

АЛЕКСАНДРА ИЛИЋ ПЕТКОВИЋ

ПРАВО ЗАШТИТЕ НА РАДУ

Материјал за припрему испита

Ниш, 2025. година

МЕЂУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА

Оснивање, циљеви деловања и организациона структура

Оснивањем Међународне организације рада (МОР) отпочело је ново поглавље у међународним односима и међународном праву. МОР спада међу најстарије међународне организације и представља резултат еволуције социјалних идеја о међународној заштити радника. Основана је 1919. године на Конференцији мира у Паризу. На основу споразума закљученог између МОР-а и УН-а 1946. године, постала је специјализована агенција Уједињених нација. МОР је стална и трајна међународна организација и представља међународну организацију универзалног карактера. МОР броји 187 држава чланица међу којима се налази и Србија.⁴⁷

Основни циљ МОР-а је да побољша услове живота и рада радника путем промовисања права на радном месту, пристојних могућности запошљавања, унапређења социјалне заштите и подстицања дијалога о питањима везаним за рад. Питања којима се МОР бави су и радно време, спречавање незапослености, зараде, заштита од повреда на раду и професионалних болести, пензије, слобода удруживања, итд.⁴⁸ Све ово се може постићи само путем сарадње представника државе, радника и послодаваца на развијању радног и социјалног законодавства у свету. Посебни циљеви МОР-а су пуна заполеност, повећање животног стандарда, правична зарада, сарадња менаџмента и запослених у циљу повећања продуктивности, итд. Имајући у виду ове циљеве, могу разликовати три делатности МОР-а - нормативна, научно-истраживачка и практична делатност. Нормативна делатност је усмерена на стварање правних аката који производе дејства на органе и службе саме организације, на државе чланице и међународне организације. Научно-истраживачка и практична делатност МОР-а су у функцији нормативне делатности и у функцији стварања услова за примену норми и заштиту права запослених.⁴⁹

МОР се састоји од три главна органа:

- Општа конференција рада,
- Административни савет и
- Међународни биро рада.

⁴⁷ About the ILO, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>, 20.1.2020.

⁴⁸ Бранимир Јанковић, Зоран Радивојевић, Међународно јавно право, СБЕН, Ниш, 2005, 204.

⁴⁹ Frank van Dijk, "Evaluation studies on education in occupational safety and health: inspiration for developing economies", *Annals of Global Health*, 4/2015, 548-549.

Општа конференција рада је највиши орган МОР-а и представља њен законодавни орган. Њу чине четворочлане делегације држава чланица састављене од представника државе, радника и послодаваца. Редовно заседање се одржава једном годишње у Женеви, а по потреби се Конференција може састати и чешће. Конференција доноси конвенције и препоруке, утврђује политику МОР-а, одлучује о буџету МОР-а, итд.

Административни савет је извршни орган који води послове МОР-а између заседања Конференције. Састоји се од 56 места, од којих 28 места припада представницима влада, а по 14 представницима радника, односно представницима послодаваца. Овај орган се састаје 3 пута годишње и његов главни задатак је усклађивање активности МОР-а између заседања Конференције. Он утврђује дневни ред и агенду заседања Конференције, припрема нацрте буџета и одлучује о мерама које морају бити предузете усвајањем конвенција и препорука.

Међународни биро рада је административни орган МОР-а. Његове надлежности су да припрема документацију и материјал за Конференцију и Административни савет, прати примену ратификованих конвенција у државама чланицама, спроводи анкете које одреди Конференција или Административни савет, објављује часописе, студије и друге публикације, о социјалним и привредним питањима на разним језицима, итд. На челу Бироа налази се Генерални директор, кога именује Административни савет.⁵⁰

Правна акта од значаја за заштиту на раду

Један од најзначајнијих извора међународног права су конвенције и препоруке МОР-а. То су правни инструменти којима се успостављају међународни стандарди рада, односно основне норме у области радног односа и социјалног права које треба да се спроводе у појединим државама чланицама МОР-а. Њих карактерише универзалност, трипартизам и флексибилност. **Универзалност** конвенција и препорука значи да се њима обезбеђује минимални ниво услова рада и социјалног благостања у светским размерама са циљем да се спрече или ублаже велике разлике у положају радника у различитим деловима света. Међународни стандарди рада садржани у конвенцијама и препорукама представљају само минималне стандарде у односу на национално право, а то значи да радно законодавство држава чланица може обезбеђивати само повољније услове рада за запослене од оних предвиђених конвенцијом или препоруком. **Трипартизам** значи да су главни органи МОР-а састављени од представника влада, послодаваца и радника чиме се настоји развијати поверење и приближавање интереса ових страна са циљем да се обезбеди социјални мир. Конвенције и препоруке треба да садрже флексибилне одредбе чиме се уважавају разлике између држава у погледу правног, економског и социјалног система. **Флексибилност** формулација у овим документима значи да оне садрже

⁵⁰ *How the ILO works,*

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>, 20.1.2020.

циљеве, начела, налажу спровођење одређене политике, а не садрже одредбе које се директно и непосредно примењују.⁵¹

Конвенције су правно обавезујући документи МОР-а којима се успостављају међународни стандарди рада, тј. основна правила, норме о питањима у подручју рада. То су међународни вишестрани уговори посебне врсте којима се регулишу питања од општег значаја за све државе чланице МОР-а. Оне постају обавезујуће за чланице у тренутку ратификације. Након ратификације, конвенције имају снагу закона у државама чланицама МОР-а. Ратификацијом конвенција држава стиче обавезу њихове примене. Међутим, не постоји сметња да држава примењује конвенцију и ако није извршила ратификацију, или чак и ако није чланица МОР-а. То је чин добре воље да се прихвате корисна решења и побољшају односи на раду, али без икакве обавезе према МОР-у. Када држава ратификује неку конвенцију, она има обавезу да периодично доставља МОР-у извештај о примени конвенције.⁵²

Препоруке су правно необавезујући акти МОР-а којима се дају упутства за деловање влада, организација послодаваца и радника. Оне садрже општа правила, упутства, инструкције спровођења усвојених начела у одређеној области. Иако представљају „soft law“, оне имају моралну и политичку снагу. За разлику од конвенција, препоруке не подлежу ратификацији, већ посебном поступку прихватања - акцептирању. То значи да је обавеза сваке државе чланице да у одређеном року након доношења препоруке предложи свом надлежном органу да прихвати препоруку.⁵³

Конвенције и препоруке могу бити опште и посебне. **Опште** конвенције и препоруке се односе на све државе и све делатности, стварају права и обавезе за све запослене и све субјекте у систему заштите. **Посебне** конвенције и препоруке се баве конкретним проблемима, прописују поступке и мере заштите у одређеним делатностима (грађевинарству, индустрији, пољопривреди), при употреби одређених супстанци, при коришћењу неких средстава рада (машина и уређаја, дизалица).

До сада је МОР донела близу 200 конвенција и преко 200 препорука. Три најзначајније конвенције о заштити запослених на раду су:

- Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини,
- Конвенција бр. 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини и
- Конвенција бр. 161 о службама медицине рада.⁵⁴

⁵¹ Александар Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009, 40-45.

⁵² Предраг Јовановић, *Исто*, 95-100.

⁵³ Бранимир Јанковић, Зоран Радивојевић, *Исто*.

⁵⁴ Република Србија је ратификовала све три конвенције.

Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини

Конвенција бр. 155 је општег карактера, јер се односи на све привредне делатности и обухвата сва запослена лица. Њом се дефинише „радно место“ под којим се подразумевају сва места на којима је потребно да радници буду или да дођу до њих због свог посла, а која су под директном или индиректном контролом послодаваца. Дефинише се и израз „здравље“ који не значи само одсуство болести и слабости, већ обухвата и физичке и менталне елементе који утичу на здравље на раду.

Ова конвенција предвиђа политку и активности по питању безбедности и здравља на раду **на нивоу државе и на нивоу предузећа.**

Тако, свака држава која ратификује ову конвенцију има обавезу да формулише, спроводи и периодично ревидира политику у области заштите на раду. Циљ политике заштите на раду треба да буде спречавање повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом или њихово смањивање на најмању могућу меру. При формулисању ове политике држава треба да води рачуна о националним условима, приликама и пракси и да консултује организације послодаваца и запослених. Истовремено се мора успоставити одговарајући систем инспекције који ће омогућити контролу примене закона и других прописа и предвидети одговарајуће казне за њихово неспровођење.

Од послодавца на нивоу предузећа се захтева да он обезбеди да, колико је то могуће, радна места, машине, опрема и процеси буду безбедни за здравље запослених и под контролом послодавца. Такође, послодавац треба да обезбеди да хемијске, физичке и биолошке супстанце и агенси буду под конктролом послодавца и да буду безбедни за здравље запослених. Послодавац треба да запосленима обезбеди одговарајућу личну заштитну опрему како би се, колико је то могуће, предупредиле повреде на раду и професионалне болести.

На нивоу предузећа треба предузети мере:

- да радници, у току обављања свог рада, сарађују на испуњавању обавеза које има њихов послодавац,
- да представници радника у предузећима сарађују са послодавцем у области заштите на раду и здравствене заштите,
- да се представницима радника у предузећу дају одговарајуће информације о мерама које је предузео послодавац да обезбеди њихову заштиту на раду и здравствену заштиту и да могу да консултују своје представничке организације о тим информацијама, под условом да не откривају пословне тајне, да се радницима и њиховим представницима у предузећу обезбеди одговарајућа обука у области заштите на раду и здравствене заштите,
- да се радницима или њиховим представницима и, зависно од случаја, њиховим представничким организацијама у предузећу омогући, у складу са националним законима и праксом, да размотре све аспекте заштите на раду повезане са њиховим радом, као и да их послодавац консултује о тим

питањима; за ту сврху могу се, уз заједнички споразум, у предузеће довести спољни технички саветници,

- да радник одмах пријави свом непосредном претпостављеном сваку ситуацију за коју има објективних разлога да верује да представља непосредну и озбиљну опасност за његов живот или здравље; док послодавац не предузме мере да се то исправи, ако је потребно, он не може да захтева од радника да се врате на место рада ако и даље постоји стална непосредна и озбиљна опасност за живот или здравље.

Радник који је напустио радно место кад има оправдан разлог да верује да постоји непосредна и озбиљна опасност за његов живот, односно здравље треба да буде заштићен од неоправданих последица у складу са националним условима и праксом.

Такође, Конвенција прописује да треба предузети мере, на начин који одговара националним условима и пракси, како би се подстицало укључивање питања заштите на раду, здравствене заштите и радне средине на свим нивоима образовања и обуке, укључујући и више техничко, медицинско и стручно образовање, на начин који задовољава потребе свих радника за обуком.

Конвенција посебну пажњу поклања стварању услова за учешће радника и њихових представника у остваривању безбедних услова рада и заштите здравља радника. Потребно је успоставити комуникацију и сарадњу послодавца и радника и њихових представника по питању безбедности и здравља на раду и консултовати се са радницима по овим питањима.⁵⁵

Конвенција бр. 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини

Према Конвенцији бр. 81, свака држава која је ратификује треба да има систем инспекције рада у индустријским предузећима који ће омогућити контролу примене прописа који се односе на услове рада и заштиту на раду.

Систем инспекције рада има за задатак:

- да осигура примену законских одредаба који се односе на услове рада и на заштиту радника у вршењу њиховог занимања, као што су одредбе о радном времену, о платама, о сигурности, о хигијени и добрим условима живота, о запослењу деце и омладинаца и о другим сродним материјама, у мери у којој су инспектори рада дужни да осигурају примену тих одредаба,
- да пружају обавештења и техничке савете послодавцима и радницима о најефикаснијем начину за поштовање законских одредаба,

⁵⁵ *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155),*
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155,21.1.2020.

- да сигнализирају надлежној власти слабости и злоупотребе које нису посебно покривене постојећим законским прописима.

Инспекција рада треба да буде стављена под надзор и контролу једне, централне власти у држави. Надлежна власт у држави треба да предузме одговарајуће мере у циљу омогућавања ефикасне сарадње између инспекције рада и других државних установа, представника послодаваца, радника и њихових организација.

Особље инспекције рада биће састављено од службеника чији статус и услови службе осигуравају стабилност запослења и чине их независним од сваке промене владе и сваког спољног непожељног утицаја. Инспектори рада треба да буду регрутовани само на основу способности кандидата за испуњавање задатака које треба да преузму. Начин за проверавање ових способности биће одређен од стране надлежне власти.

Инспектори рада снабдевени овлашћењима за вршење својих функција биће овлашћени:

- да улазе слободно без претходне опомене у свако доба дана и ноћи у свако предузеће које подлеже контроли инспекције,
- да улазе дању у све локале за које могу имати оправданог разлога да претпостављају да подлеже контроли инспекције,
- да приступају сваком испитивању, контроли или анкети коју сматрају потребном да би се уверили да се законске одредбе стварно поштују, посебно:
 - да испитују, било сами, било у присуству сведока, послодавца и особља предузећа о свима питањима која се односе на примену законских одредаба,
 - да траже да им се покажу све књиге, регистри и документа чије је држање прописано радним законодавством, у циљу да провере да ли су у складу са законским одредбама и да их препишу или из њих направе изводе,
 - да захтевају афиширање обавештења чије је оглашавање предвиђено законским одредбама,
 - да узму и да понесу у циљу анализе, узорке материјала и супстанца коришћених или оних којима се рукује, с тим да се послодавац или његов претставник обавесте о томе да су материје или супстанце узете и понесене у ту сврху.

Приликом прегледа инспекције, инспектор ће морати обавестити о свом присуству послодавца или његовог претставника, осим ако сматра да такво најављивање може да иде на уштрб ефикасности контроле.

Инспектори рада биће овлашћени да захтевају мере намењене за отклањање утврђених недостатака на инсталацијама или у методама рада које могу оправдано сматрати као претњу здрављу и сигурности радника. У циљу да

се изазову овакве мере, инспектори ће имати право, уз резерву судског или административног поступка који би могло да предвиди национално законодавство, да нареде или да траже да се нареди:

- да у одређеном року буду на инсталацијама извршене измене које су потребне да се осигура стриктна примена законских одредаба које се односе на здравље и сигурност радника,
- да мере одмах извршне буду предузете у случајевима непосредне опасности за здравље и сигурност радника.

Инспекција рада треба да буде обавештена о повредама на раду и професионалним обољењима која су се десила у предузећу на начин како је то законом прописано.

Изузев у специјалним случајевима, инспектори рада не смеју да открију фабричке или трговачке тајне или радне поступке које су могли да сазнају приликом вршења својих дужности. Сваку жалбу коју приме за дато предузеће морају да држе као тајну и не смеју је открити, чак ни послодавцу или његовом представнику. Инспектори рада морају да подносе извештаје централном органу инспекције рада о резултатима својих активности. Централни орган инспекције рада дужан је да на крају године надлежној државној власти поднесе годишњи извештај.⁵⁶

Конвенција бр. 161 о службама медицине рада

Према Конвенцији бр. 161, „медицина рада“ означава службу којој су поверене првенствено превентивне функције и која је задужена за давање савета послодавцима, запосленима и њиховим представницима у погледу услова потребних за стварање безбедне и здраве радне средине која омогућава физичко и ментално здравље запослених. Она је задужена и за давање савета у погледу прилагођавања рада способностима запослених имајући у виду стање њиховог менталног здравља. Медицина рада је служба усмерена на заштиту и побољшање здравља запослених, контролу професионалних болести, повреда на раду и болести везаних за рад. Основни задатак службе медицине рада, као специјализоване службе, је да стручним саветима и сарадњом са послодавцима, радницима и њиховим представницима допринесе стварању безбедних услова рада и заштите здравља на раду.

Свака држава чланица која ратификује ову конвенцију се обавезује да ће у складу са својим националним приликама и праксом, формулисати јединствену националну политику везану за службе медицине рада. Држава се обавезује да ће постепено развијати службе медицине рада за све запослене у јавном и приватном сектору, у свим привредним гранама и у свим предузећима. Предузете мере службе

⁵⁶ *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81),*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081_21.1.2020.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081_21.1.2020)

медицине рада би требало да буду прилагођене специфичним ризицима у предузећима.

Службе медицине рада се могу организовати као службе које опслужују само једно или више предузећа, према потреби. Њих могу организовати предузећа или групе предузећа, државни органи, јавне службе, установе социјалне заштите, комбинација горе наведених субјеката.

Осим одговорности сваког послодавца за здравље и безбедност радника којег запошљава и водећи рачуна о неопходности да радници учествују у одлучивању о свему што се односи на здравље и безбедност на раду, службе медицине рада ће имати функције које су прилагођене професионалним ризицима у конкретном предузећу:

- идентификација и процена ризика од штетности по здравље на радном месту,
- надгледање фактора у радној средини и радном процесу који могу да угрозе здравље радника, укључујући санитарне уређаје, ресторане и станове, у условима када их послодавац обезбеђује,
- давање савета о планирању и организацији рада, укључујући обликовање радног места, о избору, одржавању и стању машина и друге опреме и о супстанцијама које се користе при раду,
- учествовање у изради програма за побољшање начина рада, као и у тестирању и процени нове опреме са здравственог аспекта,
- давање савета у области здравља, безбедности, хигијене рада, ергономије, као и у погледу личних и колективних заштитних средстава,
- праћење здравственог стања радника у односу на рад,
- континуирано унапређење прилагођености рада радницима,
- узимање учешћа у мерама стручне рехабилитације,
- сарадња у информисању, стручном оспособљавању и образовању у области медицине рада, хигијене рада и ергономије,
- организовање прве помоћи и хитних интервенција,
- учествовање у анализи повреда на раду и професионалних обољења.

Службе медицине рада се могу организовати, према случају, или као службе које опслужују само једно предузеће или као службе које опслужују више предузећа, према потреби.

Службе медицине рада, у складу са националним условима и праксом, могу организовати:

- заинтересована предузећа или групе предузећа,
- јавни органи или државне службе,
- установе социјалне заштите,

- сваки други орган кога овласти надлежни орган,
- комбинација горе наведених субјеката.

Послодавац, радници и њихови представници, где постоје, сарађиваће и учествоваће у спровођењу организационих и других мера које се односе на службу медицине рада, на равноправној основи.

Службе медицине рада ће извршавати своје задатке у сарадњи са осталим службама у предузећу. Оне морају бити обавештене од послодавца и радника о свим факторима у радној средини за које знају или сумњају да могу неповољно да се одразе на здравље радника. Такође, морају бити информисане о учесталости обољења међу радницима и одсутности с посла из здравствених разлога како би биле у могућности да утврде да ли постоји веза између повода болести или одсутности и опасности по здравље које могу бити присутне на радном месту. Од особља службе медицине рада послодавци не могу тражити да пруже доказе о основаности разлога за одсуство с посла.⁵⁷

⁵⁷ *Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161),*
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161,21.1.2020.

Оснивање, циљеви деловања и организациона структура

Европска унија (ЕУ) је регионална организација европских држава кроз коју чланице остварују заједничке циљеве као што су уравнотежен привредни, економски и друштвени развој, висока стопа запослености, заштита права и интереса грађана. У надлежности ЕУ су и царинска политика, пољопривредна политика, социјална политика, заштита животне средине, итд.⁵⁸

Европска унија је зачета након Другог светског рата када су се бројни европски лидери сложили да је економско и политичко повезивање једини начин да иза себе оставе ратовања. Преовладало је уверење да ће државе које међусобно тргују постати зависне у економском и привредном погледу и да ће због тога избегавати сукобе. Такође, преовладало је становиште да је потребно да права различитих држава што више личе, јер би то олакшало трговину и елиминисало велики број проблема у међународним односима.⁵⁹ Тако је најпре 1951. године основана **Европска заједница за угљ и челик**, а затим 1957. године и **Европска заједница за атомску енергију** и **Европска економска заједница**. На овај начин је дошло до постепеног формирања тзв. "заједничког тржишта". Од тада су се заједнице непрестано шириле придруживањем нових држава. У данашњем облику, Европска унија је основана у Мастрихту 1992. године потписивањем Уговора о Европској унији. Оно што је зачето као економска унија, временом је проширивало свој обухват деловања, од правосуђа до климатских промена. Данас Европска унија постоји као заједница 28 европских држава са око пола милијарде људи и заједничким мотом „Уједињени у различитостима“. Од 2002. године у 15 земаља Европске уније у оптицају је и заједничка валута – Евро.

Европска унија није држава, али није ни међународна организација попут Уједињених нација или Савета Европе. То је заједница уређених држава. Поред територије, становништва, институција и валуте, Европска унија има још нека обележја праве државе - заставу, химну и државни празник Дан Европе. Основне области њеног деловања су три стуба Европске уније - економска политика, заједничка безбедносна и спољна политика и сарадња у области правосуђа и унутрашњих послова.

⁵⁸ *Mišel Fuše, Evropska unija pola veka kasnije: stanje i scenariji obnove, Službeni glasnik, Beograd, 2006, 18.*

⁵⁹ *Vesna Rakić-Vodinelić, „Rastući značaj prava Evropske unije“, Evropska unija prvih 50 godina, zbornik radova, Beograd, 2007, 149.*

Основни циљеви Европске уније су подржавање привредног и друштвеног развоја држава чланица, вођење заједничке спољне и безбедносне политике, заштита права и интереса држављана држава чланица и даљи развој Уније као простора на коме је слободно кретање лица обезбеђено уз паралелно усвајање одговарајућих мера из области контроле спољних граница, азила, имиграције и борбе против организованог криминала и очување тековина Уније.⁶⁰

Главни органи Европске уније су:

1. Европски савет,
2. Европски парламент,
3. Савет Европске уније (Савет министара),
4. Европска комисија,
5. Европски суд правде и
6. Европски ревизорски суд.⁶¹

Европски савет чине шефови држава или шефови влада држава чланица, председник Европске комисије и Високи представник Европске уније за спољне послове и безбедност. Састаје се 4 пута годишње и даје основне смернице за деловање Европске уније, посебно у области економије, безбедности и спољне политике. Овај орган представља највиши ниво политичке сарадње између држава чланица.

Европски парламент је законодавно тело Европске уније које чине посланици који се бирају на сваких 5 година на непосредним изборима које организују државе чланице Европске уније. Парламент заседа једном месечно и његова надлежност је законодавна, надзорна и финансијска - он доноси прописе Европске уније заједно са Саветом ЕУ, контролише рад институција ЕУ, одлучује о буџету Уније, итд.

Савет Европске уније (Савет министара) је тело које окупља представнике земаља на министарском нивоу. У зависности од теме, Савет ЕУ се састаје у различитом саставу – министри иностраних послова, финансија, образовања, телекомуникација, итд. Савет је тело Европске уније које координира политике држава чланица у разним областима, а он је и главно тело Уније за доношење одлука. То значи да заједно са Европским парламентом доноси законе, руководи буџетом, управља заједничким међународним и безбедносним проблемима, закључује у име Европске уније међународне уговоре са једном или више држава или међународних организација, итд.

Европска комисија је политички независан извршни орган. Она је независна у односу на владе држава чланица и води рачуна о интересу Европске уније као целине. Такође, надлежна је да предлаже законе Европском парламенту и Савету министара, да управља и спроводи политике и буџет Уније, да спроводи прописе

⁶⁰ About the EU, https://europa.eu/european-union/about-eu_en, 22.1.2020.

⁶¹ EU institutions and bodies in brief,

https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies_en, 1.5.2020.

Уније. Комисија има 28 чланова где сваки комесар има свој ресор (проширење, образовање, култура, наука, заштита животне околине, економија, итд.).

Европски суд правде је институција која се састоји од два суда - Суда правде и Општег суда.⁶² Надлежности Суда су тумачење права када национални судови држава чланица захтевају то за поједине прописе Европске уније, поништење аката Европске уније ако се сматра да неки пропис крши темеље права Уније и оснивачке уговоре, поступање против влада држава чланица због повреде права Уније, итд.

Европски ревизорски суд је институција чија је функција да контролише како се троши новац Европске уније. Он представља орган који процењује да ли се средства из буџета Уније троше на легалан, ефикасан и економски ваљан начин. Чини га 28 судија (по један из сваке државе чланице) и око 800 стручних сарадника.

Поред наведених органа, у Европској унији постоји велики број институција и органа који се баве разним областима (људска права, монетарна политика, економска и социјална питања, итд.). За заштиту на раду и заштиту животне средине су посебно значајне Европска агенција за заштиту на раду и Европска агенција за животну средину. **Европска агенција за заштиту на раду** је агенција Европске уније која реализује кампање, пројекте и истраживања у циљу унапређења безбедности и здравља на радним местима. Она промовише културу превенције ризика на раду и поставља стратешке циљеве у заштити на раду у државама Европске уније.⁶³ **Европска агенција за животну средину** је институција чији је задатак да пружа помоћ Европској Унији и њеним чланицама у доношењу одлука о побољшању животне средине, у укључивању питања повезаних са животном средином у актуелне политичке токове. Њен задатак је и развој и координација мреже националних тела надлежних за животну средину успостављене за подршку Агенцији. Главни „корисници услуга“ ове агенције су Европска комисија, Европски парламент, Савет Европске уније и друге институције ЕУ, владе држава чланица, невладине организације, пословне организације, научне и друге установе, као и шира јавност којој Агенција жели помоћи да добије ширу слику о питањима повезанима са животном средином.⁶⁴

Правна акта од значаја за заштиту на раду

Европска унија има изузетно развијен правни систем заштите на раду и заштите животне средине. Она доноси више врста правних аката који се разликују према дејству и начину спровођења. Могуће су две поделе правних аката ЕУ. С обзиром на то ко их доноси, прва подела извора права ЕУ је на **примарне** и **секундарне**. Друга

⁶² Зоран Радивојевић, „Поступци судске контроле законитости рада институција Европске Уније“, Пројекат усклађивање права Србије са правом ЕУ, зборник радова Правног факултета у Нишу, Ниш, 2016, 14.

⁶³ About EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha>, 21.1.2020.

⁶⁴ European Environment Agency, https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eea_en, 21.1.2020.

подела је према степену обавезности, па се према том критеријуму њени акти деле на **обавезујуће** и **необавезујуће**.⁶⁵

Примарни извори права ЕУ су њени оснивачки уговори и уговори о функционисању ЕУ. Њих стварају државе чланице ЕУ приликом уређивања међусобних односа, а ствара их и сама ЕУ закључивањем споразума са трећим државама и међународним организацијама.

Примарни извори релевантни у материји заштите радне и животне средине су:

- Уговор о оснивању Европске заједнице за угаљ и челик - Париски уговор (1951),
- Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију - Римски уговор (1957),
- Уговор о оснивању Европске економске заједнице - Римски уговор (1957),
- Уговор о оснивању Европске уније (1992) - Мастрихтски уговор,
- Уговор о функционисању Европске уније (2007) - Лисабонски уговор и
- Јединствен европски акт (1986).

Уговор о оснивању Европске заједнице за угаљ и челик (Париз, 1951) предвиђа побољшање услова рада и живота рудара и металских радника. Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију (Рим, 1957) утврђује јединствене стандарде безбедности и заштите здравља радника и становништва од радијације. Уговор о оснивању Европске економске заједнице (Рим, 1957) поставља економске циљеве као што су развој заједничког тржишта, усклађивање економских политика држава чланица, усклађивање социјалних система држава чланица, подстицање сарадње држава у социјалном домену. Уговор о оснивању Европске уније (Мастрихт, 1992) утврђује обавезе држава чланица у области безбедности и заштите здравља на раду. Уговор о функционисању Европске уније (Лисабон, 2007) промовише подстицање запошљавања, побољшања услова рада, унапређења социјалне заштите. Јединствен европски акт (Луксембург, 1986) предвиђа стварање основа за побољшање заштите радника на раду и постепено усклађивање услова рада у државама чланицама Европске уније.⁶⁶

Поред примарних, Европска унија познаје и **секундарне изворе права** које доносе њени органи и институције у свом раду. Секундарни извори могу бити обавезујући и необавезујући. У обавезујуће спадају уредбе, директиве и одлуке, а у необавезујуће препоруке и мишљења.

Када је реч о заштити на раду, најважнији извор права Европске уније у овој области представља Општа директива о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду.

⁶⁵ Предраг Јовановић, *Исто*, 115-116.

⁶⁶ Стеван Лилић, Мирјана Дреновак-Ивановић, *Исто*, 97-101.

Друга подела правних аката ЕУ је на обавезујуће и необавезујуће. У **обавезујуће правне акте** ЕУ спадају уговори, уредбе, директиве и одлуке.⁶⁷

Уговори представљају основне изворе права Европске уније, јер су обавезујући и садрже норме о потреби регулисања заштите на раду и заштите животне средине, при чему дефинишу неке надлежности органа ЕУ у овој области. Тачније, уговори дефинишу циљеве ЕУ, правила за функционисање институција Уније, начине доношења одлука и односе између Уније и њених чланица. Најважнији оснивачки уговори су Уговор о оснивању Европске заједнице за угљ и челик, Уговор о оснивању Европске економске заједнице, Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију, Уговор о оснивању Европске уније, итд.

Уредбе су документа која садрже норме општег карактера и директно се примењују у државама чланицама. Оне се директно примењују на све грађане држава чланица, а то значи да се уредбе не морају преносити у националне законе држава чланица. Донете уредбе се морају поштовати у целој Европској унији. Доносе се у циљу стварања институционалне основе и увођења економских инструмената за ефикасније спровођење активности ЕУ и боље сарадње са државама чланицама и другим субјектима у одређеним областима.

Директиве су акти који правно обавезују у погледу циља коме теже, а државе могу изабрати средства и форме постизања циља. Директиве одређују циљ (резултат) који се треба остварити, а државама чланицама се оставља слобода избора форме, начина и средстава како ће то постићи. При томе се морају достићи стандарди које директива утврђује као минималне и оставља се могућност државама чланицама да предвиде повољније, више стандарде. Оне утврђују критеријуме и дају смернице за успостављање националних система заштите на раду у државама чланицама, са циљем уједначавања стандарда са онима које одређује директива као минималне.

Одлуке представљају појединачне административне акте и обавезују само оне субјекте који су у конкретној одлуци назначени. Оне могу бити намењене држави, групи људи или појединцима и у целости су за њих обавезујуће. Често се одлукама обезбеђују нека социјална права или подршка остваривању таквих права (нпр. обезбеђивање финансијске помоћи за одређене активности).⁶⁸

Необавезујући правни акти Европске Уније су **препоруче** и **мишљења**. Ови акти имају велику моралну и политичку снагу, јер садрже одређене принципе и схватања који касније постају саставни део обавезујућих правних аката. Необавезујући карактер не умањује значај таквих аката, јер често могу бити и кључни чинилац у оним областима у којима све државе чланице нису у могућности да се крећу једнаком брзином у усвајању одређених мера, па се оставља довољно слободе за сарадњу, при чему се поштује национална посебност сваке државе чланице. Препорукама и мишљењима се изражавају ставови Европске уније о појединим питањима.

⁶⁷ Sanja Barić, Lena Ružić, „Sekundarno zakonodavstvo EU i Parlamentarni nadzor nad nacionalnom egzekutivom“, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2/2008, 788-789.

⁶⁸ Предраг Јовановић, Исто.

Доношењем таквог акта истиче се значај питања које се уређује и подстичу државе да га у границама могућности уграде у свој правни систем. Државе су обавезне да их узму у разматрање приликом доношења националних прописа и да своје прописе донесу у духу препоруке или мишљења.

Општа директива о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду (89/391 ЕЕС)

Општа директива представља основу за успостављање националних система безбедности и здравља на раду у државама чланицама Европске уније. Она поставља општа начела система безбедности и здравља на раду. Односи се на све гране и делатности у јавном и приватном сектору (индустрију, трговину, услуге, администрацију, образовање), на сва предузећа и установе, осим на војску и полицију које се као специфични државни органи организују по посебним прописима.

Према овој директиви, обавеза послодавца је да осигура безбедност и здравље запослених. Ове обавезе се послодавац не ослобађа ни у случају када за послове заштите ангажује институцију изван предузећа. Обавезе послодавца се односе нарочито на:

- обезбеђивање превентивних мера безбедности и здравља на раду,
- организовање послова безбедности и здравља на раду,
- пружање прве помоћи,
- обуку запослених за безбедан и здрав рад,
- контролу здравственог стања запослених.

Обезбеђивање превентивних мера заштите подразумева обавезу послодавца да организује обављање делатности на принципима као што је:

- избегавање ризика,
- процена ризика који се не могу избећи,
- прилагођавање рада раднику који га обавља, а нарочито у смислу конструисања радног места, избора опреме, метода рада и производних метода како би се избегла монотонија и слично,
- замена опасног са безопасним или мање опасним поступком или средствима,
- давање приоритета колективним мерама у односу на индивидуалне,
- давање одговарајућих упутстава радницима о мерама безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да изврши процену ризика по безбедност и здравље запослених и да процену стално прати и, у случају потребе, изврши ревизију. У циљу

превентивног деловања, постоји обавеза послодаваца да према процењеном ризику, утврди све превентивне мере које треба применити.

Послодавац може да организује обављање послова заштите на раду у предузећу тако што ће преузети да их обавља лично или тако што ће да одреди, једног или више, компетентних радника за обављање ових послова. У случају да се због недостатака одговарајућих стручњака за ову област послови не могу организовати у оквиру предузећа, тражи се ангажовање стручњака ван предузећа, односно ангажује се посебна стручна организација. Број ангажованих радника мора бити довољан да одговори потребама, с обзиром на величину предузећа, степен опасности којима су радници изложени и њихову локалцију. Ангажовани радници морају имати одговарајуће квалификације.

Радници и њихови представници у предузећу морају бити информисани о радницима задуженим за послове заштите на раду, превентивним мерама и активностима у предузећу, процени ризика и мерама заштите, повредама на раду, извештајима које послодавац доставља надлежним органима, прегледима које врши инспекција рада.

Обука радника, као превентивна мера, предвиђена је као посебна обавеза послодаваца и то за радно место и посао који радник обавља. Обука радника је обавезна пре почетка рада, при премештању или промени посла, при увођењу нове опреме или замене постојеће и при увођењу нове технологије. Обука радника се мора периодично обнављати ако је то потребно.

Контролу заштите радника на радним местима, такође, обезбеђује послодавац и том приликом треба да се сваком раднику омогући лекарски преглед у зависности од ризика на радном месту и његовог здравственог стања.

Обавезе запосленог су да се стара о својој и о безбедности осталих радника, са пуном пажњом користи машине, алате и опрему, правилно користи средства и опрему личне заштите на раду, прихвати обуку за безбедни рад коју организује послодавац, сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду.⁶⁹

⁶⁹ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>, 21.1.2020.

Оснивање, циљеви деловања и организациона структура

Савет Европе (СЕ) установљен је као прва међународна организација на територији Европе после Другог светског рата 1949. године са седиштем у Стразбуру. Он је основан у циљу проналажења заједничких начела и основних вредности земаља чланица и очувања и развоја људских права и основних слобода кроз заједничку акцију у економској, социјалној, културној, научној, правној и административној области. У том смислу, свака држава чланица Савета Европе је прихватила принцип владавине права и принцип на основу кога сва лица под његовом јурисдикцијом уживају људска права и основне слободе и обавезала се да ће активно учествовати на остваривању наведених циљева. Данас Савет Европе има 47 држава чланица.⁷³

Савет Европе спроводи дефинисану политику и реализује постављене циљеве преко својих органа:

1. Комитета министара,
2. Парламентарне скупштине,
3. Конгреса локалних и регионалних власти,
4. Европског суда за људска права и
5. Секретаријата.

Комитет министара чине министри иностраних послова држава чланица. Овај орган је надлежан за разматрање мера којима се реализују циљеви Савета Европе и заједничка политика о одређеним питањима. Након разматрања предлога мера и политика, Комитет министара доноси закључак у форми препоруке владама земаља чланица. У циљу праћења примене препорука у појединим чланицама, Комитет министара може да затражи од владе било које чланице извештај о мерама које су, у складу са препоруком, предузете. Осим препорука, Комитет министара доноси конвенције, декларације и резолуције. Конвенције које доноси Комитет министара имају обавезујућу правну снагу за оне државе које су је потписале и ратификовале.

Парламентарна скупштина је саветодавни орган Савета Европе. Чине је представници свих држава чланица које бира парламент из својих редова или које именују чланови парламента. Она даје препоруку о сваком питању о којем Комитет министара затражи мишљење. Имајући у виду сложеност појединих питања, каква су

⁷³ Као 45. земља чланица, 2003. године у Савет Европе примљена је и државна заједница Србија и Црна Гора, по ком основу је и Србија данас чланица Савета Европе.

и питања у вези са заштитом животне средине, ради анализирања, припреме питања или давања мишљења, Парламентарна скупштина може основати комитет или комисију.

Конгрес локалних и регионалних власти је тело саветодавног карактера и чине га представници локалних и регионалних власти држава чланица Савета Европе. Састоји се од два већа - Веће локалних власти и Веће региона. Рад Конгреса се одвија кроз активности четири комитета - Комитет за институције, Комитет за образовање и културу, Комитет за одрживи развој и питања од значаја за заштиту животне средине, просторног и урбанистичког планирања и Комитет за рад, социјалну заштиту и једнакост полова.

Европски суд за људска права установљен је Европском конвенцијом о заштити људских права и основних слобода као стални орган Савета Европе са седиштем у Стразбуру који је гарант поштовања обавеза из ове конвенције. Државе потписнице Европске конвенције могу се обратити овом суду. Тачније, Европски суд за људска права узима предмет у разматрање само ако су претходно исцрпљени сви правни лекови у конкретној држави чланици Конвенције. Он одлучује о представкама појединаца који су држављани чланица Европске конвенције када сматрају да им је одлуком органа власти државе чланице повређено неко право које је гарантовано Конвенцијом. Европски суд за људска права је надлежан и за све предмете који се односе на тумачење и примену Европске конвенције о заштити људских права и основних слобода, као и за предмете који се односе на међудржавне спорове, а у којима држава чланица указује на повреду одредби Конвенције сматрајући да је повреду учинила нека друга држава чланица.

Секретаријат обавља административне и друге послове који су неопходни за редован рад Комитета министара и Парламентарне скупштине. Чине га генерални секретар, заменик генералног секретара и особље.⁷⁴

Ревидирана европска социјална повеља

Један од назначајнијих докумената на тлу Европе у области заштите радних и социјалних права је Европска социјална повеља, односно Ревидирана европска социјална повеља.

Европска социјална повеља је донета 1965. године са циљем да се олакша друштвени и економски напредак држава чланица Савета Европе, да се становништву побољшају услови живота и животни стандард. То је документ који на систематичан начин прописује радна и социјална права и садржи 19 права од којих се нека директно, а нека посредно тичу заштите на раду. Ова повеља је измењена 1996. године доношењем **Ревидиране европске социјалне повеље**.

Циљ Ревидиране европске социјалне повеље је да се постигне веће јединство међу државама потписницама ради лакшег остваривања економског и друштвеног

⁷⁴ Стеван Лилић, Мирјана Дреновак-Ивановић, Исто, 91-92.

развоја, а уз очување основних људских права и слобода. Овај документ садржи листу од 31 права и принципа које су обавезне да прихватају све државе потписнице Повеље.

Нека од ових права су:

- свако мора имати прилику да заради за живот обављањем посла који је слободно изабрао,
- сви запослени имају право на праведне услове рада,
- сви запослени имају право на безбедне и здраве услове рада,
- сви запослени имају право на правичну накнаду која је довољна за пристојан животни стандард њих и њихових породица,
- сви запослени и послодавци имају право на слободу удруживања у националне или међународне организације ради заштите својих економских и социјалних интереса,
- деца и омладина имају право на посебну заштиту од физичких и моралних ризика којима су изложени,
- запослене жене, у случају материнства, имају право на посебну заштиту на раду,
- сви имају право на једнаке могућности и једнак третман у погледу запошљавања без дискриминације на основу пола,
- запослени имају право да учествују у одлучивању и унапређивању услова рада и радне средине у свом предузећу,
- сви запослени имају право на достојанство на раду,
- раднички представници у предузећу имају право на заштиту од радњи штетних по њих као и да им се обезбеде одговарајуће погодности како би обављали своју функцију.⁷⁵

Република Србија није ратификовала Европску социјалну повељу, али јесте Ревидирану европску социјалну повељу.

⁷⁵ *Zakon o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje, „Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori“, br.42/09.*

НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ НА РАДУ

У области заштите на раду у Републици Србији се издваја неколико значајних правних извора. Заштита на раду је уређена Уставом Србије, Стратегијом безбедности и здравља на раду и законима. Два основна закона у овој области су Закон о раду и Закон о безбедности и здрављу на раду. Поред њих, и неки други закони у одређеним сегментима или на специфичан начин се дотичу овог питања, као што су Закон о забрани дискриминације, Закон о заштити података о личности, Закон спречавању злостављања на раду, Закон здравственом осигурању, Закон о пензијском и ивалидском осигурању, итд.

Прави значајан извор права заштите на раду је највиши општи правни акт - **Устав Републике Србије**. Он гарантује право на безбедне и здраве услове рада.⁷⁸

Устав гарантује, пре свега, право на рад, у складу са законом. Свако има право на слободан избор рада. Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места.

Затим, у контексту заштите на раду, Устав прописује да свако има право на:

- поштовање достојанства своје личности на раду,
- безбедне и здраве услове рада,
- потребну заштиту на раду,
- ограничено радно време,
- дневни и недељни одмор,
- плаћени годишњи одмор,
- правичну накнаду за рад,
- правну заштиту за случај престанка радног односа.

Нико се ових права не може одрећи.

Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Такође, Устав прописује да запослени имају право на штрајк, у складу са законом и колективним уговором. Ово право може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности.

У ширем контексту, уставне одредбе о заштити на раду су и оне које се односе на неповредивост човековог интегритета, забрану ропства, забрану

⁷⁸ Устав Републике Србије, чл. 60.

дискриминације, заштиту података о личности и случно. Тако, физички и психички интегритет човека је неповредив. Нико не може бити изложен мучењу, нечовечном или понижавајућем поступању и слично. Затим, нико не може бити држан у ропству или у положају сличном ропству. Сваки облик трговине људима је забрањен. Забрањен је принудни рад. Сексуално или економско искоришћавање лица које је у неповољном положају сматра се принудним радом. Принудним радом се не сматра рад или служба лица на издржавању казне лишења слободе, ако је њихов рад заснован на принципу добровољности, уз новчану надокнаду, рад или служба лица на војној служби, као ни рад или служба за време ратног или ванредног стања у складу са мерама прописаним приликом проглашења ратног или ванредног стања.

У смислу забране дискриминације, прописано је да су пред Уставом и законом сви једнаки. Свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Не сматрају се дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

Зајемчена је и заштита података о личности. Прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности уређују се законом. Забрањена је и кажњива употреба података о личности изван сврхе за коју су прикупљени, осим за потребе вођења кривичног поступка или заштите безбедности РС. Свако има право да буде обавештен о прикупљеним подацима о својој личности и право на судску заштиту због њихове злоупотребе.

Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење је национални програм Владе којим се на целовит начин утврђује развој безбедности и здравља на раду. Циљ Стратегије је стварање безбедне и здраве радне средине за запослене у Републици Србији који се заснива на посвећености и активностима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, других министарстава, репрезентативних организација запослених и послодаваца, цивилног друштва и образовних установа са циљем обезбеђивања безбедних и здравих услова на раду, узимајући у обзир промене на раду и појаву нових ризика и ризика у настајању.

Два основна закона релевантна за заштиту на раду су Закон о раду и Закон о безбедности и здрављу на раду.⁷⁹ Оба закона су усвојена 2005. године и у више наврата су иновирани.

Законом о раду се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. Овај закон уређује права и обавезе послодаваца и запослених из радног односа, заснивање радног односа, радно време, одморе и одсуства, заштиту запослених,

⁷⁹ Aleksandra Ilić Petković at all., "Knowledge of Legal Regulations as *Conditio Sine Qua Non* in Safety Management", M&S 2019, *Process Management and Safety, proceedings, Budva, 2019*, 51.

зараду и друга примања, престанак радног односа, остваривање и заштиту права запослених, организације послодаваца и запослених, надзор над применом закона.⁸⁰

Закон о безбедности и здрављу на раду уређује спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној средини, ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом. Или, још прецизније, овај закон уређује обавезе и одговорности послодавца по питању безбедности и здравља на раду, права и обавезе запослених, организовање послова безбедности и здравља на раду, представника запослених за безбедност и здравље на раду, евиденцију и извештавање, стручни испит и лиценце, Управу за безбедност и здравље на раду и надзор над применом Закона.⁸¹

Поред ова два закона, одређена питања су уређена и неким законима којима није заштитена на раду предмет регулисања, већ само у појединим одредбама уређују ову област или то чине на специфичан начин, сегментарно. Такође, недавно су усвојена и два закона која се баве специфичним видовима радног ангажовања, па уређују и питања безбедности и здравља на раду.

Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима се, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у одређеним делатностима, уређује поједностављен начин радног ангажовања лица и плаћања пореза и доприноса за рад на пословима који су сезонског карактера у појединим делатностима у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства.

Законом о агенцијском запошљавању се уређују права и обавезе запослених који закључују уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, под условима утврђеним овим законом, једнак третман уступљених запослених у погледу остваривања одређених права из радног односа и по основу рада, услови за рад агенција за привремено запошљавање, начин и услови уступања запослених, однос између агенције и послодавца корисника и обавезе агенције и послодавца корисника према уступљеним запосленима.

Законом о спречавању злостављања на раду се уређује забрана злостављања на раду и у вези са радом, мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду, поступак заштите лица изложених злостављању на раду и у вези са радом.

Законом о заштити узбуњивача уређује се узбуњивање, поступак узбуњивања, права узбуњивача, обавеза државних и других органа и организација и правних и физичких лица у вези са узбуњивањем као и друга питања

Законом о здравственом осигурању се уређује здравствено осигурање у Републици Србији, а оно може бити обавезно и добровољно. Овим законом уређују се права из обавезног здравственог осигурања и услови за њихово остваривање,

⁸⁰ Закон о раду, "Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018.

⁸¹ Закон о безбедности и здрављу на раду, "Службени гласник РС", бр. 35/2023.

финансирање обавезног здравственог осигурања, уговарање здравствене заштите, организација обавезног здравственог осигурања и друга питања од значаја за систем обавезног здравственог осигурања. Такође, овим законом уређују се врсте добровољног здравственог осигурања, услови за организовање и спровођење добровољног здравственог осигурања, финансирање добровољног здравственог осигурања и друга питања од значаја за добровољно здравствено осигурање.

Закон пензијском и инвалидском осигурању уређује обавезно пензијско и инвалидско осигурање. Прецизније речено, пензијско и инвалидско осигурање у Републици Србији је обавезно и оно се овим законом уређује. Поред обавезног, пензијски систем у Републици Србији чине и добровољни пензијски фондови и пензијски планови који се уређују посебним законом.

Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености се уређују: послови и носиоци послова запошљавања, права и обавезе незапосленог и послодавца, активна политика запошљавања, осигурање за случај незапослености и друга питања од значаја за запошљавање, повећање запослености и спречавање дугорочне незапослености у Републици Србији.

Законом о здравственој заштити уређује се систем здравствене заштите у Републици Србији, његова организација, друштвена брига за здравље становништва, општи интерес у здравственој заштити, надзор над спровођењем овог закона, као и друга питања од значаја за организацију и спровођење здравствене заштите.

Кривични законик се састоји из општег и посебног дела. У општем делу се уређују основни институти кривичног права, као што су кривично дело, казне, мере безбедности, рехабилитација, итд. Посебни део уређује конкретна кривична дела, а у оквиру њега се налази посебна целина кривичних дела која се односе на кривична дела по основу рада.

СТРАТЕШКА ДОКУМЕНТА У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ НА РАДУ

Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење

Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење је национални програм Владе којим се утврђује развој безбедности и здравља на раду.⁴⁷

Након анализе стања у области безбедности и здравља на раду у претходном периоду која представља полазну основу за израду стратешког документа, Стратегија дефинише правце за даље унапређење безбедности и здравља на раду у Републици Србији. Како би се унапредио систем безбедности и здравља на раду, потребно је наставити активности на:

- унапређењу законодавства,
- вршењу инспекцијских надзора над применом прописа,
- увођењу јединственог регистра повреда на раду,
- увођењу посебног осигурања од повреда на раду и професионалних болести,
- унапређењу социјалног дијалога, здравља на раду, образовања и обука професионалног развоја,
- превазилажењу препознатих проблема у примени прописа.

Увођење јединственог регистра повреда на раду јесте основ за праћење стања, анализу и успостављање ефикасније националне политике у овој области. Имајући у виду приоритете Владе успостављање дигитализације на свим нивоима у државној управи, намеће се обавеза успостављања електронског регистра повреда на раду. У том смислу, Управа за безбедност и здравље на раду припремила је софтвер – Регистар повреда на раду који треба да обезбеди да се евиденција о повредама на раду води у електронској форми. Јединствени регистар повреда на раду може обезбедити бројне позитивне ефекте: електронску пријаву повреда на раду, смањење трошкова, уштеду времена за послодавце, убрзавање процеса остваривања права, доступности података о извору и узроку повреда на раду,

⁴⁷ Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2024. до 2027. године са Акционим планом за њено спровођење, „Службени гласник РС“, бр. 84/2024.

систематску обраду и анализирање података. Такође, свим учесницима у систему безбедности и здравља на раду могу бити доступни релевантни подаци о броју повреда на раду.

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

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

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

У систему безбедности и здравља на раду, концепт целоживотног учења и образовања сматра се стратешким концептом као одговор на промене у новом свету рада донесеним зеленим, дигиталним и демографским транзицијама, професионалне ризике и друге захтеве за унапређење знања и вештина. Полазећи од чињенице да су основне одреднице целоживотног учења и образовања континуитет и интеграција, намеће се потреба развоја свести од најранијег узраста о важности сопственог здравља и безбедности преко свих нивоа формалног образовања до различитих облика неформалног образовања. Поред образовно-васпитне делатности, потребно је подстицати развој научно-истраживачког рада, сарадњу и умрежавање високошколских установа (у националним, регионалним и

међународним оквирима) кроз покретање пројеката, трансфер научних знања и пракси и других научних активности у овој области. Да би се ишло у корак са временом, технолошким и другим променама и одговорило, односно управљало ризицима у радној средини, неопходно је учење током целог живота. Зато се поред стеченог формалног образовања, знања из области безбедности и здравља на раду стичу неформалним образовањем и учењем. Када је реч о неформалном образовању, од посебног је значаја оспособљавање запослених, послодаваца, инспектора рада, саветника/сарадника за безбедност и здравље на раду и координатора кроз обуке континуалног професионалног развоја и друге облике неформалног образовања из области безбедности и здравља на раду. Стицање знања о безбедности и здрављу на раду у раном узрасту ствара добру основу за спречавање повреда на раду и професионалних болести касније током професионалног ангажовања.

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

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

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

Након анализе стања и дефинисања даљих праваца унапређења система безбедности и здравља на раду, Стратегијом се дефинише њена визија, стратешки циљеви и мере за њихово остваривање.

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

Општи циљ Стратегије је унапређење безбедности на раду и очување здравља радно активног становништва. Стратегија тежи да се у периоду њеног спровођења број повреда на раду у Републици Србији смањи за 5%, у односу на укупан број

повреда на раду за претходни петогодишњи период спровођења Стратегије, према евиденцији коју води Инспекторат за рад.

Посебни циљеви у спровођењу Стратегије су:

- унапређење регулаторног оквира у области безбедности и здравља на раду,
- промоција културе превенције у области безбедности и здравља на раду (подизање свести и информисање јавности),
- унапређење услова рада ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом,
- унапређење евиденција о повредама на раду и лиценцама.

Стратегијом се, даље, утврђују **мере за постизање наведених циљева**. Тако, унапређење безбедности и здравља на раду ће се остваривати кроз подстицање социјалног дијалога социјалних партнера, кроз увођење е-алата за процену ризика, кроз промоцију безбедности и здравља на раду, кроз образовање и обуку за безбедност и здравље на раду, итд.

Саставни део Стратегије је Акциони план за њено спровођење.

Акциони план за спровођење Стратегије је документ којим се прецизирају активности, субјекти, рокови којима се остварују стратешки циљеви. Тако, нпр. Акциони план предвиђа активности као што су:

- упознавање инспектора рада са новим Законом о безбедности и здрављу на раду и подзаконским актима,
- упознавање ученика средњих стручних школа са питањима безбедности и здравља на раду,
- обележавање Европске недеље безбедности и здравља на раду и Дана безбедности и здравља на раду,
- припрема Нацрта закона о осигурању од повреда на раду и професионалних болести ради обезбеђивања накнаде штете,
- итд.

За све ове активности се Акционим планом утврђују субјекти и рокови за њихово спровођење, као и очекивани резултати. Најчешћи субјекти који су задужени за спровођење Акционог плана су Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, удружења послодаваца и запослених, Инспекторат за рад, итд.

Имајући у виду Акциони план и саму Стратегију, извештај о резултатима у достизању утврђених циљева Стратегије биће припремљен и поднет Влади на усвајање након истека важења Стратегије.

ЗАКОНОДАВСТВО У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА

Појам и битни елементи радног односа

Радни однос је правни однос који се добровољно успоставља између запосленог и послодавца са међусобним правима, обавезама и одговорностима утврђеним законом и другим правним актима. То је друштвени однос који се успоставља правним актом - уговором о раду. Из тог разлога он представља правни однос. Радни однос се може дефинисати као добровољан правно регулисан уговором о раду заснован однос између послодавца и запосленог у коме обе стране преузимају права, обавезе и одговорности по основу радног односа. Запослени преузима обавезу да на организован и одговоран начин обавља свој посао, а послодавац преузима обавезу да му исплаћује припадајући износ зараде.⁸⁷ У Републици Србији сва питања везана за радни однос се уређују **Законом о раду**.

Битним елементима радног односа подразумевају се битне одреднице по којима се тај однос препознаје и чини различитим од других друштвених и правних односа.⁸⁸ Истовремено присуство свих битних елемената радног односа чини један правни однос радним односом. Под битним елементима радног односа се подразумевају:

- **добровољност** - радни однос се не може засновати без сагласности послодавца и запосленог, што значи да се тај однос не може засновати принудним путем, јер би то био принудни рад,
- **лична радноправна функционална веза** – радни однос се заснива између конкретног послодавца и конкретног запосленог, јер они желе да баш једни са другима заснују радни однос,
- **двостраност** - радни однос је двостран однос, јер настаје између две стране – послодавца и запосленог између којих се ствара лична, радноправна и функционална веза и

⁸⁷ Живко Кулић, Слободанка Перић, *Радно право*, Завод за уџбенике, Београд, 2016, 86-87.

⁸⁸ *Радни однос може бити индивидуални и колективни. Када се говори о радном односу без наглашавања да се ради о колективном радном односу, подразумева се да је реч о индивидуалном. У ово поглављу се разматрају појам и елементи индивидуалног радног односа.*

- **стицање права, обавеза и одговорности** – запослени преузима обавезу да на организован и одговоран начин обавља преузете послове, а послодавац да му исплаћује зараду за тај рад.⁸⁹

Заснивање радног односа

Заснивање радног односа има вишеструки значај, како за запосленог и послодавца, тако и за друштво у целини. Он омогућава запосленом да себи и члановима своје породице обезбеди материјалну и социјалну сигурност, а послодавцу да обезбеди људске ресурсе са потребним знањима, вештинама, способностима и другим потенцијалима за обављање послова из његове делатности. Заснивање радног односа је значајно и за друштво, због тога што се њиме обезбеђује неопходна количина и жељени квалитет друштвено потребног рада, ради задовољавања опште друштвених потреба и интереса.

Радни однос се заснива **уговором о раду** који треба да садржи име, презиме и адресу запосленог, назив и седиште послодавца, стручну спрему запосленог, назив радног места, врсту радног односа (да ли се ради о радном односу на одређено или неодређено време), дан почетка рада, место рада, радно време, износ зараде, итд.⁹⁰

Заснивање радног односа подразумева испуњавање услова за обављање одређеног посла. Ти услови се утврђују законом и правилником о организацији и систематизацији послова који доноси послодавац. Услови за заснивање радног односа могу бити бројни и веома различити. Неки од тих услова су општег карактера, јер се везују за сва радна места и све кандидате за посао, односно за све запослене који на њима раде. Услови за заснивање радног односа деле се на:

- опште и
- посебне.

Општи услови за заснивање радног односа су такви да их мора испуњавати свако лице које жели да се запосли и заснује радни однос. Без њиховог испуњења радни однос се не може засновати, јер би такво поступање било у директној супротности са законским прописима.

Према Закону о раду, у Србији постоји један општи услов за заснивање радног односа, а то је навршених 15 година живота. Лице које није навршило 15 година живота не може заснивати радни однос, због тога што се налази у стању недовршеног психофизичког развоја који би се запошљавањем могао угрозити, односно успорити. Испуњеност услова у погледу навршених 15 или више година живота доказује се изводом из матичне књиге рођених или другом одговарајућом јавном исправом (нпр. здравственом књижицом, сведочанством). Одређивање година живота као услов за заснивање радног односа се врши јер радно ангажовање

⁸⁹ Предраг Јовановић, *Исто*, 177.

⁹⁰ Закон о раду, чл. 33.

на одређеним пословима лица млађих од 15 година може да има штетне последице по њихово психофизичко здравље и развој.⁹¹

Поред година живота законодавства појединих земаља препознају и неке друге опште услове. На пример, општи услов може бити општа здравствена способност лица које жели да заснује радни однос. Општа здравствена способност подразумева менталну и физичку способност довољну за обављање одређених послова, тј. за рад на већини радних места. Наиме, познато је да постоје људи чије је здравствено стање у менталном и другом погледу толико угрожено да не могу обављати ниједан посао. Са њима се не може заснивати радни однос ни за обављање најједноставнијих, најлакших и по здравље најмање штетних послова. Реч је о лицима која не могу имати статус запослене особе, јер је њихова ментална и физичка способност испод иоле прихватљивих граница (нпр. везана су за постељу, нису урачунљива, зашла су у дубоку старост, болују од тешке и неизлечиве болести). Из тих разлога, веома је важно да се на недвосмислен начин утврди да ли одређено лице испуњава услов за заснивање радног односа у погледу опште здравствене способности. Општа здравствена способност се најчешће доказује лекарским уверењем. У законодавству Србије општа здравствена способност није препозната као општи услов за заснивање радног односа.

За разлику од општих услова, који су јединствени и истоветни у сваком појединачном случају, **посебни услови за заснивање радног односа** се опредељују према захтевима конкретног радног места. Другим речима, посебни услови се дефинишу према природи, сложености, одговорности и значају посла, условима под којима се он обавља, потребним знањима, способностима и вештинама за обављање посла и другим одговарајућим параметрима. Посебни услови се, по правилу, прописују правилником о организацији и систематизацији послова који доноси послодавац.

Као посебни услови за заснивање радног односа најчешће се захтевају врста и степен стручне спреме, радно искуство, потребна знања и способности, посебна здравствена способност, неосуђиваност, знање страног језика, оспособљеност за рад на рачунару, положен возачки испит и слично. Све зависи од природе и сложености посла за који се заснива радни однос.

Поред наведених општих и посебних услова, постоје и **услови за заснивање радног односа у посебним случајевима**. Ови услови се дефинишу посебним законом и односе се на поједине категорије запослених. Тако, радни однос у државном органу у својству државног службеника може засновати лице које, поред општег услова од 15 година живота и посебних услова прописаних од стране послодавца, испуњава и услове да је држављанин наше земље, да није осуђивано на казну затвора од најмање 6 месеци, итд. За заснивање радног односа са малолетним лицем, поред општег услова од 15 година живота и посебних услова прописаних од

⁹¹ Александра Поповић, *Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења*, докторска дисертација, Правни факултет, Универзитет у Београду, Београд, 2016, 43.

стране послодавца, потребно је и да родитељи дају писану сагласност за заснивање радног односа, да постоји лекарско уверење којим се утврђује да је малолетно лице способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље. Као посебни случајеви заснивања радног односа где постоје и додатни законом прописани услови за заснивање радног односа су радни однос са лицима са инвалидитетом, са страним држављанима, итд.⁹²

Врсте радног односа

Закон о раду предвиђа неколико врста радног односа, и то:

1. радни однос на неодређено време,
2. радни однос на одређено време,
3. радни однос уз пробни рад,
4. радни однос за обављање послова са повећаним ризиком,
5. радни однос са непуним радним временом,
6. радни однос за обављање послова ван просторија послодавца,
7. радни однос са кућним помоћним особљем.⁹³

Радни однос на неодређено време представља основни облик радног односа чије трајање није унапред одређено и може престати у случајевима који су прописани законом. Уколико се радни однос на неодређено време врши са пуним радним временом, онда запослени остварује права и обавезе по основу радног односа у пуном обиму.

Радни однос на одређено време подразумева заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.⁹⁴ Послодавац може закључити један или више уговора о раду којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима, или без прекида, не може бити дужи од 24 месеца.

Изузетно, уговор о раду на одређено време може да се закључи и на период дужи од 24 месеца:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог - до његовог повратка,
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено - најдуже до завршетка пројекта,

⁹² Предраг Јовановић, *Исто*, 187-191.

⁹³ Закон о раду, чл. 36-46.

⁹⁴ Aleksandra Ilić Petković, Ivana Ilić Krstić, Ivan Mijailović, "The Importance of Legal Employment Status of Persons Involved in a Project", *M&S 2018, Project Management and Safety, proceedings, Ohrid, 2018*, 130-131.

- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом - најдуже до истека рока на који је издата дозвола,
- за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године - на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци,
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година - најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Ако запослени остане да ради код послодавца најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Радни однос уз пробни рад подразумева радни однос где се уговором о раду предвиђа пробни рад који може трајати најдуже на 6 месеци. Циљ пробног рада је провера знања, стручности и способности неког радника при обављању неког посла. Начин провере успешности утврђује послодавац.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком подразумева заснивање радног односа са лицем за обављање послова на радном месту које је одређено као радно место са повећаним ризиком. Таквим пословима се сматрају послови под водом, земљом, послови летачког особља, послови на високој или ниској температури, под дејством зрачења и многи дурги послови код чијег обављања постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења, телесних оштећења. Овакав рад захтева посебне здравствене, физичке и психичке способности запосленог, јер је реч о пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и личне заштитне опреме, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог или повећана опасност од угрожавања његове безбедности или живота. Из тих разлога је законом прописано да овакву врсту радног односа могу засновати само лица која испуњавају посебно прописане услове. Ови услови се прописују посебним актом послодавца – Акт о процени ризика у коме се прецизно утврђују здравствени захтеви према запосленом за конкретно радно место. Те здравствене услове прописује служба медицине рада у току поступка израде Акта о процени ризика. Такође, способност за обављање ових послова конкретног лица утврђује служба медицине рада на основу претходног лекарског прегледа, тј. прегледа који се мора обавити пре ступања на рад. Послодавац има обавезу да запосленом омогући обављање претходног лекарског прегледа, као и периодичних лекарских прегледа које запослени врши на сваких годину дана.

У пракси постоји могућност да запослени код послодавца ради на пословима који нису са повећаним ризиком, а да му послодавац понуди анекс уговора о раду где се он премешта на радно место са повећаним ризиком. У том случају запослени нема право да одбоје рад на радном месту са повећаним ризиком уколико служба медицине рада утврди да он испуњава прописане здравствене услове. У овој ситуацији постоји јасна обавеза послодавца да запосленог упуту на претходни

лекарски преглед ради утврђивања да ли запослени испуњава прописане здравствене услове. Уколико запослени испуњава услове, а одбије премештај на радно место са повећаним ризиком, послодавац има могућност да му откаже уговор о раду због непоштовања радне дисциплине или да га новчано казни у виду смањења зараде највише до три месеца.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком може трајати све док запослени који га је засновао испуњава посебне услове за рад на тим пословима. Уколико се утврди да је дошло до губитка способности за обављање ових послова, тада послодавац запосленом треба да обезбеди други посао, јер запослени досадашњи не може да ради. Неиспуњавање услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду. Суштина промене радног места мотивисана је заштитом здравља запосленог, пошто се ризик на досадашњем радном месту не може отклонити применом мере заштите.

Радни однос са непуним радним временом заснива се на неодређено или одређено време, са радним временом краћим од пуног радног времена (краће од 40 сати недељно). Најчешће се овакав радни однос заснива када за конкретно радно место не постоји велики обим посла, па се због тога одређује непуно радно време. Запослени остварује права по основу рада сразмерно времену проведеном на послу.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодаваца значи да запослени обавља рад код куће или на даљину. Рад код куће подразумева да запослени обавља послове код своје куће или у другом простору по свом избору. Рад на даљину значи да запослени обавља послове мењајући место рада и често користећи лап топ, или другу опрему коју носи са собом. Овај радни однос се не разликује од других, сем што се рад не обавља у радном простору послодаваца. Послови се могу вршити ван просторија послодаваца, при чему они не смеју бити опасни по човека и животну средину.

Радни однос са кућним помоћним особљем се заснива са одређеним лицем ради обављања послова у домаћинству. То су послови који подразумевају одржавање хигијене у просторијама за становање, набавка и спремање хране, чување деце, обезбеђење објекта и др. У овом случају послодавац је домаћин или домаћица, а запослени заснива радни однос за обављање кућних послова. Код ове врсте радног односа послодавац може до 50% зараде запосленом исплаћивати у натури (храни, смештају), а остатак зараде у новцу.

Радни однос са приправником се заснива са лицем које има својство приправника, а то значи да оно први пут заснива радни однос за одређену врсту и степен стручне спреме који поседује. Овај радни однос служи да би се запослени у току тог рада осамосталио за рад у својој струци. Приправнички стаж може трајати најдуже годину дана.

Основна права и обавезе послодаваца и запослених из радног односа

Када је реч о **правима запослених**, Законом о раду је гарантован низ права по основу рада и у вези са радом. Тако, запослени има право на одговарајућу зараду за обављени рад и време проведено на раду. Запослени имају право и на накнаду зараде за рад у време државних празника, за време годишњег одмора, итд. Такође, имају и право на накнаду трошкова превозне карте, дневнице за време службеног пута, а имају и право на друга примања као што је исплату отпремнине при одласку у пензију, јубиларна награда, итд.

Затим, запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, а ово право је детаљно уређено Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запосленом се гарантује и право на здравствену заштиту и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости. Запослени има право да контролише здравље према ризицима који постоје за његово радно место и који су утврђени актом о процени ризика. Ово право запослени користи у складу са прописима о здравственој заштити.

Закonom о раду је свим запосленима гарантовано право на заштиту личног интегритета, као и право на материјално обезбеђење за време привремене незапослености које се уређује посебним прописима.

Запослени имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и ради неге детета у укупном трајању од 365 дана. Запослени мушкарац или жена има право на посебну заштиту ради неге детета, а запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту.

Када је реч о основним **обавезама запослених**, према Закону о раду запослени има следеће обавезе:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради - то подразумева да обавља задати посао у складу са законом и правилима, да користи одређену заштитну опрему, да не буде у алкохолисаном стању, да је потпуно здрав и способан за ту врсту послова,
- да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа - то значи да запослени мора у потпуности да поштује правила предузећа и уговор који је самовољно потписао при ступању у радни однос, као и своје предпостављене,
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете - то значи да не ризикује свој живот и

настанак материјалне штете, већ да обавести послодавца како би он предузео мере да се та потенцијална опасност санира и створе повољни услови за рад.⁹⁵

Када је реч о **основним обавезама послодавца**, он је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду,
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду,
- запосленом пружи обавештење о условима рада и организацији рада, као и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду,
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.⁹⁶

Такође, забрањена је дискриминација лица која траже запослење и самих запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, чланство у политичким организацијама, или неко друго лично својство. Дискриминација је забрањена у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
- услове рада и сва права из радног односа,
- образовање, оспособљавање и усавршавање,
- напредовање на послу,
- отказ уговора о раду.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да неке карактеристике лица представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Одредбе Закона о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених (особе са инвалидитетом, жене за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета), као и одредбе које се односе на посебна права родитеља - не сматрају се дискриминацијом.

У случајевима дискриминације, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца.

Законом о раду је забрањено узнемиравање и сексуално узнемиравање. Узнемиравање јес свако нежељено понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално

⁹⁵ Закон о раду, чл. 12-15.

⁹⁶ Исто, чл. 16-18.

узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.⁹⁷

Радно време

Радно време представља временски период који је запослени дужан да проведе на раду, односно да послодавцу буде на располагању за обављање послова за које је засновао радни однос. Према Закону о раду, врсте радног времена су:

- пуно радно време,
- непуно радно време и
- скраћено радно време.

Пуно радно време износи 40 часова недељно. Оно се распоређује на радне дане, а радни дани на часове, с тим да радна недеља, по правилу, има 5 радних дана, а радни дан 8 часова. Послодавац може утврдити и 6 радних дана у недељи, с тим да радно време у целом периоду прерасподеле не буде дуже од 40 часова недељно. Послодавац може да утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова.

Непуно радно време је радно време краће од 40 часова недељно. Оно постоји углавном за случајеве када је на неком радном месту обим послова такав да не захтева рад од 40 часова недељно, него мањи број сати. Запослени са непуним радним временом има права, обавезе и одговорности сходно времену provedеном на раду (зарада и друга примања, дневни, годишњи одмор). Постоје и недељива права која се не могу умањивати без обзира на време provedено на раду, као што је породичко одсуство, заштита материнства, заштита на раду, итд.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог се одређује **скраћено радно време**. Реч је о пословима са повећаним ризиком по безбедност и здравље запослених, као што је рад под земљом, на рентген апаратима, у хладњачама, итд. Радно време се скрађује сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно. Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа у пуном обиму, као да ради са пуним радним временом.

Имајући у виду наведене врсте радног времена, послодавац је овлашћен да врши распоред и прераспodelу радног времена. **Распоред радног времена** значи да радна недеља, по правилу, траје 5 радних дана. Радни дан, по правилу, траје 8 сати. Распоред радног времена у оквиру радне недеље може послодавац утврдити и

⁹⁷ Исто, чл. 18-23.

другачије. Послодавац може да изврши **прерасподелу радног времена** када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима. Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 9 (или 12) месеци у току календарске године у просеку не буде дужи од уговореног радног времена запосленог. Прерасподела радног времена се не сме вршити код запослених који раде на пословима са повећаним ризиком и где је уведено скраћено радно време, код запослених жена за време трудноће, код запослених млађих од 18 година, итд.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дужи од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран - **прековремени рад**. Овакав рад не може да траје дужи од 8 сати недељно, ни дужи од 12 сати дневно. Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад.⁹⁸

Врсте рада које захтевају посебну пажњу при одређивању мера безбедности и здравља на раду јесу:

- ноћни рад и
- рад у сменама.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се **ноћним радом**. Запосленом који ради ноћу најмање 3 часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања. Такође, послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу. Запослени може да ради ноћу дужи од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља. Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање 1/3 свог радног времена. Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.⁹⁹

⁹⁸ Исто, чл. 50-57.

⁹⁹ Исто, чл. 62-63.

Одмори и одсуства

Одмор служи запосленом да обнови своју радну снагу и енергију. Он се јавља у следећим облицима:

- одмор у току дневног рада (пауза),
- дневни одмор,
- недељни одмор,
- годишњи одмор.

Запослени који ради пуно радно време има право на **одмор у току дневног рада** у трајању од најмање 30 минута. Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута, а ако ради најмање 10 сати дневно има право на одмор у трајању од најмање 45 минута. Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и крају радног времена. Послодавац има право да га организује на начин којим се обезбеђује да се рад несметано одвија. Он може одредити одмор у дужем трајању од прописаног минимума, а не и краће од тога.

Запослени има право на **дневни одмор** - одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно.

Запослени има право и на одмор између 2 узастопне радне недеље - **недељни одмор** у трајању од најмање 24 сата непрекидно. Недељни одмор се, по правилу, користи недељом, али послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтевају.

Годишњи одмор је право и обавеза запосленог да у току године одсуствује са рада и да за то време остварује сва права као да ради. То је право сваког запосленог и запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити. Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада. За сваки месец рада запослени има право на 1/12 годишњег одмора, све док не стекне право на пуни годишњи одмор.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом послодавца (правилник о раду, колективни уговор) или уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у више делова. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 2 радне недеље у току календарске године у којој је стекао право на одмор, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз предходну консултацију са запосленим.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Исто, чл. 64-73.

Осим одмора, запослени има право на две врсте одсуства – плаћено и неплаћено одсуство.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде - **плаћено одсуство** у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом (нпр. правлиником о раду послодавца) или уговором о раду. Време трајања плаћеног одсуства утврђује се општим актом и уговором о раду.

Поред права на одсуство из наведених разлога, запослени има право на плаћено одсуство још и:

- пет радних дана због смрти члана уже породице,
- два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног законом, као и за друге ситуације као што је нпр. један дан плаћеног одсуства за полазак детета у први разред и слично.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде - **неплаћено одсуство**. Закон о раду није предвидео услове давања и дужину трајања неплаћеног одсуства, па је препуштено послодавцима да својим актима уреде ово питање. За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Мировање радног односа подразумева да запосленом мирују права и обавезе по основу рада ако он одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца,
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца. Уколико то не учини, послодавац му може дати отказ уговора о раду.¹⁰¹

¹⁰¹ Исто, чл. 77-79.

Радноправна заштита појединих категорија запослених

Брига о запосленима је једна од најзначајнијих активности послодавца, а њени ефекти се одражавају на успешност у пословању, смањење трошкова пословања, задовољство запослених и продуктивност рада.¹⁰² Заштита запослених на раду се може поделити на две врсте:

- општа заштита и
- посебна заштита.

Обе врсте заштите се остварују на основу појединих одредби Закона о раду и на основу Закона о безбедности и здрављу на раду. **Општа заштита на раду** подразумева мере, средства и активности којима се штите безбедност и здравље запослених без обзира на то где раде и какав је карактер послова које обављају.¹⁰³ То значи да се општа заштита на раду односи на све категорије запослених, све категорије послодавца и рад у свим делатностима. **Посебна заштита на раду** је усмерена на заштиту здравља и безбедности појединих категорија запослених. Њоме се, поред опште, обезбеђује и додатна заштита појединих осетљивих категорија запослених.¹⁰⁴

Најзначајнији облици посебне заштите запослених су:

1. заштита омладине,
2. заштита жена,
3. заштита родитељства,
4. заштита запослених родитеља и других лица која пружају негу или посебну негу деци или другим лицима,
5. заштита запослених са инвалидитетом,
6. заштита запослених са здравственим сметњама,
7. заштита запослених који обављају послове са повећаним ризиком.

У смислу посебне заштите могу се посматрати још нека питања. На пример, у посебну заштиту се може сврстати заштита запослених од злостављања на раду (мобинга), заштита података о личности запослених, заштита од дискриминације, заштита запослених узбуњивача, итд. Ове врсте заштите се уређују посебним законима.

Заштита омладине се сматра једним од најзначајнијих облика посебне, тј. појачане заштите запослених.¹⁰⁵ Ова врста заштите се односи на додатну заштиту

¹⁰² Мића Јовановић-Божинов, Живко Кулић, Татјана Цветковски, *Menadžment ljudskih resursa, Megatrend univerzitet primenjenih nauka, Beograd, 2004, 270.*

¹⁰³ Живко Кулић, Слободанка Стојичић, *Исто, 194-218.*

¹⁰⁴ Александра Илић Петковић, *Државни службеници у Србији са освртом на систем безбедности и здравља на раду, Факултет заштите на раду у Нишу, Ниш, 2017, 116-117.*

¹⁰⁵ Предраг Јовановић, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, 4/2015, 1459-1460.*

здравља и безбедности запослених млађих од 18 година.¹⁰⁶ Послодавци морају да воде рачуна да ова запослене не распоређују на тешке послове као што је рад под земљом, водом и на висини, као и послове који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот.¹⁰⁷ Пуно радно време за лица млађа од 18 година износи 35 сати недељно, односно највише 8 сати дневно. Они не могу радити прековремено и ноћу. Прецизније речено, они могу радити ноћу ако је реч о пословима у области културе, уметности и слично, или када је неопходно да се настави рад који је прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а да послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене. Тај рад се обавља под надзором пунолетног запосленог.

Заштита жена се може посматрати у два контекста – заштита жена у смилу родне равноправности и заштита жена у смислу заштите материнства. Заштита жена у смислу родне равноправности у остваривању социјалних и економских права значи да су у погледу права из радног односа жене и мушкарци изједначени.¹⁰⁸ Закон о раду експлицитно гарантује забрану дискриминације по основу пола.¹⁰⁹

Заштита жена у вези са њиховом специфичном улогом у биолошкој репродукцији становништва се односи на трудноћу, порођај и материнство.¹¹⁰ Закон о раду предвиђа посебне мере заштите у оваквим случајевима.¹¹¹ Тако, за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленој жени да откаже уговор о раду. Уколико је наведено запослено лице засновало радни однос на одређено време, време трајања уговора о раду се продужава до истека коришћења права на наведена одсуства.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета (послови који захтевају подизање терета, ако постоји штетно зрачење, изложеност екстремним температурама). Послодавац је дужан да јој обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упуту на плаћено одсуство. Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом.

¹⁰⁶ Марија Вујовић, „Забрана дечијег рада у регионалним међународним инструментима“, *Безбедност*, 2/2016, 198-199.

¹⁰⁷ Ове послове може обављати лице између 18. и 21. године уколико поседује лекарско уверење да је здравствено способно за те врсте послова.

¹⁰⁸ Eileen Elias, „Lessons learned from women in leadership positions“, *Work*, 2/2018, 175.

¹⁰⁹ Закон о раду, чл. 18.

¹¹⁰ Драгана Радовановић, „Посебна заштита за време трудноће и порођаја у светлу Закона о раду“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 64/2013, 241-256.

¹¹¹ Закон о раду, чл. 89-100.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи 6 и више часова.

Запослена жена има право на породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана. Породилшко одсуство почиње да се користи, на основу налаза лекара, најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај. Оно траје до навршена 3 месеца од дана порођаја. Након тога, може се користити одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилшког одсуства. Отац детета може да користи ово право у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест). За треће и свако наредно новорођено дете право на породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета може укупно трајати 2 године.

Заштита родитељства подразумева низ права која припадају неком од родитеља детета без обзира на пол. Тако, један од родитеља са дететом до 3 године живота може да ради прековремено и ноћу само уз своју писану сагласност. Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете са инвалидитетом може да ради прековремено и ноћу само уз своју писану сагласност. Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз њихову писану сагласност.

Заштита родитеља и других лица која пружају негу или посебну негу деци или другим лицима подразумева низ мера које су предвиђене Законом о раду. На пример, један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености има право да, по истеку породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са 1/2 пуног радног времена, најдуже до навршених 5 година живота детета. За време рада са 1/2 пуног радног времена запослени има право на зараду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде.

Заштита запослених са инвалидитетом се, такође, уређује Законом о раду. У смислу прописа из области радног права, постоје 2 групе особа са инвалидитетом – особе код којих је дошло до трајног и потпуног губитка радне способности и особе код којих постоји преостала радна способност. Прва група запослених остављује права по основу пензијског и инвалидског осигурања – право на инвалидску пензију, а наступиће и престанак радног односа по сили закона.¹¹² Лица која и даље поседују преосталу радну способност, али не могу радити на пословима на којима су радили до наступања инвалидности, могу радити на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу. То значи да послодавац има обавезу да запосленом са инвалидитетом обезбеди посао који одговара његовој преосталој

¹¹² Предраг Јовановић, *Исто*, 280.

радној способности. Уколико запослени са инвалидитетом одбије да прихвати овакав посао, послодавац му може отказати уговор о раду. Уколико послодавац не може обезбедити одговарајући посао, онда се запослени сматра вишком.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом садржи одредбе неке одредбе о заштити ове категорије запослених.¹¹³ Овај закон дефинише особу са инвалидитетом као лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима.

При запошљавању особа са инвалидитетом послодавца треба да прилагоди послове, радно место, радни процес том запосленом. Ту се подразумева техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом. Прилагођавањем се може обезбедити и стручна помоћ, као подршка особи са инвалидитетом код увођења у посао или на радном месту, кроз саветовање, оспособљавање, услуге асистенције и подршку на радном месту, праћење при раду, развој личних метода рада и оцењивање ефикасности.

Обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених је да има у радном односу одређени број особа са инвалидитетом - послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је да има у радном односу 1 особу са инвалидитетом, а ако има 50 и више запослених дужан је да има у радном односу најмање 2 особе са инвалидитетом, и на сваких наредних започетих 50 запослених по 1 особу.

Заштита запослених са здравственим сметњама подразумева да су здравствене сметње утврђене од стране надлежног здравственог органа по прописаном поступку. Он не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину. Послодавац има, такође, обавезу да га премести на одговарајуће радно место, а уколико он одбије да прихвати такав посао, може му се отказати уговор о раду. У случају да нема одговарајућег радног места, запослени се сматра вишком.¹¹⁴

Заштита запослених који обављају послове са повећаним ризиком подразумева бројне и разне видове заштите њиховог здравља и живота. Реч је о пословима који су нарочито тешки, напорни и штетни по здравље на којима, и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог. Они се разликују од осталих послова по томе што су веома штетни за људско здравље, а могу бити и ризични по људски живот, чак и онда када се код послодавца доследно примењују прописи из области безбедности и здравља

¹¹³ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, "Службени гласник РС", бр. 36/2009, 32/2013.

¹¹⁴ Закон о раду, чл. 101-102.

на раду. Из наведених разлога, запосленима на овим пословима се прописују додатне, појачане мере заштите. Уобичајени видови такве заштите су скраћено радно време, дужи одмор у току дневног рада, дужи годишњи одмор, бесплатно или веома повољно коришћење бањских и одмаралишта, редован здравствени преглед, посебна заштитна опрема.

Остваривање и заштита права запослених

Права, обавезе и одговорности запослених из радног односа се остварују на основу Закона о раду, других закона, подзаконских аката и општих аката послодавца (правилник о раду, колективни уговор код послодавца). О појединачним правима одлучује овлашћено лице код послодавца – директор или предузетник.

Одлука о праву, обавези и одговорности доноси се у писаном облику - у форми решења. Оно садржи одлуку (констатацију права, обавезе или одговорности), образложење одлуке (разлоге за доношење такве одлуке) и поуку о правном леку (упућивање на начин заштите права уколико запослени није задовољан донетом одлуком).

Спорна питања између послодавца се могу решити на два начина, и то:

- арбитражом или
- радним спором.¹¹⁵

Споразумно решавање спорних питања између послодавца и запосленог се назива **арбитража**. У том случају спорно питање решава арбитар кога одређују стране у спору и који је стручњак из области која је предмет спора. Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору. Поред арбитраже, постоји могућност покретања радног спора пред надлежним судом. Запослени који сматра да је његово право повређено, може покренути **радни спор** и на овај начин потражити заштиту својих права из радног односа.¹¹⁶

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права. Рокови за покретање и окончање поступка арбитраже и радног спора су кратки, јер је циљ да се о правима из радног односа, која су егзистенцијална за запосленог, одлучи у што краћем року како би се обезбедила одговарајућа социјална и материјална сигурност.

Престанак радног односа

Према Закону о раду, радни однос престаје на један од следећих начина:

1. истеком рока на који је заснован,

¹¹⁵ Исто, чл. 192-195.

¹¹⁶ За радне спорове су надлежни основни судови.

2. када запослени наврши 65 година живота и 15 година стажа осигурања,
3. споразумом између запосленог и послодавца,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година,
6. смрћу запосленог,
7. по сили закона,
8. у другим случајевима предвиђеним законом.¹¹⁷

Радни однос престаје **истеком рока** на који је заснован у случају радног односа на одређено време, радног односа уз пробни рад и радног односа приправника. Радни однос на одређено време престаје истеком временског периода на који је заснован и то када послодавац донесе решење о престанку радног односа. Радни однос уз пробни рад истиче када истекне уговорени период пробног рада, а радни однос приправника истиче када истекне период уговореног приправничког стажа. И у овим случајевима послодавац мора донети решење о престанку радног односа.

Када запослени напуни **65 година живота и 15 година стажа осигурања** послодавац доноси решење о престанку радног односа. У овом случају реч је остваривању права на старосну пензију.

Споразум између послодавца и запосленог може бити основ престанка радног односа. Како се радни однос заснива сагласношћу воља послодавца и запосленог, они се тако могу и сагласити да радни однос престане, а иницијативу за овакав начин престанка радног односа може дати, и запослени, и послодавац.

Отказ уговора о раду је једнострана изјава воље коју може дати послодавац или запослени. Када запослени даје отказ, он га мора поднети у писаном облику и доставити послодавцу најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа - отказни рок. Закон о раду не прописује случајеве када запослени може дати отказ, већ то препушта његовој вољи. Послодавац може отказати уговор о раду из оправданих разлога и услучајевима о под условима који су законом предвиђени. Тако, послодавац отказује уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада, ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом, ако се у року од 15 дана не врати на рад након мировања радног односа, ако несавесно или немарно извршава радне обавезе, ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења, итд.

Радни однос запосленог млађег од 18 година може престати **на захтев родитеља или старатеља**, јер је за његово заснивање потребна сагласност ових лица.

Смрћу запосленог гаси се и радни однос у коме је он био. До престанка радног односа долази и смрћу послодавца уколико је то било физичко лице, или престанком рада послодавца (нпр. стечај) уколико је послодавац правно лице.

¹¹⁷ Исто, чл. 175-176.

По сили закона радни однос престаје независно од воље послодавца или запосленог. Тако, на пример, радни однос по сили закона престаје ако дође до потпуног и трајног губитка радне способности запосленог - инвалидитета, или наступи делимични губитак радне способности, а послодавац нема друго одговарајуће радно место где би распоредио запосленог у складу за преосталом радном способношћу. Радни однос може престати и када је запосленом изречена казна затвора дужа од 6 месеци, што подразумева да он мора дуже од 6 месеци бити одсутан са рада. Постоје и многи други случајеви оваквог начина престанка радног односа.

Поред наведених, радни однос може престати и **у другим случајевима који су прописани посебним законима**, као што је Закон о полицији, Закон о државним службеницима, Закон о високом образовању, итд.

Организације запослених и послодаваца

Социјално партнерство и социјални дијалог између послодаваца и запослених је важан предуслов квалитетног система безбедности и здравља на раду и заштите интереса послодаваца и запослених. Из тог разлога, запослени и послодавци се могу удруживати и формирати своје организације.¹¹⁸

Као своје организације, запослени имају:

- савет запослених и
- синдикат.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати **савет запослених**. Савет даје мишљење послодавцу и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених.

Синдикат запослених је одраз слободе синдикалног организовања и деловања. То је самостална и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, унапређења и заштите својих радних, економских, социјалних и других права и интереса. Њиме се, у првом реду, штите права запослених која могу бити угрожена од стране послодавца или државе, али синдикат делује и тако да се бори и тежи побољшању услова рада и заштите на раду.¹¹⁹ Закон о раду гарантује слободну синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице, а на име синдикалне чланарине њему се одбија одређени износ од зараде.

¹¹⁸ Ivana Krišto i dr., "Kvaliteta socijalnog dijaloga u području zaštite na radu – rezultati istraživanja", M&S 2019, Process Management and Safety, zbornik radova, Budva, 2019, 136.

¹¹⁹ Иван Барун, „Репрезентативност синдиката - међународни стандарди и домаћа пракса“, Савремене тенденције у развоју правног система Републике Србије, Зборник радова Правног факултета у Нишу, LX/2012, 287-288.

Синдикалне слободе и права су једна од најзначајнијих тековина борбе радничке класе за побољшања њеног положаја. Како запослени, као економски слабија страна у радном односу, често није у могућности да се избори за своја права и побољшање услова рада код послодавца самосталним деловањем, то је синдикално удруживање и деловање веома ефикасно средство притиска на послодавца и остваривање радничких права.

Синдикалне слободе и права значе:

- право, не и дужност, запослених да оснивају синдикате,
- слободу запослених да ступају у синдикат или иступају из њега,
- слободу избора синдиката коме ће приступити у условима синдикалног плурализма или слободу да не приступи ниједном.

Закон о раду детаљно уређује питања везана за оснивање синдиката, њихово деловање, права и обавезе послодаваца и запослених у том смислу. Послодавац има низ обавеза према синдикату.

Тако, послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код њега обезбеди техничке и просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Он је дужан да обавештава синдикат о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла из накнаду зараде (плаћено одсуство) у прописаним случајевима који се односе на вршење синдикалне функције. На пример, лице овлашћено за заступање и представљање синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, или право на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Оснивање синдиката подлеже општем режиму прописа о удруживању грађана¹²⁰, а основан синдикат се уписује у регистар који води министарство надлежно за послове рада.

Репрезентативност синдиката се утврђује на основу критеријума који су прописани Законом о раду. Тако, синдикат се сматра репрезентативним:

- ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања,
- ако је независан од државних органа и послодаваца,
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора,
- ако има потребан број чланова (најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца),

¹²⁰ Закон о удружењима, "Службени гласник РС", бр. 51/2009, 99/2011, 44/2018.

- ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Послодавци имају право на свој вид удруживања – **удружење послодаваца**. Ово удружење могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице. Као и синдикат, удружење послодаваца се уписује у одговарајући регистар.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

- ако је уписано у регистар у складу са законом и
- ако има потребан број чланова удружења (10% послодаваца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, на територији одређене територијалне јединице, а под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, на територији одређене територијалне јединице).¹²¹

Једно од основних права синдиката и удружења послодаваца јесте право на колективно преговарање и на потписивање колективног уговора. **Колективним уговором** се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Колективни уговор може да се закључи као **општи, посебан и код послодавца**. Општи и посебан колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије. Посебан колективни уговор закључује се за територију аутономије покрајине или општине, града. Општи и посебан колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат. Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач (нпр. Влада, покрајина, град, општина) и репрезентативни синдикат. Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца.

Колективни уговор се закључује на период до 3 године. По истеку рока колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.¹²²

Заштита на раду сезонских радника

Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима се, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у одређеним делатностима, уређује поједностављен начин радног ангажовања лица и плаћања пореза и доприноса за рад на пословима који су сезонског карактера у појединим делатностима у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства. За

¹²¹ Закон о раду, чл. 205-222.

¹²² Исто, чл. 240-267.

потребе радног ангажовања на сезонским пословима у смислу овог закона сматрају се послови који се у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства обављају само у одређено време током године (садња, сетва, берба, жетва, заштита биља, припрема земљишта, резивање, чишћење, љушћење, сортирање, шишање/стрижа, испаша и сл). Ангажовање на основу овог закона је рад ван радног односа.¹²³

Послодавац може да ангажује сезонске раднике највише 180 дана у току календарске године, једног истог сезонског радника највише 120 радних дана у календарској години. Лице млађе од 18 година живота може да се радно ангажује у складу са овим законом. Радно време сезонског радника не сме бити дуже од 12 часова дневно.

Послодавац је дужан да сезонског радника пре ступања на рад упозна са пословима које ће обављати, местом рада, очекиваном трајању радног ангажовања, условима за безбедност и здравље на раду, радном времену и одморима, висином накнаде за рад, итд.

Послодавац је дужан да сезонском раднику обезбеди безбедност и здравље на раду сходно прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду. Услови за безбедност и здравље на раду односе се на упознавање сезонског радника са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, а посебно о:

- ризицима повезаним са процесом рада који могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење сезонског радника и начином и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру и
- мерама пружања прве помоћи и о лицима која их спроводе.

По основу накнаде за рад коју оствари сезонски радник послодавац је дужан да плати порез на доходак грађана и доприносе за обавезно социјално осигурање. Сезонски радник има право из здравственог осигурања само за случај повреде на раду и професионалне болести, као и права из пензијског и инвалидског осигурања.

Заштита на раду при агенцијском запошљавању

Законом о агенцијском запошљавању се уређују права и обавезе запослених који закључују уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, под условима утврђеним овим законом, једнак третман уступљених запослених у погледу остваривања одређених права из радног односа и по основу рада, услови за рад агенција за привремено запошљавање, начин и услови уступања запослених, однос између агенције и послодавца корисника и обавезе агенције и послодавца корисника према

¹²³ Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, "Службени гласник РС", бр. 50/2018.

уступљеним запосленима.¹²⁴ Овај закон примењује се на све уступљене запослене без обзира на врсту радног односа и радно време.

Агенција за привремено запошљавање је привредно друштво или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Србије, који заснива радни однос са запосленим ради његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Србије ради обављања послова под његовим надзором и руковођењем.

Уступљени запослени је физичко лице које је у радном односу у Агенцији, а које се уступа послодавцу кориснику ради привременог обављања послова под његовим надзором и руковођењем.

Послодавац корисник је правно лице, предузетник, представништво или огранак страног правног лица које је регистровано на територији Србије, државни орган, орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе код кога, под његовим надзором и руковођењем, уступљени запослени привремено обавља послове.

Агенција са уступљеним запосленим закључује уговор о раду на неодређено или на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику.

Уговор о уступању запослених између Агенције и послодавца корисника садржи обавезу послодавца корисника да Агенцији пре почетка уступања запослених достави тачне информације о броју уступљених запослених који су му потребни, временском периоду на који се уступају, месту рада тих запослених, пословима које ће обављати, основне услове рада, накнаду за услуге које Агенција пружа послодавцу кориснику, итд. Овај уговор не може да се закључи, поред осталог, на пословима на којима је код послодавца корисника уведено скраћено радно време или бенефицирани радни стаж.

Уступљени запослени има иста права као и други запослени код послодавца корисника, па и у погледу безбедности и здравља на раду, заштиту омладине и трудница, забране дискриминације, итд. Он је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад код послодавца корисника, а посебно мере за безбедан и здрав рад при којима се појављују специфични ризици.

Послодавац корисник има читав низ обавеза у погледу безбедности и здравља на раду уступљеног запосленог. Тако, послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом даје радне задатке, организује, руководи и надзире рад уступљеног запосленог, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и мере безбедности и здравља на раду као и својим запосленима. Он је обавезан и да обавести лице за безбедност и здравље на раду о уступљеним запосленима и о пословима које ће обављати, као и да синдикату пружа информације о радном ангажовању уступљених запослених.

Он дужан је да за уступљене запослене обезбеди мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду. Такође, дужан је да уступљеног запосленог пре ступања на рад упозна са свим ризицима на радном месту и о конкретним мерама, односно да га оспособи за безбедан и здрав рад, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду. Дужан је и да

¹²⁴ Закон о агенцијском запошљавању, "Службени гласник РС", бр. 86/2019.

уступљеном запосленом обезбеди лекарске прегледе у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац корисник дужан је да пријави повреду на раду и професионално обољење уступљеног запосленог у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду и да о томе одмах извести Агенцију. Он треба да Агенцији достави попуњени образац извештаја о повреди на раду односно професионалном обољењу без одлагања, а најкасније у року од 24 часа од настанка повреде, односно утврђеног професионалног обољења. Агенција је дужна да достави извештај о повреди на раду односно професионалном обољењу у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.

ЗАКОНОДАВСТВО У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Основни појмови у области безбедности и здравља на раду

У савременим условима човеков рад је неопходност, а његово обављање треба да у највећој могућој мери обезбеди очување безбедности и здравља запослених. Не постоји делатност, посао или радно место који су потпуно безбедни и потпуно лишени ризика по безбедност и здравље запослених. Неопходно је непрестано тежити што бољим, безбеднијим и сигурнијим условима рада.¹²⁷

Безбедност подразумева сигурност, одсуство опасности и избегавање повреда на раду запослених.¹²⁸ Иако такав захтев у односу на послодавце може изгледати логичан, они су понекад склони да, због уштеде на заштитној опреми или већег профита, занемаре ове ризике. Добро здравље запослених подразумева постојање великог броја различитих предуслова као што је врста делатности којом се послодавац бави, радне операције које се захтевају од запосленог, његово психо-физичко стање, примена превентивних мера безбедности и здравља на раду, итд.¹²⁹

Заштита запослених може се посматрати у ширем и ужем смислу. **У ширем смислу**, њу обезбеђују радно законодавство и прописи о социјалном осигурању којима се уређују права на пуно и скраћено радно време, на одморе и одсуства са рада, на зараду и друга примања, на безбедне услове рада и посебну заштиту жена, омладине и особа са инвалидитетом, право на здравствену заштиту, помоћ и накнаде у случају инвалидности, као и друга права, којима се гарантује социјална и материјална сигурност за случај немогућности обављања рада. **У ужем смислу**, под заштитом се подразумева предузимање мера и активности у циљу стварања безбедних услова рада и заштите здравља запослених од ризика који се јављају на радном месту и у радној средини.

Према Закону о безбедности и здрављу на раду, безбедност и здравље на раду јесте обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање

¹²⁷ Marinko Učur, "Promišljanje prava zaštite na radu kao samostalne pravne discipline", Zbornik Veleučilišta u Rijeci, 1/2013, 199.

¹²⁸ Mirjana Arandžević, Jovica Jovanović, Medicina rada, Medicinski fakultet u Nišu, Niš, 2009, 15.

¹²⁹ Angelika Hauke, Eva Flaspöler, Dietmar Reinert, „Proactive prevention in occupational safety and health: how to identify tomorrow's prevention priorities and preventive measures“, JOSE, 1/2020, 181.

запослених.¹³⁰ Ово значи да је тежиште закона очување комплетног интегритета запосленог – физичког, психичког и моралног.¹³¹

Значај безбедности и здравља на раду се сагледава са хуманог, социјалног и економског становишта. За **хумано становиште** су заинтересовани, и послодавци, и запослени, јер је рад у хуманим условима задовољство за запослене и показатељ да послодавац брине о њима. **Социјални значај** у највећој мери се изражава кроз велики број запослених који се повреде, изгубе живот на радном месту или оболе, а о њиховим породицама бригу преузима друштво. **Економска димензија** се сагледава преко последица повреда на раду, професионалних и других болести и исказује одређеним финансијским показатељима који зависе од броја и тежине таквих случајева. Повреде на раду и професионалне болести често су праћене хаваријама и одсуством са рада чиме се стварају трошкови за послодавца због тога што запослени не ради и што послодавац мора за запосленог исплаћивати наканду зараде за време док он одсуствује, због застоја који настаје у производњи, итд.¹³² Такође, економске последице сnose и други субјекти, као, на пример, Републички фонд за здравствено осигурање који издваја средства за лечење запосленог. На овај начин безбедност и здравље запослених на раду утиче на продуктивност и економичност пословања самог послодавца, као и на квалитет и конкурентност производа тог послодавца на тржишту, тако да послодавац има непосредни интерес да мере које обезбеђују безбедност и здравље на раду буду што ефикасније.¹³³ Истовремено, смањењем броја повреда на раду и професионалних и болести смањује се оптерећење фондова социјалног осигурања, што се непосредно одражава на висину ових средстава, која се по основу доприноса издвајају у национални буџет. Зато је свако улагање у мере заштите за послодавца корисна инвестиција. Послодавцу су потребни здрави радници који ће испуњавати своје радне задатке, јер то доводи до реализације његових пословних циљева.

Основни закон у Републици Србији који уређује питање безбедности и здравља на раду је **Закон о безбедности и здрављу на раду**. Њиме се уређује спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној средини, ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом. Поред овог закона, постоје бројни подзаконски прописи који детаљније разрађују законске одредбе.¹³⁴

¹³⁰ Предраг Јовановић, Дарко Божић, „Заштита и безбедност запослених на раду“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 3/2016, 755.

¹³¹ Jovica Jovanović, „Social - Humanistic and Medical Aspects of Occupational Safety“, *50 Years of Higher Education, Science and Research in Occupational Safety Engineering, proceedings*, Niš, 2018, 18.

¹³² Rebecca Gewurtz, Stephanie Premji, Linn Holness, „The experiences of workers who do not successfully return to work following a work-related injury“, *Work*, 4/2018, 537-538.

¹³³ Roberto Lucchini, Leslie London, „Global occupational health: current challenges and the need for urgent action“, *Annals of Global Health*, 4/2014, 251-252.

¹³⁴ У области безбедности и здравља а раду постоји велики број правилника и уредби као нпр. Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини,

Према Закону, **безбедност и здравље на раду** је обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом у циљу остваривања физичког, психичког и социјалног благостања запослених.

Право на безбедност и здравље на раду имају:

- лица која су у радном односу и лица ангажована ван радног односа,
- лице које се самозапошљава,
- ученици и студенти који се налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави или учењу кроз рад у систему дуалног образовања,
- лица која обављају волонтирање,
- лица која обављају привремене и повремене послове преко омладинске или студентске задруге,
- лица која су упућена на додатно образовање и обуку по упуту носиоца послова запошљавања,
- лица која учествују у организованим јавним радовима од општег значаја,
- лица која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици завода за издржавање казне затвора (радионица, радилиште и сл.) и на другом месту рада,
- лица која код послодавца обављају рад у складу са посебним законима,
- лица која се затекну у радној средини, ако је о њиховом присуству упознат послодавац.¹³⁵

Са појмом безбедност и здравље на раду уско су повезани појмови повреда на раду и професионална болест.

Поведа на раду је повреда која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла запосленог, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма.¹³⁶ Повредом на раду се сматрају повреде тела које су настале као последица случајног спољашњег догађаја који дејствује у кратком временском периоду и изазива акутно телесно, психичко или функционално оштећење организма запосленог.¹³⁷

Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду, Уредба о утврђивању опасног рада за децу, итд.

¹³⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 5.

¹³⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, „Службени гласник РС,” бр. 4/2003, 64/2004, 84/2004, 85/2005, 101/2005, 63/2006, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019, 86/2019, чл. 22.

¹³⁷ Иван Крстић, Бранислав Анђелковић, *Професионални ризик, Факултет заштите на раду у Нишу, Ниш, 2013, 15.*

Повредом на раду сматра се и повреда коју запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца код кога је запослен. У повреду на раду спада и повреда коју запослени претрпи на редовном путу од стана до места рада или обрнуто, као на службеном путу.

Повредом на раду сматра се и повреда коју запослени претрпе учествујући:

- у акцијама спасавања или одбране од елементарних непогода или несрећа,
- у војној вежби или у вршењу других обавеза из области одбране земље,
- на радном кампу или такмичењу,
- на другим пословима и задацима за које је законом утврђено да су од општег интереса.¹³⁸

Професионалне болести су одређене болести проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које је запослени обављао.¹³⁹ Једна болест се може сматрати професионалном тек ако она настаје редовно и искључиво, или пак много чешће и претежно, и у већем броју, код припадника једне професионалне групе.¹⁴⁰ Списак професионалних болести, радна места и послови на којима се оне појављују и услови по којима се одређене болести сматрају професионалним утврђују се посебним правилником (нпр. астма, азбестоза плућа, вирусни хепатитис).¹⁴¹

У болести у вези са радом спада веома широк спектар болести које су на неки начин али не увек, узрочно повезане са занимањем оболелог и условима у којима ради.¹⁴² Код ових болести увек постоји више узрока њиховог настанка. Овакве болести су нпр. хипертензија, мишићно-коштане болести, психосоматске болести, итд. Учесталост ових болести је знатно већа у одређеним професијама, па се сматра да су услови рада и штетности на раду један од фактора њиховог настанка и да утичу на ток болести, компликације и исход.

У Србији постоји посебан орган у оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања задужен за политику безбедности и здравља на раду - **Управа за безбедност и здравље на раду**.¹⁴³ Циљ оснивања и рада Управе је унапређивање и развој безбедности и здравља на раду и смањење повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом. Управа обавља послове као што су припрема прописа у области безбедности и здравља на раду, проучавање узрока и појава повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом, прикупљање и анализа података о повредама на раду, професионалним болестима и болестима у вези са радом, организовање стручних испита, организовање

¹³⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 23.

¹³⁹ Исто, чл. 24.

¹⁴⁰ Данило Ж. Марковић, *Социологија безбедног рада*, Просвета, Ниш, 1998, 65.

¹⁴¹ Правилник о утврђивању професионалних болести, „Службени гласник РС“, бр. 105/2003.

¹⁴² Закон о безбедности и здрављу на раду их не препознаје.

¹⁴³ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 88-89.

саветовања и едукација запослених, послодаваца, лица за безбедност и здравље на раду, инспектора, итд.¹⁴⁴

Обавезе и одговорности послодавца

Закон о безбедности и здрављу на раду утврђује читав низ обавеза послодавца. Тако, послодавац је дужан да обезбеди и спроводи превентивне мере безбедности и здравља на раду. Дужан је да радни процес прилагоди способностима запосленог у погледу безбедности и здравља на раду, да обезбеди одговарајуће услове радне средине, средства за рад и личну заштитну опрему.

Он је дужан да:

- актом у писаној форми именује саветника, односно сарадника за безбедност и здравље на раду,
- запосленом одреди обављање послова на радном месту и у радној средини на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду,
- обавештава запослене и представнике запослених о опасностима и штетностима које могу да доведу до повреда на раду и оштећења здравља услед нових технологија и средстава за рад и да донесе одговарајућа упутства за безбедан и здрав рад,
- обучава запослене за безбедан и здрав рад,
- обезбеди запосленима коришћење личне заштитне опреме у складу са актом о процени ризика,
- обезбеди одржавање средстава за рад и личне заштитне опреме у исправном стању и искључи их из употребе ако на њима дође до промена због којих постоје ризици за безбедност и здравље запослених,
- ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад и периодичних испитивања услова радне средине, односно хемијских, физичких штетности, микроклиме и осветљености и биолошких штетности,
- обезбеди прописане лекарске прегледе запослених,
- обезбеди пружање прве помоћи, као и да обучи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи,
- заустави сваку врсту рада који представља озбиљну, неизбежну и непосредну опасност за живот или здравље запослених.¹⁴⁵

Две посебно важне обавезе послодавца су да донесе акт о процени ризика и да организује обављање послова безбедности и здравља на раду.

¹⁴⁴ Radomir Nikolić, Dragoljub Peurača, *Bezbednost i zdravlje na radu - Priručnik za praktičnu primenu*, Atlantis, Niš, 2014, 232.

¹⁴⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 15.

Процена ризика и акт о процени ризика

Процена ризика је систематско евидентирање и процењивање свих опасности и штетности у радном процесу на радном месту у радној средини који могу узроковати настанак повреда на раду, болести или оштећења здравља и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика на најмању могућу меру. У поступку процене ризика се сагледавају организација рада, радни процеси, средства за рад, сировине и материјали који се користе у технолошким и радним процесима, лична заштитна опрема и други елементи који могу да изазову ризик од повреда на раду и оштећења здравља. Процена ризика се заснива на анализи вероватноће настанка и тежине могуће повреде на раду и оштећења здравља запосленог проузрокованих на радном месту и у радној околини. На основу прикупљених података и утврђених опасности и штетности на сваком радном месту код послодавца, врши се процењивање ризика - вероватноће настанка и тежине повреда на раду и оштећења здравља. Затим се, на основу процењеног ризика, прописују мере заштите на раду.

Акт о процени ризика је резултат спроведеног поступка процене ризика. То је општи правни акт који доноси послодавац и који садржи опис процеса рада са проценом ризика од повреда и оштећења здравља на радном месту и у радној околини и који садржи мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду. Реч је општем правном акту који доноси и потписује директор предузећа (одговорно лице код послодавца). Овим актом се утврђују све могуће опасности и штетности на радном месту и у радној околини и, на основу њих, врши се процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља за свако радно место код послодавца.

Акт о процени ризика садржи опште податке о послодавцу, опис технолошког и радног процеса, опис средстава за рад, опис опреме за личну заштиту на раду, снимање организације рада, утврђене опасности и штетности на сваком радном месту и у радној околини, процењен ризик у односу на опасности и штетности, утврђени начина и мере за отклањање, смањење или спречавање ризика.

Актом о процени ризика се утврђује да ли на неком радном месту код послодавца постоји повећани ризик по безбедност и здравље запосленог. **Радно место са повећаним ризиком** је радно место на висини, радно место у дубини, радно место на управљању возилима и унутрашњем транспорту (виљушкар, дизалице, транспортери, грађевинске и пољопривредне машине) и друго радно место утврђено актом о процени ризика послодавца на коме, и поред потпуно примењених мера у складу са овим законом, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог (нпр. рад у рудницима, рад на рентген апаратима). С обзиром на то да постоји повећани ризик по безбедност и здравље запосленог, он може да ради на радном месту са повећаним ризиком само ако испуњава одређене здравствене услове, а који ће то услови бити за свако радно место са повећаним ризиком утврђује служба медицине рада. Дакле, и служба медицине рада учествује у поступку процене ризика.

Уколико запослени треба да ради на радном месту са повећаним ризиком, неопходно је претходно утврдити да ли је он здравствено способан за такав рад. Због тога, пре распоређивања, запослени се упућује на претходни лекарски преглед и тек када се утврди да он испуњава здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком, он може почети са радом.

У току рада запослени у одређеним временским интервалима треба да иде на периодичне лекарске прегледе. Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима. Периодични лекарски преглед се обавља најкасније у року од 5 година од претходног прегледа.

Организовање послова безбедности и здравља на раду

Послодавац је у обавези да организује обављање послова безбедности и здравља на раду. Он то може учинити под условима који су законом прописани и то на један од следећа 3 начина:

- да сам обавља ове послове,
- да одреди саветника, односно сарадника, за безбедност и здравље на раду или
- да ангажује правно лице са лиценцом.

Послове безбедности и здравља на раду послодавац може да обавља **сам** у делатностима трговине на мало, услуга смештаја и исхране, информисања и комуникација, финансијских и делатности осигурања, пословања некретнинама, стручним, научним, иновационим, административним и помоћним услужним делатностима, обавезног социјалног осигурања, образовања, уметности, забаве и рекреације, осталим услужним делатностима, ако има до 20 запослених. У том случају, послодавац је обавезан да полаже стручни испит за обављање послова безбедности и здравља на раду.

За обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац је дужан да ангажује једно или више лица са којима има закључен уговор о раду, а које испуњава законом прописане услове - **саветник, односно сарадник за безбедност и здравље на раду**. У законом прописаним делатностима (грађевинарства, пољопривреде, шумарства и рибарства, рударства, прерађивачке индустрије, снабдевања електричном енергијом, гасом, водом, управљања отпадним водама, контролисања процеса уклањања отпада, трговине на велико, саобраћаја и складиштења, делатностима здравствене и социјалне заштите) послодавац који запошљава од 251 до 500 запослених је дужан да има најмање 2 саветника, а послодавац који запошљава више од 500 запослених је дужан да има најмање 3 саветника. У свим осталим делатностима послодавац који запошљава више од 500 запослених је дужан да има најмање 2 сарадника за безбедност и здравље на раду.

У делатностима грађевинарства, пољопривреде, шумарства и рибарства, рударства, прерађивачке индустрије, снабдевања електричном енергијом, гасом, водом, управљања отпадним водама, контролисања процеса уклањања отпада, трговине на велико, саобраћаја и складиштења и сличним активностима, као и у делатностима здравствене и социјалне заштите, дужан је да за послове безбедности и здравља на раду послодавац именује саветника. То је лице које има стечено високо образовање од 240 ЕСПБ бодова на академским или струковним студијама у оквиру образовно-научног поља техничко-технолошких наука и природно-математичких наука из области биолошке науке, науке о заштити животне средине, физичке науке, физичко-хемијске и хемијске науке. Послодавац у делатностима здравствене и социјалне заштите може да именује за саветника лице које има најмање стечено високо образовање од 240 ЕСПБ бодова на академским или струковним студијама у оквиру образовно-научног поља медицинских наука.

У другим делатностима, уколико сам не обавља послове безбедности и здравља на раду, послодавац је дужан да именује за сарадника за безбедност и здравље на раду. То је лице које има најмање стечено високо образовање од 180 ЕСПБ бодова у оквиру образовно-научног поља техничко-технолошких, природно-математичких, медицинских или друштвено-хуманистичких наука.

Саветник, односно сарадник, мора имати положен стручни испит за обављање послова безбедности и здравља на раду и лиценцу за обављање. Стручни испит се полаже при Управи за безбедност и здравље на раду, а посебним правилником се прописује поступак и програм полагања овог испита.¹⁴⁶ Министар надлежан за послове рада за издаје лиценцу саветнику, односно сараднику.

Саветник, односно сарадник обавља следеће послове:

- спроводи и учествује у поступку процене ризика,
- учествује у изради програма обуке запослених за безбедан и здрав рад, програма обуке представника запослених и програма обуке руководилаца,
- врши контролу и даје предлоге послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, хемијских материја и личне заштитне опреме,
- учествује у опремању и уређивању радног места,
- организује превентивна и периодична испитивања услова радне средине,
- организује превентивне и периодичне прегледе и провере опреме за рад,
- прати и контролише примену мера безбедности и здравља на раду,
- прати стање у вези са повредама на раду и професионалним болестима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и предлаже мере за њихово отклањање,

¹⁴⁶ Правилник о програму и начину полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду и послова одговорног лица, „Службени гласник РС”, бр. 111/2013, 57/2014, 126/2014, 111/2015, 113/2017, 11/2019.

- забрањује рад на радном месту или употребу средства за рад када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог и обуставља рад на опреми за рад до отклањања уочених недостатака приликом прегледа и провере опреме за рад,
- организује лекарске прегледе запослених,
- води евиденције у области безбедности и здравља на раду,
- прати промену прописа и врши усклађивање аката послодавца, прати стандарде и технички напредак у области безбедности и здравља на раду.

Ако послодавац не може да одреди неког од својих запослених да обавља послове безбедности и здравља на раду, јер нико не испуњава законом прописане услове, онда изузетно може да ангажује **правно лице или предузетника** који имају лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду.¹⁴⁷ Министар надлежан за послове рада за издаје лиценцу правном лицу или предузетнику за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Права и обавезе запослених

Улога запосленог у остваривању безбедних услова рада и очувања здравља је изузетно значајна, јер од његовог понашања и непосредне примене прописаних мера у многоме зависи и ниво остварене заштите. Обавезе послодавца истовремено представљају права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.

Запослени има **право** да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на радном месту на које је одређен и да се обучи за њихово спровођење. Он има право да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду. Такође, има право и обавезу да редовно контролише своје здравље према ризицима радног места, а запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац. Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком на основу извештаја здравствене установе која обавља делатност медицине рада којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

Запослени има право да одбије да ради:

- ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, док се те мере не обезбеде,
- ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком,

¹⁴⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 46-51.

- ако у току обуке за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на радном месту на које га је послодавац одредио,
- дуже од пуног радног времена или ноћу ако би, према оцени здравствене установе која обавља делатност медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање,
- на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду,
- ако није издата дозвола за рад.

У овим случајевима запослени може да се писаним захтевом обрати послодавцу ради предузимања мера које по његовом мишљењу нису спроведене. Ако послодавац не поступи по захтеву у року од 8 дана од пријема, запослени има право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада. Када запослени одбије да ради, а послодавац сматра да захтев није оправдан, послодавац је дужан да одмах обавести инспекцију рада.

Запослени је **обавезан** да:

- води рачуна о сопственој и о безбедности и здрављу на раду других лица на која може да утиче његов рад,
- примењује прописане мере за безбедан и здрав рад,
- наменски користи средства за рад, хемијске и друге материје,
- правилно користи личну заштитну опрему, да са њом пажљиво рукује и да је уредно врати на место које је намењено за њено чување,
- пре почетка рада, прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и личну заштитну опрему, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице,
- пре напуштања, радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Запослени има обавезу да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца или непосредног руководиоца о неправилностима, опасностима, штетностима или о другим недостацима у спровођењу мера безбедности и здравља на раду који би на радном месту могли да угрозе његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених и других лица. Ако послодавац после добијеног обавештења не отклони неправилности, штетности, опасности или друге појаве у року од 8 дана или ако запослени сматра да за отклањање утврђених појава нису спроведене одговарајуће мере за безбедност и здравље, запослени се може обратити инспекцији рада.

Запослени је дужан да сарађује са послодавцем и саветником, односно сарадником за безбедност и здравље на раду, како би се спровеле прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради.¹⁴⁸

Представник запослених и Одбор за безбедност и здравље на раду

Значајна чињеница је право запослених да, непосредно или преко свог представника, односно Одбора за безбедност и здравље на раду, брине о спровођењу мера и активности у циљу побољшања услова рада и заштите здравља запослених. Запослени код послодавца бирају једног или више представника за безбедност и здравље на раду. Најмање 3 представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду. Послодавац дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Послодавац је дужан да најмање једном представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од најмање 5 часова рада месечно с правом на накнаду зараде која се у истом износу као да је радио на пословима радног места, као и да обезбеди техничке и просторне услове у складу са могућностима, ради обављања активности представника запослених.

Послодавац је дужан да запосленима, представнику запослених или Одбору омогући да буду консултовани у вези свих мера које могу да утичу на безбедност и здравље запослених, организовања послова безбедности и здравља на раду, доношења аката који се односе на безбедност и здравље на раду, итд. Он је обавезан да представнику запослених и Одбору омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду. Такође, послодавац је дужан да запослене, представнике запослених или Одбор упозна са ризицима на радном месту у радној средини и превентивним мерама безбедности и здравља на раду и активностима које се односе на технолошки и радни процес, предузетим мерама инспекције рада, евиденцијама о повредама на раду и професионалним болестима и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду, предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Представник запослених, односно Одбор, има право:

- да послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,
- да захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- да захтева вршење надзора од стране инспекције рада ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на

¹⁴⁸ Исто, чл. 38-42.

раду и да присуствује инспекцијском надзору и даје примедбе и запажања.¹⁴⁹

Надзор над применом прописа о безбедности и здрављу на раду

Инспекцијски надзор над применом Закона о безбедности и здрављу на раду, прописа донетих на основу њега, техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, као и над применом мера о безбедности и здравља на раду утврђеним актом о процени ризика, општим актом послодавца, колективним уговором или уговором о раду, врши Министарство за надлежно за послове рада преко **инспектора рада**.¹⁵⁰ У оквиру Министарства посебна организациона јединица – Инспекторат за рад врши надзор над применом прописа о безбедности и здрављу на раду, као што врши надзор над применом Закона о раду и прописа донетих на основу њега.

У поступку инспекцијског надзора инспектор рада има право и дужност да предузима радње којима се контролишу безбедност и здравље на раду¹⁵¹, а нарочито хигијена и услови рада, производња, стављање у промет, коришћење и одржавање средстава за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, опасне материје и друго.

Инспектор рада има право да:

- прегледа опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију, да је фотографише, фотокопира или скенира ради улагања у списе предмета,
- саслуша и узима изјаве од одговорних и заинтересованих лица,
- прегледа средства за рад, личну заштитну опрему и друга средства која се користе у радном процесу или су на било који начин повезана са радним процесом,
- фотографише и снима радно место, средства за рад, радну средину у којој се врши инспекцијски надзор,
- послодавцима, запосленим, њиховим представницима и синдикату даје обавештења и савете у области безбедности и здравља на раду,
- у складу са поднетим захтевом, послодавца и запосленог или представника запослених обавести о извршеном инспекцијском надзору и утврђеном стању.

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

- улазак у објекте и просторије у свако доба када има запослених на раду,

¹⁴⁹ Исто, чл. 57-60.

¹⁵⁰ Исто, чл. 91-99.

¹⁵¹ Лазар Јовевски, *Заштита здравља и безбедност на раду с посебним освртом на заштиту *ratione personae**, докторска дисертација, Правни факултет, Универзитет у Београду, 2012, 59-60.

- одреди најмање једног запосленог који ће инспектору пружати потребне информације и обавештења, давати податке, акте и документацију,
- увид у стабилност конструкције и објекта за колективну безбедност и здравље на раду и помоћне конструкције и објекта, као и конструкције и објекта, који се привремено користи за рад и кретање запослених,
- увид у примењене мере безбедности и здравља на раду на средствима за рад и у радној околини,
- увид у средства и опрему за личну заштиту на раду,
- увид у податке и евиденције о производњи, коришћењу и складиштењу хемијских материја.

Инспектор рада дужан је да изврши надзор одмах, након пријаве послодавца о свакој смртној, тешкој или колективној повреди на раду, као и опасној појави која би могла да угрози безбедност и здравље на раду.

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

- да су непосредно угрожени безбедност и здравље запосленог,
- да се користи средство за рад на коме нису примењене мере за безбедност и здравље на раду,
- да се не користе прописану личну заштитну опрему,
- да запослени ради на радном месту са повећаним ризиком, а не испуњава прописане услове за рад на том радном месту, као и ако се није подвргао лекарском прегледу у прописаном року,
- да запослени није обучен за безбедан рад на радном месту на ком ради,
- да послодавац није спровео мере или извршио радње које му је, ради отклањања узрока који доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, наложио инспектор рада.

Предузимање мера и радњи чијом применом се обезбеђује заштита безбедности и здравља запослених на раду инспектор рада налаже решењем. Послодавац је дужан да, у року који одреди инспектор рада, предузме наложене мере и отклони утврђене недостатке или неправилности.

ПОЈЕДИНИ АСПЕКТИ ЗАШТИТЕ НА РАДУ

Закон о спречавању злостављања на раду

Овим законом се уређују забрана злостављања на раду и у вези са радом, мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду, поступак заштите лица изложених злостављању на раду и у вези са радом и друга питања.⁷³

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Злостављање јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Злостављање је и подстицање или навођење других на поменуто понашање.

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац, запослени или група запослених код послодавца који врши злостављање.

Послодавац је дужан да:

- запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања,
- спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања,
- запосленог заштити од злостављања.

Запослени има право да:

- писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања,

⁷³ Закон о спречавању злостављања на раду, "Службени гласник РС", бр. 36/2010.

- код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка, у складу са овим законом.

Закон о заштити узбуњивача

Овим законом уређује се узбуњивање, поступак узбуњивања, права узбуњивача, обавеза државних и других органа и организација и правних и физичких лица у вези са узбуњивањем као и друга питања.⁷⁴

Забрањено је спречавање узбуњивања.

Узбуњивање је откривање информације о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера.

Узбуњивач је физичко лице које изврши узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања, коришћењем услуга државних и других органа, носилаца јавних овлашћења или јавних служби, пословном сарадњом и правом власништва на привредном друштву.

Забрањено је предузимање штетне радње.

Штетна радња је свако чињење или нечињење у вези са узбуњивањем којим се узбуњивачу или лицу које има право на заштиту као узбуњивач угрожава или повређује право, односно којим се та лица стављају у неповољнији положај.

Узбуњивање може бити унутрашње, спољашње или узбуњивање јавности.

Унутрашње узбуњивање је откривање информације послодавцу. **Спољашње узбуњивање** је откривање информације овлашћеном органу. **Узбуњивање јавности** је откривање информације средствима јавног информисања, путем интернета, на јавним скуповима или на други начин којим се обавештење може учинити доступним јавности. Информација садржи податке о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по

⁷⁴ Закон о заштити узбуњивача, "Службени гласник РС", бр. 128/2014.

живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и податке ради спречавања штете великих размера.

Када је реч о унутрашњем узбуњивању, послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, предузме мере ради отклањања утврђених неправилности у вези са информацијом. Он је дужан да, у оквиру својих овлашћења, заштити узбуњивача од штетне радње, као и да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње. Послодавац не сме предузимати мере у циљу откривања идентитета анонимног узбуњивача.

Такође, послодавац је дужан да свим радно ангажованим лицима достави писмено обавештење о правима из Закона о заштити узбуњивача, као и да одреди лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем.

Заштита личних података

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом. Реч је о подацима који се односе нпр. на стручну спрему, радно искуство, вештине, итд.⁷⁵

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Запослени има право:

- увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца,
- да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља и
- да захтева исправљање нетачних података.

Заштита од злоупотребе права

Заштита од злоупотребе права се односи, и на запосленог, и на послодавца. Запослени се штити од злоупотребе права од стране послодавца, а послодавац од злоупотребе права од стране запосленог.

Свако право из радног односа може да се злоупотреби, а то значи да се користи на начин који није у духу његове сврхе. Због тога је злоупотреба права санкционирана одредбама радног, прекршајног, грађанског, кривичног права.

Када злоупотребу права врши послодавац, запослени је заштићен превасходно радноправним институтима (нпр. злостављање на раду се санкционише радним правом), али и другим законодавством (нпр. кривична дела против права из радног односа се санкционишу кривичним правом).

⁷⁵ Закон о раду, "Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018, чл. 83.

Када злоупотребу права врши запослени, послодавац може да га позове на одговорност због повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине, дати му отказ уговора о раду (нпр. злоупотреба права на боловање је основ за отказ уговора о раду).⁷⁶

Кодекси професионалне етике

Кодекси професионалне етике представљају документа која чине правни оквир за јачање моралног интегритета запослених и послодаваца. То су правила о понашању запослених и послодаваца и њихових струковних организација у смислу поштовања добрих пословних обичаја, демократизације међусобних односа, развоја социјалног партнерства и дијалога. Кодекси представљају скуп правила у вези са понашањем запослених на раду и у вези са радом којима се жели постићи етичност рада, очување угледа професије, достојанство на раду, професионална и морална одговорност, поштовање професионалних обичаја, итд.⁷⁷

Постоје различите врсте кодекса професионалне етике – за запослене у државној управи, запослене у здравству, у образовању, адвокатури, итд. Тако, на пример, правила понашања у вези са професионалном етиком адвоката су дефинисана Кодексом професионалне етике адвоката. Овај кодекс прописује да је адвокат дужан да заступа стручно, са знањем за које је стекао квалификације. Он треба да прати прописе, правну праксу и стручну литературу и да обнавља, усавршава и проширује своје правно и опште образовање. Адвокат је дужан да заступа савесно, а савесност адвоката састоји се у брижљивом, марљивом, одлучном и благовременом заступању. Он треба да клијента обавести потпуно, отворено и искрено о правној оцени случаја, процени изгледа за успех и извршавању или неизвршавању својих обавеза. У професионалном раду адвокат сме да користи само допуштена и часна средства и не сме да суделује у недозвољеном прибављању права, нити да се позива на доказе за које зна да су лажни или прибављени на незаконит начин.⁷⁸

⁷⁶ Предраг Јовановић, *Радно право, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад*, 266-267.

⁷⁷ Исто, 268-270.

⁷⁸ Кодекс професионалне етике адвоката, "Службени гласник РС", бр. 27/2012, 159/2020.

НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА

Појам, карактеристике и врсте социјалног осигурања

Социјално осигурање има за циљ да заштити она лица која нису у могућности, без своје кривице, да својим радом или својом имовином обезбеде себи и издржаваним члановима своје породице средства за живот. Оно представља правни израз оног дела социјалне политике и њоме усмерених друштвених односа који се тичу организоване социјално-материјалне, здравствене и психолошке заштите осигураника и осигураних лица од појединих социјалних ризика по принципу финансијског доприноса, узајамности и солидарности.

Социјални ризик се може дефинисати као штетни догађај или неприлика који човека може да задеси у току живота и рада, а који он тешко може да превазиђе сам, без организоване помоћи и интервенције. То је правним прописима утврђено стање, догађај или појава, односно опасност од њиховог наступања, која има или може имати одређене индивидуалне и друштвене социјалне, материјалне, здравствене, биолошке, психолошке и правне последице, а у вези са којим осигураници, осигурана лица, поједини органи и организације имају тим прописима утврђена права, обавезе и одговорности у смислу превенције или отклањања последице. Постоје две групе социјалних ризика – физиолошки (болест, старост, смрт) и професионални (незапосленост, инвалидитет, телесно оштећење). Треба разликовати социјалне ризике од узрока тих ризика. Узроци наступања ових социјалних ризика могу бити услови рада, умор, повреда на раду, повреда ван рада, професионална болест, или болест која то није.

Постоји неколико основних карактеристика социјалног осигурања. Најпре, то је најважнији правни инструмент социјалне политике којим се спроводи организована социјално-материјална и здравствена заштита људи, али који је одређен и психолошким разлозима осећања сигурности у животу и раду човека. Даље, то је осигурање које „покрива“ смо одређен круг лица, и то она лица која су по неком законском основу осигурана од законом одређених ризика. Ово осигурање подразумева финансијско, односно материјално учешће сваког осигураника, тј. одговарајуће доприносе којима се обезбеђују материјална средства, сразмерна тим доприносима, и материјална сигурност када наступи социјални ризик. Социјално осигурање карактерише и принцип узајамности и солидарности при обезбеђивању социјално-материјалне сигурности осигураника и осигураних лица, тј. принцип

„преливања“ материјалних средстава међу осигураницима и осиграним лицима, у складу са потребама заштите оних који су погођени наким социјалним ризиком.

Социјално осигурање се може поделити у **три основне гране**:

1. здравствено осигурање,
2. пензијско и инвалидско осигурање и
3. осигурање за случај незапослености.

Када је реч **здравственом осигурању**, оно може бити обавезно и добровољно. Обавезно здравствено осигурање подразумева осигурање лица независно од њихове воље (по Закону о осигурању) којим они обезбеђују право на здравствену заштиту и на новчане накнаде у вези са коришћењем здравствене заштите. Оно је усмерено ка превентивном деловању ради спречавања болести и других ризика обухваћених овим осигурањем, као и у правцу корективног деловања ради превазилажења последица до којих ови ризици својим наступањем доводе. Добровољно здравствено осигурање постоји као могућност за грађане који нису обухваћени обавезним здравственим осигурањем, као и за грађане који су њиме обухваћени уколико желе већи обим и друге врсте права из здравственог осигурања у односу на права која има пружа обавезно здравствено осигурање.

Ризици обухваћени обавезним здравственим осигурањем су:

- болест и повреда ван рада и
- професионална болест и повреда на раду.

Ови ризици могу бити обухваћени и добровољним здравственим осигурањем у смислу осигурања на већи обим и друге врсте права.

Обавезним здравственим осигурањем су предвиђена следећа права:

- право на здравствену заштиту,
- право на накнаду зараде за време привремене стречености за рад и
- право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите.

Пензијским и инвалидским осигурањем се обезбеђује социјална и материјална сигурност осигураника у случају његове старости или губитка радне способности, а члановима његове породице у случају његове смрти. Оно треба да гарантује осигуранику да ће у време његове неизбежне старости или у случају могуће радне неспособности (инвалидности) сачувати доприносе и плодове свог ранијег рада. Засновано је на принципу узајамности и солидарности. То значи да се њиме поједина права у одређеним случајевима обезбеђују осигураницима независно од њиховог доприноса систему осигурања.

Пензијским и инвалидским осигурањем су обухваћени ризици:

- старост,
- инвалидност,
- телесно оштећење,

- потреба за туђом негом и помоћи и
- смрт.

Права из пензијског и инвалидског осигурања су:

- право на старосну пензију – за случај старости,
- право на инвалидску пензију – за случај инвалидности,
- право на новчану накнаду за телесно оштећење и на рачунање стажа са увећаним трајањем – за случај телесног оштећења,
- право на новчану накнаду за помоћ и негу – за случај потребе за помоћи и негом другог лица и
- право на породичну пензију и на накнаду погребних трошкова – за случај смрти члана породице.

Један о најтежих социјалних ризика је незапосленост. Незапосленим лицем се сматра лице старије од 15 година живота до испуњења услова за пензију, односно до 65 година живота, које је способно и одмах спремно да ради, које није засновало радни однос или на други начин стварило право на рад, а које се води на евиденцији незапослених и које активно тражи запослење. Постоје две групе незапослености – незапослени који први пут траже запослење и незапослени који су били некада запослени, па су остали без посла.

Права по основу **осигурања за случај незапослености** су:

- право на новчану накнаду,
- право на здравствено, пензијско-инвалидско осигурање и
- друга права у складу са законом и општим актом Националне службе за запошљавање.

Здравствено осигурање

Законом о здравственом осигурању се уређује здравствено осигурање у Србији. Здравствено осигурање у Србији је обавезно и добровољно. Овим законом уређују се права из обавезног здравственог осигурања и услови за њихово остваривање, финансирање обавезног здравственог осигурања, организација обавезног здравственог осигурања и друга питања од значаја за систем обавезног здравственог осигурања. Такође, овим законом уређују се врсте добровољног здравственог осигурања, услови за организовање и спровођење добровољног здравственог осигурања, финансирање добровољног здравственог осигурања и друга питања од значаја за добровољно здравствено осигурање.

Добровољно здравствено осигурање је врста неживотног осигурања. То је:

- осигурање којим се покривају трошкови здравствене заштите који настају када осигурано лице допуњује права из обавезног здравственог осигурања,
- осигурање којим се покривају трошкови здравствене заштите, односно здравствених услуга, лекова, медицинских средстава, рехабилитације и

новчаних накнада, које није обухваћено обавезним здравственим осигурањем,

- осигурање грађана који нису обавезно осигурани, односно који се нису укључили у обавезно здравствено осигурање.

Ако је добровољно здравствено осигурање на друкчији начин уређено другим законом примењује се овај закон. Ако овим законом није друкчије уређено, на организацију и спровођење добровољног здравственог осигурања примењују се одредбе закона којим се уређује осигурање. На односе између уговорних страна у добровољном здравственом осигурању примењују се одредбе Закона о облигационим односима.

Обавезно здравствено осигурање је осигурање којим се осигураним лицима и другим лицима обезбеђује право на здравствену заштиту и право на новчане накнаде. Оно обухвата:

- осигурање за случај болести и повреде ван рада и
- осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести.

Обавезно здравствено осигурање обезбеђује се и спроводи у **Републичком фонду за здравствено осигурање**. Њега могу да организују и спроводе правна лица која обављају делатност осигурања (друштво за осигурање), као и Републички фонд. Средства за остваривање права из обавезног здравственог осигурања обезбеђују се уплатом доприноса, као и из других извора.

Осигураник је физичко лице које је обавезно осигурано у складу са овим законом. Осигураници су: лица у радном односу (код правног лица, код физичког лица, у државном органу, итд), изабрана, именована или постављена лица ако за обављање функције остварују приход, лица која обављају привремене и повремене послове, послове по основу уговора о делу или ауторског уговора, лица која по престанку радног односа остварују право на накнаду зараде због повреде на раду или професионалне болести, итд.

Право на здравствену заштиту и право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите се обезбеђују лицима која нису обухваћена обавезним здравственим осигурањем само у случају настанка повреде на раду и професионалне болести и то: ученицима и студентима који се налазе на професионалној пракси, практичној настави или учењу кроз рад у систему дуалног образовања, лицима која обављају послове по основу уговора о волонтерском раду, лицима која учествују у акцијама спасавања при елементарним непогодама, итд.

За **остваривање права** из обавезног здравственог осигурања осигураници морају да имају стаж осигурања у трајању од најмање 3 месеца непрекидно или 6 месеци са прекидима у последњих 18 месеци, пре почетка коришћења права из обавезног здравственог осигурања (претходно осигурање). Изузетно, осигураник остварује права из обавезног здравственог осигурања у случају:

- повреде на раду или професионалне болести,
- хитне медицинске помоћи,

- остваривања права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад.

Повредом на раду сматра се:

- повреда осигураника која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма,
- повреда коју осигураник запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца,
- повреда коју осигураник претрпи при доласку, односно повратку са посла,
- обољење осигураника које је настало непосредно или као искључива последица несрећног случаја или више силе за време обављања посла по основу кога је осигуран или у вези са њим.

Под **професионалним обољењем** подразумева се обољење настало услед дуже изложености штетностима насталим на радном месту.

Поведа на раду утврђује се на основу **извештаја о повреди на раду** који се доставља Републичком фонду ради утврђивања постојања повреде на раду и остваривања права из обавезног здравственог осигурања. Садржај и начин издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу утврђује се посебним правилником.

Обавезним здравственим осигурањем су предвиђена следећа **права**:

- право на здравствену заштиту,
- право на накнаду зараде за време привремене стречености за рад и
- право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите.

Право на здравствену заштиту обезбеђује се за случај настанка болести и повреде ван рада, као и у случају повреде на раду или професионалне болести. Оно обухвата мере превенције и раног откривања болести, прегледе и лечење у случају болести и повреде, медицинску рехабилитацију у случају болести и повреде, лекове, медицинска средства, итд.

Право на новчане накнаде обухвата:

- право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника и
- право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите.

Накнада зараде за време привремене спречености за рад припада лицу ако је његово здравствено стање такво да је осигураник спречен за рад, и то ако је привремено спречен за рад, услед болести или повреде ван рада, услед професионалне болести или повреде на раду, због одређивања мере изолације, итд.

Дужину привремене спречености за рад утврђује стручно-медицински орган Републичког фонда. Изабрани лекар, односно други стручно-медицински орган Републичког фонда одређује привремену спреченост за рад осигураника датумом почетка привремене спречености за рад и датумом завршетка привремене спречености.

Право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника може трајати до отклањања узрока спречености за рад, у зависности од врсте и узрока болести, односно повреде. Право на накнаду зараде припада од првог дана спречености за рад и за све време њеног трајања, али само за време трајања радног односа за које би осигураник примао зараду да није наступила привремена спреченост за рад. Изузетно, ако је привремена спреченост за рад настала као последица повреде на раду или професионалне болести, накнада зараде припада осигуранику од првог дана спречености и за све време њеног трајања, као и после престанка радног односа осигураника, до престанка узрока привремене спречености за рад по оцени стручно-медицинског органа.

Изабрани лекар, односно други стручно-медицински орган, без обзира на време трајања привремене спречености за рад осигураника, дужан је да осигураника без одлагања упути на инвалидску комисију ако оцени да његово здравствено стање указује на губитак радне способности, тј. да се не очекује побољшање здравственог стања које би му омогућило враћање радне способности.

Висина накнаде зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања износи 65% од основа за накнаду зараде. Висина накнаде зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, као и из средстава послодавца, у случајевима повреде на раду и професионалне болести износи 100% од основа за накнаду зараде.

Када стручно-медицински орган Републичког фонда у току лечења осигураника који прима накнаду зараде, утврди да је његово здравствено стање побољшано и да би рад за осигураника био користан за брже успостављање пуне радне способности, може одредити да запослени одређено време ради са скраћеним радним временом код послодавца, а најмање 4 часа дневно. Рад са скраћеним радним временом може трајати најдуже 3 месеца непрекидно или са прекидима у току 12 месеци од дана почетка рада са скраћеним радним временом. Послодавац код кога је запослени у радном односу дужан је да запосленом обезбеди рад са скраћеним радним временом. У овом случају осигуранику накнада зараде припада сразмерно времену проведеном ван рада у односу на радно време за које је заснован радни однос.

У одређеним ситуацијама осигурано лице коме је извршена исплата накнаде на коју није имало право, дужно је да Републичком фонду врати примљени износ, односно накнади трошкове. Једна од таквих ситуација је **накнада штете од лица које је намерно или крајњом непажњом проузроковало болест, повреду или смрт осигураног лица**. За штету коју је Републичком фонду у овом случају проузроковао запослени на раду или у вези са радом одговара послодавац код којег запослени ради у тренутку проузроковања штете. Републички фонд има право да захтева накнаду штете и непосредно од запосленог ако је болест, повреду или смрт

осигураног лица проузроковао намерно. Републички фонд има право да захтева накнаду штете од послодавца ако су болест, повреда или смрт осигураника настали услед тога што нису спроведене мере безбедности и здравља на раду, или ако нису спроведене друге мере за заштиту грађана. Републички фонд има право да захтева накнаду штете од послодавца и када је штета настала услед тога што је запослени ступио на рад без прописаног претходног здравственог прегледа, а касније се, здравственим прегледом, утврди да запослени према свом здравственом стању није био способан за рад на одређеном послу.

Пензијско и инвалидско осигурање

Законом о пензијском и инвалидском осигурању се уређује обавезно пензијско и инвалидско осигурање. Пензијско и инвалидско осигурање у Србији је обавезно. **Обавезним** пензијским и инвалидским осигурањем обезбеђују се права за случај старости, инвалидности, смрти и телесног оштећења. **Добровољно** пензијско и инвалидско осигурање је осигурање којим се, на основу уговора, могу обезбедити права за случај старости, инвалидности, смрти и телесног оштећења, или већи обим тих права од обима утврђеног овим законом, као и друга права из овог осигурања.

Средства за пензијско и инвалидско осигурање, односно права из пензијског и инвалидског осигурања обезбеђују се, односно остварују код **Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање**.

Обавезно осигурана лица су:

- запослени,
- лица која самостално обављају делатност и
- пољопривредници.

Осигураници запослени су: лица у радном односу (код правног или физичког лица, у државном органу, итд), изабрана или постављена лица ако за обављање функције остварују приходе, лица која обављају привремене и повремене послове, лица која послове преко омладинских задруга, лица за чијим је радом престала потреба или у случајевима престанка рада послодавца док остварују новчану накнаду према прописима о раду и запошљавању, итд. Својство осигураника не може се стећи пре навршених 15 година живота.

Права за случај инвалидности и телесног оштећења проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу остварују:

- лица која обављају привремене и повремене послове преко омладинских задруга до навршених 26 година живота, ако су на школовању,
- лица која се налазе на стручном оспособљавању, доквалификацији или преквалификацији, која упути организација надлежна за запошљавање,
- ученици и студенти када се налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави,

- лица која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици установе за издржавање казне затвора,
- лица која обављају одређене послове по основу уговора о волонтерском раду.

Повредом на раду сматра се:

- повреда осигураника која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма,
- повреда коју осигураник - запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца код кога је запослен,
- повреда коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада или обрнуто, на путу предузетом ради извршавања службених послова и на путу предузетом ради ступања на рад,
- обољење осигураника које је настало непосредно или као искључива последица неког несрећног случаја или више силе за време обављања посла по основу кога је осигуран или у вези с њим,
- повреда коју осигураници претрпе учествујући у акцијама спасавања, одбране од елементарних непогода, војним вежбама,
- итд.

Професионалне болести су, одређене болести настале у току осигурања, проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које је осигураник обављао. Професионалне болести, радна места, односно послови на којима се те болести појављују и услови под којима се сматрају професионалним болестима утврђују министар надлежан за послове пензијског и инвалидског осигурања и министар надлежан за послове здравља посебним правилником.

Права из пензијског и инвалидског осигурања су:

1. право на старосну пензију – за случај старости,
2. право на инвалидску пензију – за случај инвалидности,
3. право на новчану накнаду за телесно оштећење и на рачунање стажа са увећаним трајањем – за случај телесног оштећења,
4. право на новчану накнаду за помоћ и негу – за случај потребе за помоћи и негом другог лица и
5. право на породичну пензију и на накнаду погребних трошкова – за случај смрти члана породице.

Осигураник стиче **право на старосну пензију**:

- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,

- кад наврши 45 година стажа осигурања.

Осигураник стиче право на превремену старосну пензију кад наврши најмање 40 година стажа осигурања и најмање 60 година живота.

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

Осигураник код кога настане потпуни губитак радне способности, стиче **право на инвалидску пензију**:

- ако је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- ако је инвалидност проузрокована повредом ван рада или болешћу - под условом да је губитак радне способности настао пре навршења година живота прописаних за стицање права на старосну пензију и да има навршених 5 година стажа осигурања.

Осигураник код кога је инвалидност проузрокована болешћу или повредом ван рада настала пре навршене 30 године живота стиче право на инвалидску пензију под посебним условима, као нпр. кад је инвалидност настала до навршене 20 године живота - ако има годину дана стажа осигурања, или кад је инвалидност настала до навршене 25 године живота - ако до настанка инвалидности има најмање 2 године стажа осигурања, итд.

Право на породичну пензију могу остварити чланови породице:

- умрлог осигураника који је навршио најмање 5 година стажа осигурања или је испунио услове за старосну или инвалидску пензију или
- умрлог корисника старосне или инвалидске пензије.

Ако је смрт лица настала као последица повреде на раду или професионалне болести, чланови његове породице стичу право на породичну пензију без обзира на дужину пензијског стажа тог лица.

Телесно оштећење постоји кад код осигураника настане губитак, битније оштећење или знатнија онеспособљеност појединих органа или делова тела, што отежава нормалну активност организма и изискује веће напоре у остваривању животних потреба, без обзира на то да ли проузрокује или не проузрокује инвалидност.

Осигураник закона код кога телесно оштећење проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу износи најмање 30%, стиче **право на новчану накнаду за телесно оштећење**.

Телесна оштећења разврставају се према тежини у 8 степена. Када код осигураника код кога је раније настало телесно оштећење проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу испод 30% дође до погоршања тог телесног оштећења или настане нов случај телесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу, тако да укупно телесно оштећење износи 30%

или више, осигураник стиче право на новчану накнаду за телесно оштећење у одговарајућем проценту према новом степену телесног оштећења.

Право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица има лице коме је због природе и тежине стања повреде или болести утврђена потреба за помоћи и негом за обављање радњи ради задовољавања основних животних потреба. Ова потреба постоји код лица које је непокретно, или није способно да се само храни, облачи, одржава основну личну хигијену, итд.

У нашем законодавству постоје посебне одредбе **о радним местима где се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем**. Запослени који раде на овим пословима су нпр. полицијски службеници који раде на посебно сложеним, специфичним, односно оперативним пословима, припадници Безбедносно-информативне агенције, запослени у Управи за извршење кривичних санкција који раде на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, итд. Овакво рачунање стажа није могуће за административно-техничка радна места, већ само за послове на којима је рад нарочито тежак, опасан и штетан за здравље, односно послове на којима је обављање професионалне делатности ограничено навршењем одређених година живота или због природе и тежине посла, физиолошке функције опадају у тој мери да онемогућавају њено даље успешно обављање.

Посебан правилник прописује оваква радна места и то су нпр. руковалац рударским машинама у руднику угља, руковалац постројења на формулацији пестицида, машинбравар, бродовравар, професионални пилот, возач аутобуса, ронилац, домничар, радиолог, балетски играч, итд. Могуће је, на иницијативу Републичког фонда или послодавца, утврдити и друга радна места по посебно прописаној процедури. Такође, оваква радна места подлежу ревизији, на иницијативу Републичког фонда или послодавца, где се може променити степен увећања стажа, или престати увећање стажа, односно увести за неко радно место. Ово се чини на основу посебно прописане методологије која, подразумева узимање у обзир нпр. опис технолошког процеса, опис радних активности, физичке напоре, монотонију радних активности, емоционално оптерећење, менталне активности, итд.

Оваквом осигуранику стаж осигурања рачуна се са увећаним трајањем под условом да је на наведеним радним местима односно пословима ефективно провео укупно најмање 10 година, односно укупно најмање 5 година ако је утврђена инвалидност.

Стаж осигурања се увећава само за време које је ефективно проведено на раду. Степен увећања стажа осигурања зависи од тежине, опасности и штетности рада, односно од природе посла, а може износити највише 50%.

Осигурање за случај незапослености

Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености се уређују послови и носиоци послова запошљавања, права и обавезе незапосленог и послодавца, активна политика запошљавања, осигурање за случај незапослености.

Послове запошљавања, осигурања за случај незапослености, остваривање права из осигурања за случај незапослености и других права у складу са законом и вођење евиденција у области запошљавања обавља **Национална служба за запошљавање**. Она је дужна да послодавцу и лицу које тражи запослење пружа:

- обавештења о законима, подзаконским прописима, колективним уговорима и другим општим актима, правима, обавезама и одговорностима послодаваца и запослених, као и њихових удружења, који се односе на запошљавање и осигурање за време незапослености,
- савете о начину и поступку остваривања права и извршавања обавеза и помоћ о начину попуњавања и достављања Националној служби образаца и докумената.

Национална служба дужна је да у року од 24 сата од добијања информације о потреби за запошљавањем од послодавца ту информацију учини доступном лицима која траже запослење објављивањем на огласној табли, интернет адреси и у наредном периодичном издању огласа Националне службе.

Незапослени је лице од 15 година живота до испуњавања услова за пензију, односно најкасније до 65 година живота, способно и одмах спремно да ради, које није засновало радни однос или на други начин остварило право на рад, а које се води на евиденцији незапослених и активно тражи запослење. Незапослени активно тражи запослење ако уредно испуњава обавезе које има по закону и индивидуалном плану запошљавања.

Незапослени има право да:

- слободно бира занимање и запослење,
- се обавештава код Националне службе и агенције о могућностима и условима за запошљавање,
- бесплатно користи услуге Националне службе и агенције,
- са Националном службом утврди индивидуални план запошљавања,
- учествује у програмима и мерама активне политике запошљавања, у складу са индивидуалним планом запошљавања,
- оствари новчану накнаду за време незапослености,
- оствари друга права.

Незапослени који припада категорији теже запошљивих лица може имати предност, односно посебна права у спровођењу појединих програма и мера активне политике запошљавања, у складу са законом. Теже запошљив незапослени јесте незапослени који због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег

образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, или других објективних околности теже налази запослење.

Незапослени има обавезу да:

- активно тражи запослење и непосредно се обраћа послодавцу ради запослења,
- утврди са Националном службом индивидуални план запошљавања и да поштује сва права и обавезе које по њему има,
- учествује у мерама активне политике запошљавања,
- не одбија понуђено одговарајуће запослење и одговарајуће образовање и обуку,
- се јавља послодавцима ради разговора о запослењу, по упуту Националне службе или на сопствену иницијативу,
- се лично јавља Националној служби ради обавештавања о могућностима и условима запослења и посредовања у запошљавању, у складу са индивидуалним планом запошљавања, а најмање једном у три месеца, као и на сваки позив Националне службе,
- обавести Националну службу о свакој промени која утиче на стицање или губљење права или обавеза по овом закону, најкасније пет дана од настанка промене,
- испуњава друге обавезе које има по овом закону, општем акту и индивидуалном плану запошљавања.

Обавезно осигурање за случај незапослености је део система обавезног социјалног осигурања грађана којим се обезбеђују права за случај незапослености на начелима обавезности, узајамности и солидарности.

Права по основу обавезног осигурања за случај незапослености су:

1. право на новчану накнаду,
2. право на здравствено, пензијско-инвалидско осигурање и
3. друга права у складу са законом и општим актом Националне службе за запошљавање.

Средства за остваривање права из обавезног осигурања обезбеђују се из доприноса за обавезно осигурање за случај незапослености и других средстава.

Обавезно осигурано лице има **право на новчану накнаду** ако је било осигурано најмање 12 месеци непрекидно или с прекидима у последњих 18 месеци. Непрекидним осигурањем сматра се и прекид обавезног осигурања краћи од 30 дана.

Незапослени има право на новчану накнаду у случају престанка радног односа или престанка обавезног осигурања, по основу:

- престанка радног односа отказом од стране послодавца,

- престанка радног односа на одређено време, привремених и повремених послова, пробног рада,
- престанка функције изабраних, именованих и постављених лица, уколико није остварено право на мировање радног односа,
- отварања стечаја, покретања ликвидационог поступка и у другим случајевима престанка рада послодавца,
- итд.

Новчана накнада припада незапосленом од првог дана од дана престанка обавезног осигурања, ако се пријави и поднесе захтев Националној служби у року од 30 дана од дана престанка радног односа или престанка осигурања. Незапосленом који поднесе захтев по истеку рока од 30 дана, новчана накнада припада од дана подношења захтева.

Новчана накнада исплаћује се незапосленом:

- 3 месеца, ако има стаж осигурања од 1 до 5 година,
- 6 месеци, ако има стаж осигурања од 5 до 15 година,
- 9 месеци, ако има стаж осигурања од 15 до 25 година,
- 12 месеци, ако има стаж осигурања дужи од 25 година.

Корисник новчане накнаде има **право на здравствено и пензијско и инвалидско осигурање** за време остваривања права на новчану накнаду. Доприноси за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање су садржани у новчаној накнади и плаћају се на терет лица које прима новчану накнаду. Основица на коју се плаћају доприноси је износ новчане накнаде. Чланови породице корисника новчане накнаде имају право на здравствено осигурање ако нису здравствено осигурани по другом основу.

НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО У ОБЛАСТИ ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ

Закон о здравственој заштити

Основни документ којим се уређује здравствена заштита у Србији је Закон о здравственој заштити. Овим законом уређује се систем здравствене заштите у близи Србији, његова организација, друштвена брига за здравље становништва, општи интерес у здравственој заштити, надзор над спровођењем закона, итд.

За питање заштите на раду овај закон је од значаја јер се у бројним његовим одредбама прописују одређене обавезе послодаваца у смислу здравствене заштите. Штавише, они су и дефинисани као један од учесника у здравственој заштити, поред здравствених установа, државе, грађана, удружења, итд.

Здравствена заштита је организована и свеобухватна делатност друштва, са циљем остваривања највишег могућег нивоа очувања и унапређења здравља грађана. Она обухвата спровођење мера и активности за очување и унапређење здравља грађана, спречавање, сузбијање и рано откривање болести, повреда и других поремећаја здравља и благовремено, делотворно и ефикасно лечење, здравствену негу и рехабилитацију.

Друштвена брига за здравље становништва остварује се на нивоу државе, аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, послодавца и појединца.

У оквиру друштвене бригае за здравље обезбеђује се здравствена заштита која обухвата:

- очување и унапређење здравља, спречавање, откривање, сузбијање и контролу фактора ризика за настанак обољења, стицање знања и навика о здравом начину живота,
- спречавање, сузбијање и рано откривање болести,
- правовремену дијагностику, благовремено, делотворно и ефикасно лечење, здравствену негу и рехабилитацију оболелих и повређених,
- информације које су становништву или појединцу потребне за одговорно поступање и за остваривање права на здравствену заштиту.

Друштвена брига за здравље на нивоу послодавца подразумева да послодавац организује и обезбеђује из својих средстава здравствену заштиту запослених ради стварања услова за здравствено одговорно понашање и заштиту здравља на радном месту запосленог. Здравствена заштита коју он обезбеђује обухвата најмање:

- лекарске прегледе ради утврђивања способности за рад,

- спровођење мера за спречавање и рано откривање професионалних болести, болести у вези са радом и спречавање повреда на раду,
- превентивне прегледе запосленог (претходне, периодичне, контролне и циљане прегледе),
- претходне и периодичне прегледе запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком,
- упознавање запослених са мерама заштите здравља на раду и њихово образовање у вези са специфичним условима, као и са коришћењем средстава и опреме за личну заштиту на раду и колективним мерама безбедности и здравља на раду,
- праћење услова рада и безбедности на раду, као и процену ризика на радном месту, у циљу унапређивања услова рада и ергономских мера, прилагођавањем рада психофизиолошким способностима запосленог,
- праћење оболевања, повређивања, одсутности са посла и смртности, посебно од професионалних болести, болести у вези са радом, повреда на раду и других оштећења здравља која утичу на привремену или трајну измену радне способности,
- учешће у организацији режима рада и одмора запосленог, као и у процени нове опреме и нових технологија, са здравственог и ергономског становишта,
- спровођење мера за унапређивање здравља запосленог који је изложен здравственом ризику у току процеса рада, укључујући и оцењивање и упућивање запосленог на посебно тешким и ризичним пословима на здравствено-превентивне активности и одмор,
- указивање прве помоћи у случају повреде на раду и обезбеђивање услова за пружање хитне медицинске помоћи,
- итд.

Поред осталих, као најзначајнихи пружаоци здравствене заштите могу се издвојити здравствене установе (у јавној и приватној својини). Оне се могу основати као дом здравља, поликлиника, болница, завод, клиничко-болнички центар, итд. Здравствена делатност од стране здравствених установа се може вршити на примерном, секундарном и терцијарном нивоу.

У смислу заштите на раду, посебно су значајне 2 установе – завод за здравствену заштиту радника и завод за медицину рада.

Завод за здравствену заштиту радника је здравствена установа која обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите и она обезбеђује здравствену заштиту запослених, обављањем делатности медицине рада. У заводу се може обављати и здравствена делатност из области опште медицине, денталне медицине, гинекологије, као и специјалистичко-консултативна делатност, а обезбеђује и здравствену заштиту из области кућног лечења.

Послодавац може за потребе својих запослених основати ординацију медицине рада, која обавља здравствену делатност из области медицине рада. Дакле, завод

који је у јавној својини оснива Република Србија, али га може основати и послодавац за своје потребе према посебно прописаним условима од стране ресорног министра.

Завод за медицину рада је здравствена установа која пружа услуге на више нивоа рада и оснива је Република Србија. То је здравствена установа која обавља здравствену делатност из области медицине рада, односно заштите здравља на раду.

Завод за медицину рада има широку област деловања, и то:

- прати и проучава услове рада, организовање и спровођење прикупљања података и праћења епидемиолошке ситуације на територији Србије у области професионалних болести и болести у вези са радом,
- предлаже мере за спречавање и сузбијање професионалних болести, болести у вези са радом и повредама на раду,
- планира, организује, спроводи и евалуира мере, активности и поступке у области заштите здравља на раду, утврђује врши промоцију здравља на раду,
- унапређује организацију и рад здравствених установа у области медицине рада, односно заштите здравља на раду и координира њихов рад,
- утврђује јединствену методологију и поступке у програмирању, планирању и спровођењу мера превентивне заштите запослених,
- уводи и испитује нове здравствене технологије, као и примену нових метода превенције, дијагностике, лечења и рехабилитације у области медицине рада,
- прати савремена достигнућа у области организације медицине рада и предлаже здравствене стандарде за унапређење и развој ове области,
- изучава факторе ризика на радном месту,
- врши здравствене и друге прегледе и мерења у вези са зрачењем у здравственој заштити, односно радиолошку здравствену заштиту,
- предлаже критеријуме за утврђивање радног места са повећаним ризиком у здравственим установама и приватној пракси,
- предлаже критеријуме за скраћење времена изложености штетностима на местима рада са повећаним ризиком у здравственим установама и приватној пракси,
- обавља активности у вези са утврђивањем радних места, послова са повећаним ризиком, односно послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем,
- предлаже и спроводи превентивне лекарске прегледе запослених који раде на радним местима са повећаним ризиком,
- оцењује радну способност оболелих од професионалних болести, болести у вези са радом, последице повреда на раду и ван рада, врши оцену радне и опште животне способности, процењује телесно оштећење и врши друга вештачења у вези са радном способношћу запослених,

- обавља дијагностику и лечење професионалних болести, болести у вези са радом, као и последица повреда на раду,
- обавља и образовну делатност из области медицине рада, односно заштите здравља на раду.

КРИВИЧНО ЗАКОНОДАВСТВО У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ НА РАДУ

Кривична дела против права по основу рада

Кривично дело је оно дело које је законом предвиђено као кривично дело, које је противправно и које је скривљено. Нема кривичног дела уколико је искључена противправност или кривица, иако постоје сва обележја кривичног дела одређена законом. Кривично дело се може извршити нечињењем кад Кривични законик предвиђа као кривично дело пропуштање да се предузме одређено чињење.

Кривични законик Републике Србије уређује кривична дела која се односе на права по основу рада и на заштиту на раду. Овај закон се састоји из два дела. Општи део дефинише опсрне институте и појмове као што је кривично дело, кривица, умишљај, нехат, казне, итд. У посебном делу Законика се предвиђају конкретна кривична дела, услови за одговорност починилаца и казне. Тако, нпр. постоје кривична дела против имовине (крађа, превара, изнуда), кривична дела против привреде (пореска утаја), кривична дела против животне средине (загађење животне средине, убијање и злостављање животиња), итд. Једна од група кривичних дела јесу кривична дела против права по основу рада и има их 7, а једно се директно односи на заштиту на раду – Непредузимање мера заштите на раду.

Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања

Ко се свесно не придржава закона или других прописа, колективних уговора и других општих аката о правима по основу рада и о посебној заштити на раду омладине, жена и инвалида или о правима из социјалног осигурања и тиме другом ускрати или ограничи право које му припада, казниће се новчаном казном или затвором до 2 године.

Повреда права при запошљавању и за време незапослености

Ко свесним кршењем прописа или на други противправан начин ускрати или ограничи право грађана на слободно запошљавање на територији Србије под једнаким условима, казниће се новчаном казном или затвором до 1 године.

Наведеном казном казниће се и ко се свесно не придржава закона или других прописа или општих аката о правима грађана за време незапослености и тиме незапосленом лицу ускрати или ограничи право које му припада.

Повреда права на управљање

Ко силом, претњом, свесним кршењем прописа или на други противправан начин спречи или омета одлучивање органа управљања или члана органа управљања да учествује у раду и одлучивању у том органу, казниће се новчаном казном или затвором до 1 године.

Ако је дело учинило службено или одговорно лице злоупотребом положаја или овлашћења, казниће се новчаном казном или затвором до 2 године.

Повреда права на штрајк

Ко силом, претњом или на други противправан начин спречи или омета запослене да, у складу са законом, организују штрајк, учествују у њему или на други начин остварују право на штрајк, казниће се новчаном казном или затвором до 2 године.

Наведеном казном казниће се послодавац или одговорно лице који отпусти једног или више запослених са посла због њиховог учешћа у штрајку који је организован у складу са законом или према њима примени друге мере којима се повређују њихова права из рада.

Злоупотреба права на штрајк

Ко организује или води штрајк супротно закону или другим прописима и тиме доведе у опасност живот или здравље људи или имовину већег обима или ако су услед тога наступиле друге тешке последице, уколико тиме нису остварена обележја неког другог кривичног дела, казниће се затвором до 3 године.

Злоупотреба права из социјалног осигурања

Ко симулирањем или проузроковањем болести или неспособности за рад или на други противправан начин постигне да му се призна неко право из социјалног осигурања које му по закону или другим прописима или општим актима не припада, казниће се новчаном казном или затвором до 1 године.

Непредузимање мера заштите на раду

Лице одговорно за предузимање мера заштите на раду које се свесно не придржава закона или других прописа или општих аката о мерама заштите на раду услед чега може наступити опасност за живот или здравље запослених, казниће се затвором до 3 године.

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

НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ПРОПИСА У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ НА РАДУ

Надзор над применом прописа у области заштите на раду врши Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања преко своје посебне организационе јединице – **Инспектората за рад**. Он делује преко својих јединица изван седишта Министарства. Таквих јединица има 23 и распоређене су по окрузима (нпр. у окружној подручној јединици у Нишавском управном округу делује Одељење инспекције рада Ниш са седиштем у Нишу). Инспектори рада су, дакле, распоређени по управним окрузима у Србији.

Инспекторат за рад обавља:

- инспекцијске послове и с њима повезане стручне послове у области радних односа и безбедности и здравља на раду који се односе на редовни и контролни надзор,
- вршење увиђаја смртних, тешких и колективних повреда на раду,
- утврђивање испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду пре почетка обављања делатности послодавца,
- доношење решења и других аката у управном поступку,
- послове другостепеног управног поступка у области радних односа и безбедности и здравља на раду,
- студијско – аналитичке послове и послове извештавања у области инспекције рада и безбедности и здравља на раду.

Када је реч о **Закону о раду**, инспекција рада је надлежна за надзор над његовом применом, као и применом прописа донетих на основу њега. Надзор се може вршити као редован - по плану инспекцијског надзора, а може и по пријави запосленог или послодавца. Послодавац и запослени дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење надзора. Штавише, инспектор рада има право да без најаве, у било које доба дана или ноћи, уђе у просторије послодавца, прегледа документа послодавца и право да изврши комплетан инспекцијски надзор.

У поступку инспекцијског надзора, у циљу утврђивања релевантних чињеница, инспектор је овлашћен да:

- врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију послодавца,
- утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца,

- врши контролу да ли је извршена пријава запослених на обавезно социјално осигурање,
- прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје,
- налаже предузимање превентивних и других мера ради спречавања повреда закона.

Такође, у вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде прописа. Инспектор рада подноси захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац повредом прописа извршио неки прекршај. Уколико, пак, у вршењу надзора инспектора утврди повреду радноправних прописа која представља кривично дело или привредни преступ, онда он подноси пријаву надлежном тужилаштву које је овлашћено да покрене поступак пред надлежним судом.

Инспекцијски надзор над применом **Закона о безбедности и здрављу на раду**, прописа донетих на основу њега, техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, као и над применом мера о безбедности и здравља на раду утврђеним актом о процени ризика, колективним уговором, правилником о безбедности и здрављу на раду, правилником о раду или уговором о раду, врши, такође, инспекција рада.⁷⁸

У поступку инспекцијског надзора инспектор рада има право и дужност да предузима радње којима се контролишу безбедност и здравље на раду, а нарочито хигијена и услови рада, производња, коришћење и одржавање средстава за рад, личне заштитне опреме, хемијске материје, као и да:

- прегледа акта, евиденције и другу документацију и по потреби исту фотографише, фотокопира или скенира ради улагања у списе предмета,
- изврши увид у личну или другу јавну исправу са фотографијом,
- саслуша и узима изјаве од затечених лица, одговорних и заинтересованих лица,
- прегледа средства за рад, личну заштитну опрему и друга средства која се користе у радном процесу или су на било који начин повезана са радним процесом,
- фотографише и снима радно место, средства за рад, радну средину у којој се врши инспекцијски надзор и друго од значаја за вршење инспекцијског надзора,
- налаже мерења која обавља друга стручна организација када послодавац самостално или преко одређене стручне организације врши мерења у одговарајућим областима, а резултати извршеног мерења пружају основ за то,
- послодавцима, запосленима, њиховим представницима и синдикату даје обавештења и савете у области безбедности и здравља на раду, као и о

⁷⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 93-99.

мерама чијом применом се обезбеђује извршавање овог закона на најефикаснији начин,

- у складу са поднетим захтевом, послодавца и запосленог или представника запослених обавести о извршеном инспекцијском надзору и утврђеном стању,
- предузима друге радње за које је овлашћен другим прописом.

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

- улазак у објекте и просторије, у свако доба када има запослених на раду,
- одреди најмање једног запосленог који ће инспектору пружати потребне информације и обавештења, давати податке, акта и документацију,
- увид у стабилност конструкције и објекта за колективну безбедност и здравље на раду и помоћне конструкције и објекта, као и конструкције и објекта, који се привремено користи за рад и кретање запослених,
- увид у примењене мере безбедности и здравља на раду на средствима за рад и у радној средини,
- увид у личну заштитну опрему,
- увид у податке и евиденције о производњи, коришћењу и складиштењу хемијских материја.

Инспектор је дужан да изврши надзор одмах, након пријаве послодавца, односно органа за унутрашње послове, здравствене установе или на основу сазнања о свакој смртној, тешкој или колективној повреди на раду, која се догоди на радном месту и у радној средини, као и опасној појави која би могла да угрози безбедност и здравље на раду, односно одмах по пријему захтева. У поступку вршења надзора смртне, тешке или колективне повреде на раду инспектора рада и другог надлежног органа, у циљу обезбеђивања доказа, послодавац је дужан да заустави рад на радном месту, односно средствима за рад на којима су се оне догодиле.

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

- да су непосредно угрожени безбедност и здравље запосленог,
- да се користи средство за рад на коме нису примењене мере за безбедност и здравље на раду,
- да запослени не користи прописану личну заштитну опрему,
- да запослени ради на радном месту са повећаним ризиком, а не испуњава прописане услове за рад на том радном месту, као и ако се није подвргао лекарском прегледу у прописаном року,
- да запослени није обучен за безбедан и здрав рад,

- да послодавац није спровео мере или извршио радње које му је, ради отклањања неправилности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог, наложио инспектор рада.

Предузимање мера и радњи чијом применом и извршавањем се обезбеђује безбедност и здравље на раду запослених - инспектор рада налаже решењем. Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру надлежном за послове рада у року од 15 дана од дана достављања решења. Жалба не одлаже извршење решења којим је наређена забрана рада. Решење министра надлежног за послове рада, донето поводом жалбе, коначно је у управном поступку и против њега се може покренути управни спор.

Послодавац је дужан да, у року који одреди инспектор рада, предузме наложене мере и отклони утврђене недостатке или неправилности. Он је дужан да у року од осам дана од истека рока за отклањање утврђеног недостатка или неправилности, обавести у писаној или електронској форми, надлежну инспекцију о извршењу наложене обавезе.

ИСПИТНА ПИТАЊА

1. Појам, предмет и методе права заштите на раду
2. Међународна организација рада – оснивање, циљеви деловања и организациона структура
3. Међународна организација рада – конвенције и препоруке
4. Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини
5. Конвенција бр. 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини
6. Конвенција бр. 161 о службама медицине рада
7. Европска унија – оснивање, циљеви деловања и организациона структура
8. Европска унија – врсте правних аката
9. Општа директива о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду 89/391 ЕЕС
10. Савет Европе и заштита на раду
11. Национални правни извори у области заштите на раду – уставни оквир
12. Национални правни извори у области заштите на раду – законодавни оквир
13. Стратешка документа у области заштите на раду
14. Појам и битни елементи радног односа
15. Заснивање радног односа
16. Врсте радног односа
17. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком
18. Основна права и обавезе запослених из радног односа
19. Основне обавезе послодавца из радног односа
20. Појам и врсте радног времена
21. Прековремени, ноћни и сменски рад
22. Одмори
23. Одсуства и мировање радног односа
24. Општа и посебна заштита запослених
25. Заштита омладине и жена

26. Заштита родитељства и запослених родитеља и других лица која пружају негу или посебну негу деци или другим лицима
27. Заштита запослених са инвалидитетом и запослених са здравственим сметњама
28. Заштита запослених који обављају послове са повећаним ризиком
29. Остваривање и заштита права запослених
30. Престанак радног односа
31. Организације запослених и послодаваца
32. Синдикално удруживање и деловање
33. Заштита на раду сезонских радника
34. Заштита на раду при агенцијском запошљавању
35. Појам и значај безбедности и здравље на раду
36. Лица која имају право на безбедност и здравље на раду
37. Повреда на раду, професионална болест и болест у вези са радом
38. Обавезе и одговорности послодавца из области безбедности и здравља на раду
39. Процена ризика и акт о процени ризика
40. Организовање послова безбедности и здравља на раду
41. Права и обавезе запослених из области безбедности и здравља на раду
42. Представник запослених и Одбор за безбедност и здравље на раду
43. Поједини аспекти заштите на раду - заштита од злостављања на раду и заштита узбуњивача
44. Поједини аспекти заштите на раду - заштита личних података, заштита од злоупотребе права и кодекси професионалне етике
45. Појам, карактеристике и врсте социјалног осигурања
46. Здравствено осигурање
47. Права по основу здравственог осигурања
48. Пензијско и инвалидско осигурање
49. Права по основу пензијског и инвалидског осигурања
50. Осигурање за случај незапослености
51. Права по основу осигурања за случај незапослености
52. Национално законодавство у области здравствене заштите
53. Кривично законодавство у области заштите на раду
54. Надзор над применом прописа о заштити на раду