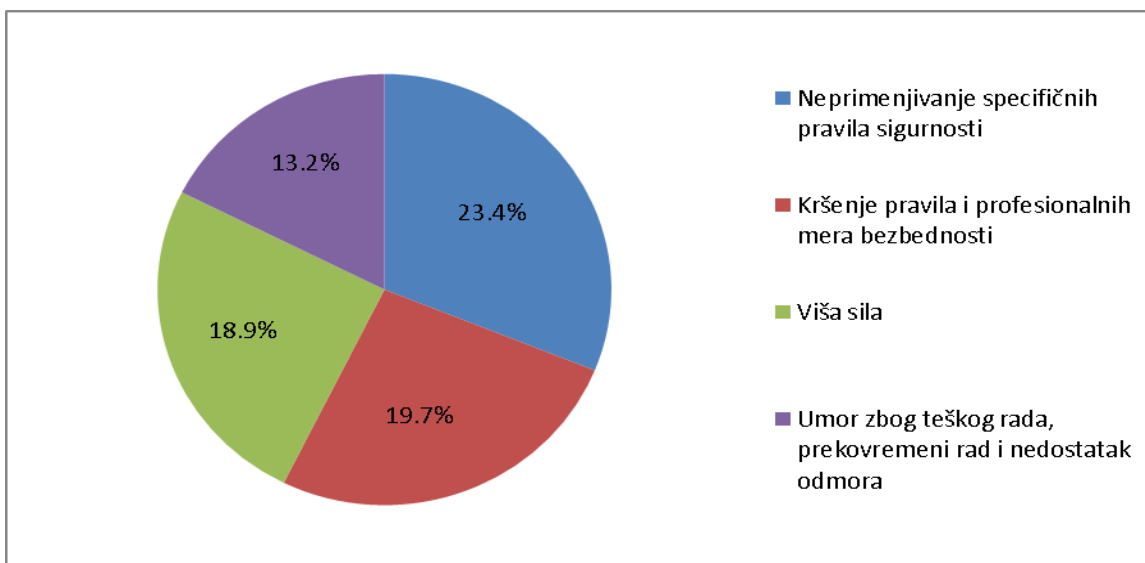
Aktivnost	Povrede na radu					Fatalne povrede	
	Ukupno	Muškarci	Na 1.000 zaposlenih muškaraca	Žene	Na 1.000 zaposlenih žena	Ukupno	Na 1,000 zaposlenih osoba
Socijalna i zdravstvena zaštita	1.017	228	21.4	789	17.5	-	-
Rekreacija, umetnost i zabava	215	139	19.5	76	11.2	-	-
Ostale aktivnosti	113	58	13.6	55	6.0	-	-
Aktivnosti ekstra teritorijalnih organizacija i osoba	-	-	-	-	-	-	-
Nekvalifikovani radnici	267	200	-	67	-	-	-
Ukupno:	17.320	12.296	27.9	5.024	14.0	26	0.3

Iz svih ovih podataka, može da se vidi da je najveći broj povreda zabeležen u proizvodnom sektoru (32.7%), u sektoru prodaje i popravke motora vozila (10.7%) i u građevinarstvu (10.3%), dok je, prema samim očekivanjima, većina smrtnih slučajeva zabeležena u građevinskoj industriji – 10 smrtnih ishoda (38.4%), u proizvodnji – osam smrtnih ishoda (30.7%) i u transportu i skladištenju – četiri smrtna ishoda (15.3%).

Diskusija

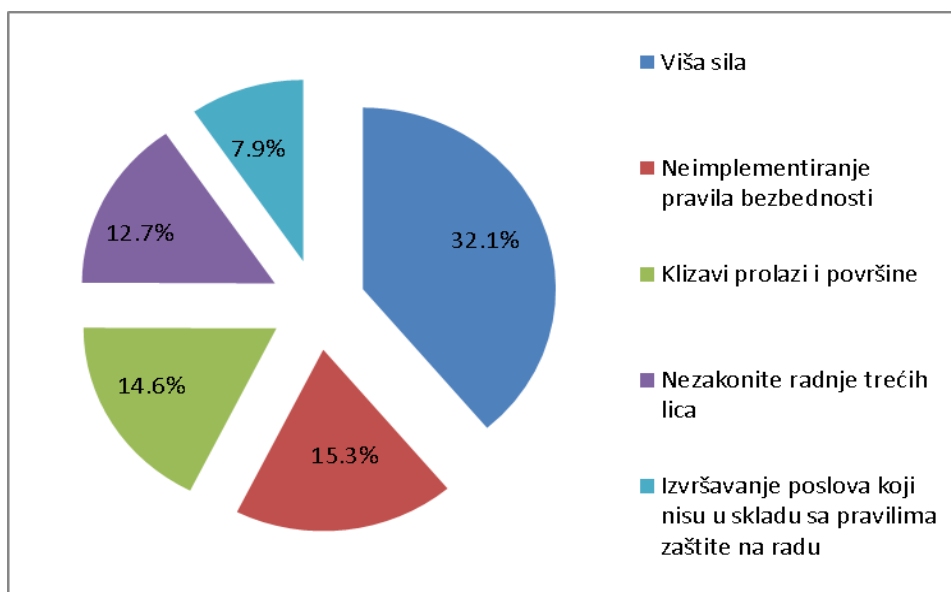
Smanjenje, tj. smanjivanje na minimum rizika od povreda na radu mora da bude dugoročan cilj kako bi se izmenilo trenutno stanje, a na sve to ukazuje i delimična primena zakona, značaj neusaglašenosti sa merama bezbednosti, kao i neuspeh prilikom upotrebe sredstava za ličnu zaštitu. Ali, i pored činjenica da se Zakoni iz Srbije, Hrvatske i Slovenije nalaze u skladu sa evropskim zakonodavstvom u navedenoj oblasti i da se nude svi zahtevi za zaštitu radnika, i dalje je očigledan problem njene nepotpune prijave. Kao veoma česti uzroci povreda na radu, u našoj zemlji, može da se navede neprimenjivanje specifičnih pravila sigurnosti (23.4%), potom izvršavanje operacija koja nisu u skladu sa pravilima i profesionalnim merama bezbednosti (19.7%), viša sila (18.9%), kao i umor zbog teškog rada, prekovremeni rad i nedostatak odmora (13.2%).⁵⁰

⁵⁰Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 60.



Grafikon 8. Najveći uzroci teških povreda na radu u 2012. godini u Srbiji⁵¹

U Hrvatskoj je najčešći uzrok povreda na radu upravo viša sila, a prema podacima sprovedenih istraživanja utvrđeno je da je 4.590 (32.1%) ljudi pretrpelo povrede na radu upravo zbog više sile. Zbog neimplementacije pravila bezbednosti povređeno je 2.160 ljudi (15.3%). Zatim zbog klizavih prolaza i površina na radnom mestu povređeno je 2.060 ljudi (14.6%). Zbog nezakonitih radnji trećih lica ukupno je povređeno 1.790 ljudi (12.7%), dok je 1.100 ljudi (7,9%) povređeno zbog izvršavanja poslova koji nisu u skladu sa pravilima zaštite na radu.

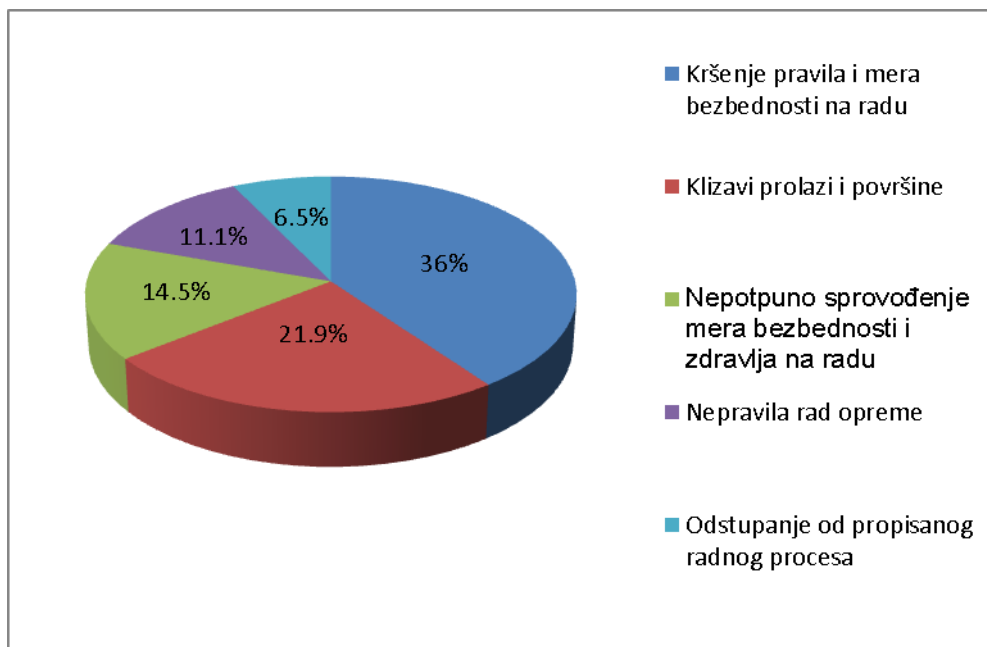


Grafikon 9. Najveći uzroci teških povreda na radu u 2012. godini u Hrvatskoj⁵²

⁵¹ Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 60.

⁵² Ibid, str. 60.

U Sloveniji je najčešći uzrok povreda na radu sprovođenje operacija na način koji je u suprotnosti sa pravilima i merama bezbednosti na radu (36%), klizavi prolazi i površine na radnim mestima (21.9%), potom nepotpuno sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu (14.5%), nepravilan rad opreme (11.1%), odstupanje od propisanog radnog procesa (6.5%).⁵³



Grafikon 10. Najveći uzroci teških povreda na radu u 2012. godini u Sloveniji⁵⁴

Nedostatak obuke i bezbednih uslova rada na radnom mestu jesu najčešći uzroci povreda zaposlenih u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji.

U procesu obezbeđivanja sigurnog mesta za rad, postoji veliki broj faktora na koje mora posebna pažnja da se obrati. Ali broj povreda na radu i izgubljenih života ukazuju na činjenicu da nije baš puno toga urađeno u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Cilj politike nadzora bezbednosti i zdravlja na radu jeste sprečavanje povreda i profesionalnih oboljenja, a ovaj cilj se uglavnom zasniva na pokretanje niza aktivnosti u određenom broju oblasti, kao što je uspostavljanje odgovornosti poslodavaca u svim fazama rada, primenjivanje preventivnih mera u svim oblicima inženjerskih i radnih faza, procenjivanje rizika i upravljanje rizicima u svim oblastima rada, obuka zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, praćenje zdravstvenog statusa zaposlenih, parametri za praćenje uslova rada, itd.

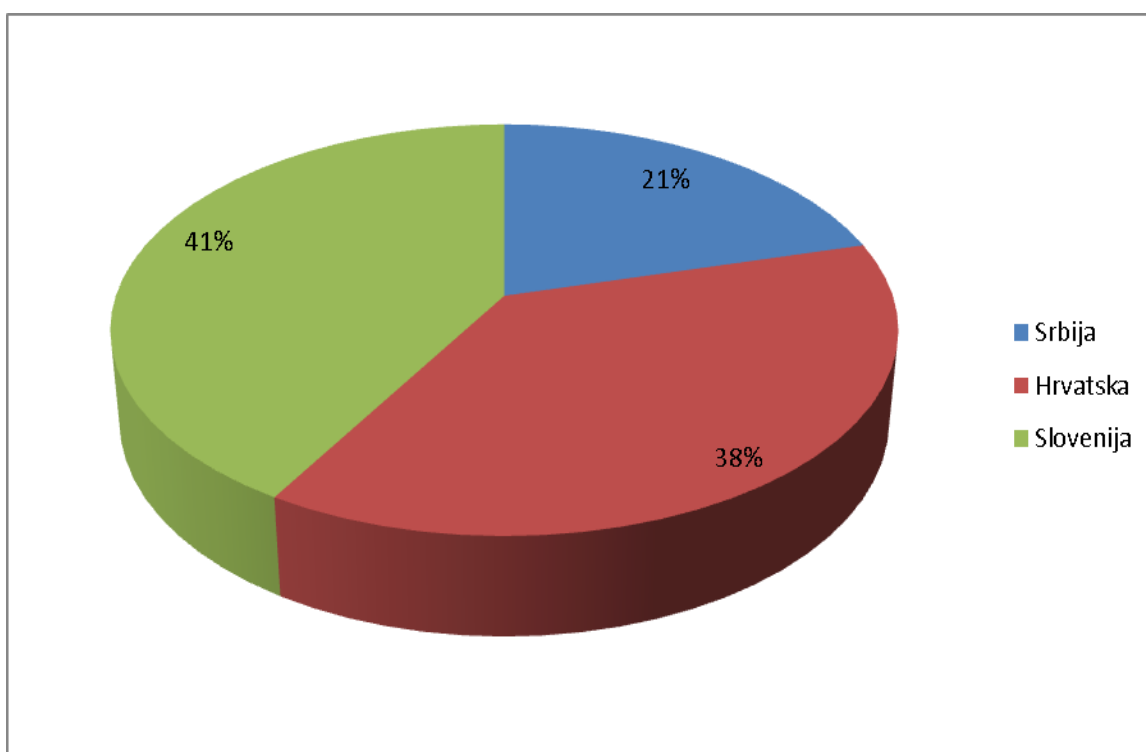
⁵³ Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 61.

⁵⁴ Ibid, str. 61.

Navedena politika inspeksijskog nadzora opravdana je iz dva razloga: kao prvo, ona se upotrebljava sa ciljem da se nadziru specifične povrede na radu na licu mesta, a sve u cilju sprečavanja kršenja ovih pravila, a drugo, postoji potreba da se upostavi precizan izveštaj o nesrećnim događajima na poslu, da bi pomoću analize izveštaja moglo da se utvrdi koji su najčešći uzroci i izvori povrede na radu, ali i da se planira budući nadzor koji će se usmeriti u pravcu eliminisanja ili smanjivanja na najmanju moguću meru ovih rizika.⁵⁵

Kada je reč o ukupnom broju povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji, situacija je sledeća:

- Srbija – 8.650 (21%) povreda na radu;
- Hrvatska – 15.718 (38%) povreda na radu;
- Slovenija – 17.320 (41%) povreda na radu.



Grafikon 11. Ukupan broj povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji⁵⁶

Na osnovu grafikona može da se vidi da je u Srbiji bilo najmanje povreda na radu, dok je najviše povreda na radu zabeleženo u Sloveniji. Razlog za ovako nešto leži u činjenici da u našoj zemlji često dolazi do neprijavlivanja povreda na radu, pa iz tog razloga deluje da je Srbija najbolje uređena po ovom pitanju, u odnosu na Hrvatsku i Sloveniju.

⁵⁵ Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 62.

⁵⁶ Ibid, str. 62.

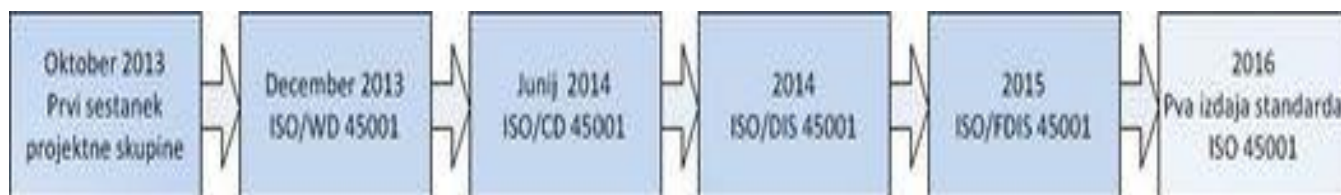
4. STANDARD ISO 450001

Od pre 20 godina, kada je prvi put standard koji se bavio sistemima zaštite zdravlja i menadžmenta bezbednošću na radu, odnosno standarda BS8800 – Upustva za sistem menadžmenta bezbednošću i zdravlja na radu, Međunarodna organizacija za standardizaciju je bila ta koja je po prvi put nameravala da objavi međunarodni standard koji bi trebao da se odnosi na navedenu oblast. Ovo je bio standard ISO 45001, koji ima zadatak da iznese sve zahteve za sistem menadžmenta zaštitom zdravlja i bezbednošću na radu. On mora da bude napisan u skladu sa samim ISO upustvom za jedinstvenu strukturu standarda za sisteme menadžmenta i da u ogromnoj meri bi treba da se utemelji na standardu BS OHSAS 18001. Suprotno od standarda ISO 14001 i ISO 9001, čiju izradu uglavnom sprovodi tehnički komitet, a za navedeni standard (ISO 45001), izrada je poverena projektnom komitetu ISO PC 283. Na kraju 2013. godine održan je i prvi sastanak komiteta, a u radu samog komiteta učestvovalo je 15 posmatrača i 44 zemlje, ali i međunarodne organizacije, kao što je slučaj sa Međunarodnom organizacijom rada.⁵⁷

Krajem 2013. godine, projektni komitet za izradu ovog standarda se prvi put sastao. U decembru iste godine, uspešno je izašla prva radna verzija standarda ISO 45001. Sama izrada ovog standarda, prema nekim procenama, trajaće ukupno tri godine, i očekuje se da će tokom 2016. godine konačno i biti objavljen. Veliko je pitanje da li će međunarodni standard za sisteme menadžmenta zaštitom zdravlja i bezbednošću na radu uspeti da donese novi impuls uređenosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, ali i pored toga, veća važnost će se dati sistemskom pristupu i on će u velikoj meri biti pojednostavljen. U standardu će biti prisutno ukupno 10 poglavlja. Iz same radne verzije, može da se uoči da je sasvim nova struktura, ali da je standard sadržinski uspeo da preuzme zahteve veoma često upotrebljenog standarda BS OHSAS 18001:2007. U samoj radnoj verziji se određuju zahtevi iz poglavlja, a koja se tiču planiranja, pa se ona prebacuju u poglavlje gde se nalaze zahtevi koji se odnose na samo funkcionisanje. Deluje logično ovakva promena, a zahtevi koji su napisani će samim korisnicima da budu daleko razumljiviji. Nasuprot toga, u ovom momentu među samim zahtevima ne postoji nikakav zahtev za imenovanjem predstavnika najvišeg rukovodstva za zdravlje i bezbednost, a to je možda jedno od lošijih rešenja nego što je slučaj sa sadašnjim.

Ono što je moguće, to je da će i navedeni termini pretrpeti određeni niz izmena, a to nije beznačajno ni za korisnike, ali ni za stručnu javnost. Nakon decembra 2013. godine, kada je održan prvi sastanak projektnog odbora ISO PC 283, izašla je radna verzija standarda ISO/WD 45001. Sredinom 2014. godine, izašao je i nacrt međunarodnog standarda ISO/CD 45001, koji je predstavio već neke opipljivije okvire zahteva buduće standarda.

⁵⁷http://www.siq.rs/sertifikacija_sistema_menadzmenta/nova_izdanja/prva_izdaja_45001/index.html - pristupljeno: 12.01.2016 godine



Slika 1. Vremenski tok izrade standarda ISO 45001⁵⁸

Ukoliko je kod sistema menadžmenta kvalitetom, samo ocenjivanje rizika novi zahtev na prvi pogled, onda je sve već poznato kod sistema menadžmenta zaštitom zdravlja i bezbednošću na radu, ali i pored svega toga, postoji određena mogućnost da se sve to poboljša. Ono što je zanimljivo, to je da tek treba da se vidi kako će klijenti da se bave navedenim zahtevima, za koje može sa velikom dozom sigurnošću da se tvrdi da će da se nalaze u samom standardu, a koji će da se odnose i koje će trebati da prepoznaju same organizacije, i sa njima zajedno će morati da izvode neke aktivnosti.

Uz pomoć uniformisane strukture standarda za sisteme menadžmenta, u velikoj meri će da bude olakšana i njihova integracija i upotreba. Prilikom integracije i upotrebe raznih aspekata menadžmenta (ISO 14001, ISO 9001 i ostalih) u jedan jedinstven sistem menadžmenta organizacijom, aspekt zdravlja i bezbednost na radu će dosta lakše da doprinese realizovanje strateških odluka, kao i ispunjavanju misije organizacije.

Aneks SL

Norme ISO 14001 i ISO 9001 u celosti primenjuju strukturu koja je definisana Aneksom SL. U bliskoj budućnosti, svi sistemi upravljanja moraću da se usklade sa Aneksom SL koji definiše jedan zajednički temeljni tekst, potom zajedničku strukturu, kao i zajedničke definicije i nazive. Ovo znači da će u gotovo svim sistemima upravljanja da se upotrebljavaju identične definicije i nazivi, kao i identični temeljni tekst zahteva i identična struktura norme. Same integracije više raznih sistema upravljanja (kao što je, na primer, sistem upravljanja kvalitetom, bezbednošću i zdravljem na radu, zaštitom životne sredine i ostalo) stalno je bila ograničena specifičnostima određene norme.

Određene prednosti primene Aneksa SL već je pokazalo izdanje norme ISO/IEC 27001:2013 (Sistem upravljanja informacionom sigurnošću). Sve ovo nas očekuje i u novom izdanju standarda ISO 45001, što će u velikoj meri da poveća usklađenost i doslednost između raznih sistema upravljanja.⁵⁹

⁵⁸http://www.siq.rs/sertifikacija_sistema_menadzmenta/nova_izdanja/prva_izdaja_45001/index.html - Pristupljeno: 12.01.2016 godine

⁵⁹<http://www.bureauveritas.hr/home/about-us/our-business/our-business-certification/iso-2015-transition/process-transition/annex-sl> - Pristupljeno: 12.01.2016 godine

Tabela 18. Aneks SL – Struktura⁶⁰

Aneks SL	
4.	Kontekst organizacije
4.1.	Razumevanje organizacije i konteksta koji organizacija ima
4.2.	Razumevanje očekivanja i potreba zainteresovanih strana
4.3.	Određivanje opsega sistema upravljanja xxx
4.4.	Sistem upravljanja xxx
5.	Vođenje
5.1.	Opredeljenje i vođenje
5.2.	Politika
5.3.	Ovlašćenja, organizacijske uloge, odgovornosti
6.	Planiranje
6.1.	Radnje za obradu prilika i rizika
6.2.	Ciljevi xxx i planiranje postizanja tih ciljeva
7.	Podrška
7.1.	Resursi
7.2.	Kompetencije
7.3.	Svest
7.4.	Komunikacije
7.5.	Dokumentovane informacije
8.	Sprovođenje
8.1.	Nadzor i operativno planiranje
9.	Vrednovanje performansi
9.1.	Vrednovanje, nadzor, analiza i merenja
9.2.	Interni audit

⁶⁰<http://www.bureauveritas.hr/home/about-us/our-business/our-business-certification/iso-2015-transition/process-transition/annex-sl> - Pristupljeno: 12.01.2016 godine

Aneks SL	
9.3.	Upravina ocena
10.	Poboljšavanje
10.1.	Kolektivne radnje i neuskladnost
10.2.	Trajno poboljšavanje

5. MENADŽMENT RIZIKA – ISO 31000

Standard ISO 31000 za menadžment rizikom jeste standard koji u velikoj meri pomaže malim i velikim privatnim i javnim kompanijama da na uspešan način upravljaju rizicima u samom poslovanju. Same uspešne strategije menadžmenta rizika, u velikoj meri mogu da se primene na rizike sa potencijalno negativnim i pozitivnim uticajem na samo poslovanje.

Svi ljudi kada se upoznaju sa izazovima i mogućnostima rizika, moći će da poboljšaju najniže rizike, ali i da izbegnu negativne pravne i finansijske posledice po njihovo poslovanje. ISO 31000 standard u velikoj meri pruža generičke smernice za upravljanje rizicima u celokupnoj organizaciji. Navedeni standard se zasniva na novozelandsko – australijskom standardu AS/NZ 4360:2004. Kada je usvojen standard ISO 31000:2009, standard AS/NZ 4360:2004 prestao je da važi.

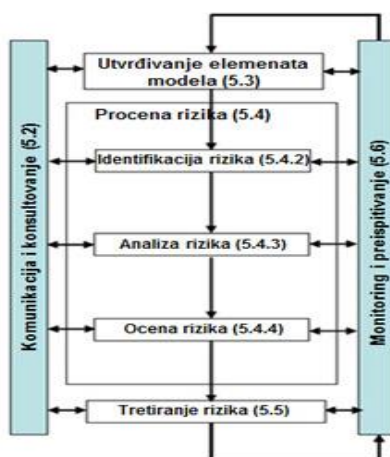
Prema ISO 31000 standardu, proces upravljanja rizikom obuhvata sledeće:

- Preispitivanje i monitoring;
- Konsultovanje i komuniciranje;
- Postupanje sa rizicima;
- Utvrđivanje konteksta;
- Ocenu rizika;
- Identifikaciju rizika;
- Analizu rizika.

Samom implementacijom procesa upravljanja rizicima, prema ovom standardu, organizacija može da ima veliki broj koristi, kao što su:

- Unapređivanje otpornosti kompanije prema problemima koji se javljaju;
- Povećavanje verovatnoće da se ostvare svi poslovni ciljevi koji su postavljeni;
- Unapređivanje bezbednosti i zdravlja zaposlenih, unapređivanje zaštite životne sredine i unapređivanje poslovanja;
- Podsticanje menadžmenta da proaktivno deluje;

- Efikasnija upotreba resursa, snižavanje gubitaka;
- Povećavanje svesti, kao i shvatanja potrebe tretiranja i identifikacije rizika u samoj kompaniji;
- Ustanovljavanje pouzdane osnove prilikom donošenja odluka i samog planiranja;
- Unapređivanje sposobnosti identifikovanja pretnji i šansi;
- Poverenja koja imaju zainteresovane strane, unapređenje upravljanja, izveštavanja;
- Povećano usklađivanje sa relevantnim međunarodnim standardima i brojnim zakonskim normama.



Slika 2. Postupak procenjivanja rizika⁶¹

5.1. Struktura i definisanje rizika

U samim literaturama, mogu da se pronađu razna objašnjenja i definicije rizika. Prema Robertu Simonsu, rizik jeste „neočekivani događaj ili niz okolnosti koji u ogromnoj meri redukuje sposobnost menadžera da implementiraju svoju nameravanu poslovnu strategiju“.⁶²

Rizik jeste verovatnoća pretnje da na neki način iskoristi određenu ranjivost imovine, a samim tim da ugrozi i samu imovinu. Ako se gleda sa matematičke strane, rizik može da se prikaže uz pomoć sledeće formule:

$$\text{Rizik} = \text{pretnja} * \text{ranjivost} * \text{vrednost imovine}$$

⁶¹Buntak K., Droždek I., Koščak M., (2014), *Metodologija implementacije upravljanja rizicima FMEA metodom*, Tehnički glasnik 8, Zagreb, str. 28.

⁶²Ibid, str. 27.

Ako se gleda sa poslovnih rizika, rizik može da se definiše kao verovatnost nastupanja događaja koji može da ima negativne učinke na vrednost očekivanih vrednosti organizacije, zarada i novčanih tokova, tj. koji će da njene poslovne ciljeve u velikoj meri ugroze.

Kako bi mogao da se odredi način merenja, ove strategije i instrumenti upravljanja rizicima u organizaciji, neophodno je da se odrede vrste rizika.



Slika 3. Integracija rizika u kompaniji⁶³

Tržišni rizici mogu da nastanu zbog nekog nepovoljnog kretanja svojih faktora kao što su tržišne vrednosti glavnice, tržišne kamatne stope, cena dobara na robnim berzama. Rizici likvidnosti predstavljaju rizike da novčani primaoci organizacije neće biti baš dovoljni za pokrivanje novčanih izdataka, a to dosta često može da rezultuje u likvidaciji imovine organizacije nekim manjim vrednostima od onih realnih, kako bi mogao da se nadomesti manjak novčanih sredstava.

Što se tiče kreditnih rizika, oni predstavlja potencijalne ili postojeće nesposobnosti poslovnih partnera da obave dogovorenu poslovnu transakciju ili da podmire obaveze koje su dospele. Operativni rizik jeste rizik gubitaka koji nastaju zbog neadekvatnih procedura, kao i zbog neuspelih internih procesa, eksternih ili sistemskih događaja, ljudskog faktora.

⁶³Buntak K., Droždek I., Koščak M., (2014), *Metodologija implementacije upravljanja rizicima FMEA metodom*, Tehnički glasnik 8, Zagreb, str. 27.

5.2. Upravljanje rizikom

Kontrolom, minimiziranjem i praćenjem verovatnosti uticaja neželjenih događaja, posle klasifikovanja, prepoznavanja i procenjivanja rizika po bitnosti može da se definiše upravljanje rizicima.

Samo upravljanje rizikom kao najbitniji instrument anticipativnog upravljanja krizom, predstavlja jednu od najsloženijih poslovnih aktivnosti u kojoj može da se traži stručno prosuđivanje i istraživanje koje u velikoj meri zahteva poznavanje načina i metoda adekvatnog izračunavanja raznih vrsta rizika u praktično primenjivanje na probleme koji su aktuelni.⁶⁴

U prošlosti kompanije su upravljale rizicima na jedan tradicionalan način:

- Rizici se posmatraju pojedinačno;
- Upravljanje rizicima kada menadžment reaguje posle nastajanja rizika i spoznaje;
- Menadžeri imaju averziju prema samom riziku;
- Upravljanje rizicima je uglavnom usmereno prema unutrašnjosti, a u samom žarištu se nalazi rizici plaćanja i računovodstva – tradicionalne oblasti interne revizije; neefikasno osoblje jeste primarni izvor poslovnih rizika;
- Upravljanje rizicima nije predstavljalo sastavni deo aktivnosti vrhovnog menadžmenta kompanije;
- U samom žarištu upravljanja nalazili su se ekonomsko – finansijski rizici i na taj način je njihovo praćenje zadatak određenog sektora;
- Upravljanje rizicima može da se posmatra na fragmentaran način, odnosno svaka oblast i funkcija analiziraju se odvojeno s obzirom na same rizike.

Ovakvo upravljanje nije dalo baš rezultate koji su zadovoljavajući. Moderan pristup upravljanju rizicima uključuje proaktivan pristup, on proučava kao priliku, a ne samo kao pretnju, pa obeležava:

- Neprekidno se vrednuju i posmatraju stvarni izvori rizika;
- Kontinuiran proces jeste vrednovanje rizika;
- Menadžment preuzima odgovornost za upravljanjem i vrednovanjem rizika, pa definiše i plan upravljanja rizicima;
- Svi učestvuju u upravljanju rizicima.

⁶⁴Buntak K., Droždek I., Koščak M., (2014), *Metodologija implementacije upravljanja rizicima FMEA metodom*, Tehnički glasnik 8, Zagreb, str. 28.

Sistem upravljanja rizicima prema samom standardu, za upravljanje rizicima jest proces kojim firma na jedan metodični način vodi računa o rizicima koji su povezani sa njihovim rizicima, a sve sa ciljem da se postigne konačan cilj, kako u celokupnom portfelju aktivnosti, tako i u unutar svake pojedine aktivnosti. Veoma često se upravljanje rizikom prepoznaje kao sistem koji uključuje negativne i pozitivne aspekte rizika.⁶⁵ Sistem upravljanja rizicima u kompaniji, sastoji se od narednih komponenti:

- Veštine i znanje u upravljanju rizicima;
- Postupak upravljanja rizicima;
- Sistemi, instrumenti i metodologije;
- Elementi organizacijske strukture.

5.3. Norma ISO 31000:2009 za implementaciju sistema upravljanja rizicima

Generički pristup upravljanju rizicima, koji u velikoj meri promovise norma ISO 31000:2009 uglavnom ne zavisi od oblasti primene, dok konceptijski uglavnom pruža kvalitetnu osnovu za procenu, analizu, kao i obradu rizika. U okviru ove norme procene rizika, neće se tretirati u metodološkom smislu, pa sam generički pristup omogućava da se proces upravljanja rizicima bez ikakvih poteškoća primenjuje u određenoj oblasti, bilo da je reč o procesima sigurnosti, nekom sasvim drugom poslovnom procesu ili određenim društvenim procesima. Standard ISO 31000:2009 dalje navodi, da upravljanje rizicima mora da sadrži naredne principe, kao što su:

- Omogućavanje konstantnog poboljšanja i unapređenja organizacije;
- Učešće prilikom stvaranja viška vrednosti;
- Iterativnost, dinamičnost, kao i odgovori na promene;
- Sastavni deo drugih poslovnih procesa;
- Inkluzivnost i transparentnost;
- Učešće prilikom donošenja odluka;
- Uzimanje kulturnih i ljudskih elemenata u obzir;
- Pravovremenost, sistemnost i struktuiranost;
- Sprovodi i organizuje na temelju najbolje informacije koja je dostupna;
- Prilagođen potrebama delatnosti i organizacije gde se upotrebljava.

Sam standard ISO 31000:2009 na detaljan način opisuje logičan i sistematičan proces upravljanja rizicima. Ovaj standard ustanovljava veliki broj principa koji moraju da se primene kako bi bilo efikasno upravljanje rizikom.

⁶⁵ Jakaša T., Osmanagić Bedenik N., Iliopoulos F., (2008), *Određivanje učinkovitosti sustava*, Energija, god.57, Zagreb, str. 156-177

Standard ISO 31000:2009 preporučuje da organizacije kontinuirano poboljšavaju, razvijaju i primenjuju okvir rada čija je svrha da integrišu proces upravljanja u sveopštem upravljanju organizacije, zatim u njenom planiranju i strategiji, kulturi, menadžmentu, vrednostima, procesima izveštavanja i politici.

Tabela 19. Osnovni opisi elemenata⁶⁶

Konsultacija i komunikacija	Sa eksternim i internim ulagačima – zainteresovanim stranama, kako primereno, na svakom stepenu procesa upravljanja rizikom, kao i razmatranje procesa kao jedne celine.
Utvrdjivanje konteksta	Utvrdjivanje kriterijuma prema kojima će da se proceni rizik, kao i da se definišu strukture analize. Utvrđivanje internog, eksternog, kao i konteksta upravljanja rizikom u kojem će da se odvija ostatak procesa.
Identifikacija rizika	Kako, gde, zašto i kada bi dešavanja mogla da spreče, povećaju, umanje ili odlože postizanje samih ciljeva.
Analiza rizika	Sama analiza mora da razmotri područje potencijalnih posledica i kako bi te posledice mogle da se pojave.
Procena rizika	Omogućava donoše odluka o prirodu i opsehu neophodnih obrada, kao i o samim prioritetima. Upoređivanje procenjenih nivoa rizika sa ranije utvrđenim kriterijumima, kao i razmatranje ravnoteže između nepovoljnih rezultata i potencijalnih koristi.
Obrada rizika	Primena i izrada specifičnih troškovno efikasnih strategija, kao i akcijskih planova za povećanje potencijalnih koristi, kao i smanjivanje potencijalnih troškova.
Preispitivanje i praćenje	Neophodno je da se prate rizici, kao i efikasnost mera obrade kako bi moglo da se osigura da promena uslova ne menja prioritete. Potrebno je da se prati efikasnost svih koraka procesa upravljanja rizikom. Bitno je za konstantno poboljšavanje.

⁶⁶Buntak K., Droždek I., Koščak M., (2014), *Metodologija implementacije upravljanja rizicima FMEA metodom*, Tehnički glasnik 8, Zagreb, str. 29.

6. ZAKLJUČAK

Potvrđena je glavna hipoteza u ovom radu, a to je da je bezbednost i zdravlje na radu, u današnje vreme, svakako jedno od najbitnijih pitanja sa kojim se firme suočavaju, a cilj bezbednosti i zdravlja na radu jeste da se postigne maksimalan nivo psihofizičke i zdravstvene zaštite.

Industrijski i tehnološko – naučni razvoj u velikoj meri je omogućio povećavanje društvenog standarda, ali i celokupnog napretka čovečanstva, kao i stvaranje opasnosti po zdravlje i život ljudi u radnoj i životnoj sredini. Uporedo sa navedenim procesima, počeo je da teče i proces jačanja svesti ljudi da se na jedan organizovan način suprotstavljaju tendenciji širenja opasnosti, ali i degradaciji prirodne i radne sredine. Dalji napredak, kao i opstanak društva, čoveka i prirode može da se obezbedi uz pomoć uređivanja sistema zaštite od svih dejstava koji su štetni, a koji su izazvani aktivnostima samog čoveka. Cilj ovog sistema jeste da čovek živi u harmoniji sa prirodom i da svi oni budu i njegova pravila ponašanja. Sam sistemski pristup uređivanju zaštite jeste odgovoran i organizovan način, da se spreči ugrožavanje života koje je izazvano zloupotrebom tehnologija, nekontrolisanim razvojem, fizičkim i duhovnim zagađenjem životne i radne sredine. Sistem jeste skup apstraktnih ili realnih elemenata, koji su predstavljeni kao neka celina, a koja može da služi zajedničkoj svrsi. Međusobno su povezani svi elementi sistema, i svi oni rade zajedno kako bi mogli da proizvedu određeni rezultat.

Sa druge strane, sam sistem zaštite može da se uklopi u bilo koji od navedenih sistema i on je delimično sadržan u gotovo svakom od njih. Zbog sprečavanja ugrožavanja radne i prirodne sredine različita udruženja, organizacije, pokreti, međunarodna organizacija i državni organi svojim aktivnostima hoće da uredi i stvore jedan efikasan sistem zaštite. U današnje vreme, navedenim sistemom zaštite su obuhvaćene najbitnije i osnovne potrebe koje svaki čovek ima, a koje kao takve mogu da postanu opšte vrednosti društva, ali i zajednički je interes da se štite i obezbeđuju uz pomoć propisa, ali i na ostale načine. U nekom opštem smislu, ove vrednosti su prvenstveno ljudska prava i slobode, ali i napredak i dalji razvoj samog čovečanstva.

Uloga bezbednosti i zdravlja na radu može da se odredi njenim obimom i ciljem obaveza i prava radnika i poslodavca. Teži se tome, da u skladu sa samim zakonom i ostalim propisima iz navedene oblasti, postignu najveći mogući nivoi psihofizičke i zdravstvene zaštite. U ovom smislu, sredstva rada, uslovi rada i sama organizacija trebaju da budu prilagođeni potrebama radnika, a u isto vreme, radnici trebaju da budu motivisani za aktivno uključivanju u sve aktivnosti. Značaj bezbednosti i zdravlja na radu može da se sagleda sa ekonomskog, humanog i socijalnog stanovišta. Rad u humanim uslovima, uglavnom predstavlja zadovoljstvo za sve pojedince, ali i ponos i uspeh za samog poslodavca, organizatora, kao i za društvo u celosti.

U ogromnoj meri, socijalni značaj može da se izrazi kroz ogroman broj zaposlenih koji gube život ili se povređuju na radnom mestu, zatim obole od profesionalnih bolesti, kao i ostalih bolesti u vezi sa radom o kojima će društvo da preuzme brigu.

Ekonomska dimenzija bezbednosti i zdravlja na radu može da se sagleda preko posledica povreda na radu, zatim profesionalnih i ostalih bolasti, a uglavnom se iskazuje nekim finansijskim pokazateljima koji u velikoj meri zavise od težine i broja ovakvih situacija. Profesionalne bolesti, kao i povrede na radu, dosta često su praćene odsustvom sa rada, havarijama, pa se na taj način stvaraju izdaci i troškovi zbog toga što ne radi radnik, zbog zastoja koji se javlja u samoj proizvodnji i što ogromna sredstva moraju da se izdvoje za lečenje samih radnika, zatim zbog nadoknade njegove zarade, kao i ostalih izdataka i troškova koji padaju na teret fondova socijalnog osiguranja i poslodavca.

Ovo prvenstveno znači da sama bezbednost i zdravlje na radu uglavnom utiču na ekonomičnost i produktivnost poslovanja u kompaniji, a samim tim i na konkurentnost i kvalitet proizvoda koji se nalaze na tržištu, pa poslodavac ima neposredni interes da ona bude što više efikasna. Upravo iz tog razloga, i više je nego korisno ulaganje investicija u mere zaštite. Od stepena bezbednosti u velikoj meri zavisi radna i zdravstvena sposobnost zaposlenih, a samim tim i produktivnost u samoj kompaniji, koja na nacionalnom nivou može da se odrazi na visinu nacionalnog dohotka.

U isto vreme, boljom zaštitom zdravlja na radu, kao i smanjenjem povreda, smanjiće se i opterećenja fondova socijalnog osiguranja, što na neposredan način može da se odrazi na visinu izdvajanja navedenih sredstava iz nacionalnog budžeta i po osnovu doprinosa.

U modernim uslovima, zaštita zaposlenih može da se posmatra u užem i širem smislu. Kada je reč o širem smislu, zaštitu zaposlenih obezbeđuje socijalno osiguranje i radno zakonodavstvo pomoću kojih se uređuju prava na: zaradu i ostala primanja, skraćeno i puno radno vreme, pomoć i naknadu, bezbedne uslove rada, itd. Sa druge strane, u užem smislu, pod samom zaštitom se uglavnom podrazumeva preduzimanje aktivnosti i mera prilikom zaštite zdravlja radnika od rizika koji mogu da se jave u radnoj sredini i na radnom mestu, kao i prilikom stvaranja bezbednih uslova rada.

U današnje vreme i u prošlosti sami uslovi i sadržaji rada nisu isti, nego se menjaju sa situacijom u društvu i sa tehnološkim razvojem.

Osim već prisutnih fizičkih razlika, svakodnevno se pojavljuju neke novije opasnosti, noviji oblici ugrožavanja zdravlja zaposlenih i noviji rizici, kao što su ponašanje van rada i na samom radu, faktori organizacije radnog procesa, patologija međuljudskih odnosa i socijalna klima.

Primenjivanje standarda OHSAS ima nameru da pomogne kompanijama u kontrolisanju rizika zdravlja i bezbednosti na radu. Ovo je jedan industrijski normizacijski dokument za potvrđivanje i uvođenje sistema za upravljanjem bezbednosti i zdravlja na radu. Najvažniji ciljevi primenjivanja OHSAS standarda su:

- Povećavanje dobiti kroz smanjivanje potencijalnih gubitaka koji mogu da nastanu u situacijama nedovoljne nestručnosti i brige u oblasti zaštite zdravlja radnika i bezbednosti na radu;
- Povećavanje bezbednosti na radu u poslovnom sistemu;
- Smanjivanje premije osiguranja (za delatnosti koje se ne obuhvataju zakonskim obavezama);
- Poboljšavanje zdravstvene zaštite u poslovnom sistemu;
- Smanjivanje potencijalnih i trenutnih rizika pri radu i ugrožavanja zdravlja zaposlenih;
- Uključivanje sa zakonom iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- Povećavanje poverenja društva, radnika, poslovnih saradnika i korisnika usluga i proizvoda tako što će se isticati volja i želja da se pomoću delotvornih mera poveća bezbednost i zdravlje na radu.

7. LITERATURA

1. Benavides G., Benach J., Martínez M., González S., (2005), *Description of fatal occupational injury rates in five selected European Union countries: Austria, Finland, France, Spain and Sweden*, Safety Science, Volume 43, London.
2. Bilban M., (1999), *Medicina dela*, Zavod za varstvo pri delu, Ljubljana.
3. Bilban M., (2006), *Ekonomski vidik poškodb pri delu*, Delo in varnost, Volum 51, Ljubljana.
4. Buntak K., Droždek I., Koščak M., (2014), *Metodologija implementacije upravljanja rizicima FMEA metodom*, Tehnički glasnik 8, Zagreb.
5. Dečković – Vukres V., Hemen M., Rutar – Kožul K., (2008), *Ozljede na radu i profesionalne bolesti u Hrvatskoj u 2007. godini*, Sigurnost, Volum 50, Zagreb.
6. Gilad B., (2009), *Rano upozoravanje*, HESPERIJAedu, Beograd.
7. Heleta M., (2010), *Projektovanje menadžment sistema životne i radne sredine*, Univerzitet Singidunum, Beograd.
8. Jakaša T., Osmanagić Bedenik N., Iliopoulos F., (2008), *Određivanje učinkovitosti sustava*, Energija, god.57, Zagreb.
9. Jelić M., (2010), *Preventiva u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu*, Tehpro, Beograd.
10. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, (2013), *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, Beograd.
11. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije (2013), *Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2012. godinu*, Beograd.
12. Obradović G., Jevtić M., (2008), *Značajni aspekti radnog prava Evropske Unije*, Regionalni projekat „Radni odnos i socijalni dijalog u Jugoistočnoj Evropi“, Beograd.
13. Palačić D., (2002), *Trend povreda na radu u Međimurskoj županiji*, Visoka škola za sigurnost, Zagreb.
14. Pap Đ., (2012), *Stanje zaštite na radu u 2010. godini*, Sigurnost, Zagreb.
15. Pavlić M., Markić M., (2010), *Ozljede na radu u Republici Sloveniji od 1960 do 2008*, Sigurnost, Volum 52, Ljubljana.
16. Spasić D., (2003), *Ekonomika zaštite na radu*, Grafika Galeb, Niš.
17. Sprčić M., (2013), *Upravljanje rizicima*, Sinergija, Zagreb.
18. *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine*, „Sl. glasnik RS“, br. 100/2013.
19. SRPS BS OHSAS 18001: 2008.
20. Todorović M., (2010), *Značaj organizacije rada i organizacije zaštite na radu u cilju smanjenja broja povreda na radu*, Fakultet zaštite na radu, Niš.
21. Ugarak D., (2013), *Sistem bezbednosti i zdravlja na radu*, Beogradska Politehnika, Beograd.

22. Ugarak D., (2013), *Sistem upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu*, Beogradska Politehnika, Beograd.
23. *Zakon o javnom zdravlju*, „Službeni glasnik RS“, br. 72/2009.
24. *Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu*, „Službeni glasnik RS“, br. 101/2005 i 92/2015.
25. Živković S., (2008), *Motivacija za zaštitu na rad*, Fakultet zaštite na radu, Niš.
26. Živković S., Petrović D., (2014), *Komparativna analiza broja povreda na radu u Srbiji, Hrvatskoj i Sloveniji u 2012. godini*, Fakultet zaštite na radu, Niš.
27. <http://www.bureauveritas.hr/home/about-us/our-business/our-business-certification/iso-2015-transition/process-transition/annex-sl>
28. http://www.siq.rs/sertifikacija_sistema_menadzmenta/nova_izdanja/prva_izdaja_45001/index.html
29. <http://www.minrzs.gov.rs/cir/>
30. <https://www.linkedin.com/pulse/iso-41000-2015-facility-management-internationally-setiono-winardi>
31. <http://www.pks.rs/Aplikacije.aspx?aplikacija=sertifikat>
32. <http://www.mobes.rs/usluge/ohsas-18001.html?start=1>