

**МИНИСТАРСТВО РАДА И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ**

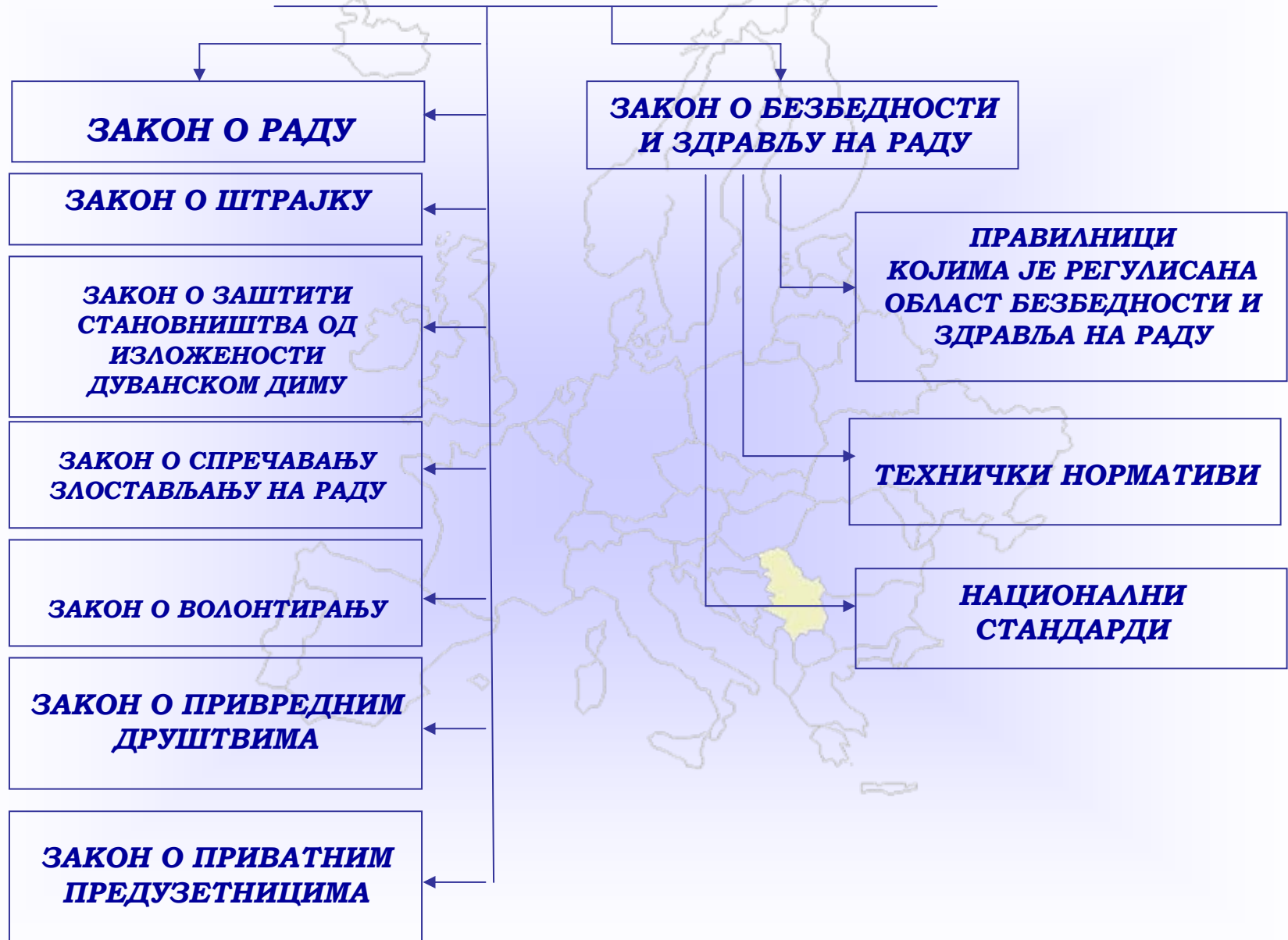
**ИНСПЕКТОРАТ ЗА РАД**



**СТАЊЕ У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА И  
БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ  
СА СТАНОВИШТА ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА**

**Београд, 15. јун 2010. године**

# НАДЛЕЖНОСТ ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА



# ***СТРАТЕШКИ ЦИЉЕВИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД***

- **Смањење броја повреда на раду, професионалних обољења и сузбијање рада “на црно”;**
- **Промоција развоја националне културе превенције у области безбедности и здравља на раду и области радних односа;**
- **Утврђивање приоритета у решавању проблематике везане за област безбедности и здравља на раду и радних односа за категорије посебно осетљивих група запослених;**
- **Успостављање и развој модерног система инспекције рада, прилагођеног стандардима ЕУ кроз реформу, реорганизацију и интеграцију инспекције рада;**

# **АКТИВНОСТИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД**

*у периоду јануар – децембар 2009. године*

*у области радних односа*

**Инспекторат за рад извршио је:**

- **40.222 надзора**
- **357.498 запослених обухваћених надзором**
- **5429 решења о налагању отклањања утврђених неправилности**
- **2968 захтева за покретање прекршајног поступка**
- **902 решења о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду (по члану 271. Закона о раду)**
- **5.734 лица затечених на раду “на црно”**
- **4.178 лица са којима су послодавци, након надзора, засновали радни однос**
- **71 захтев по надзору странке (дискриминација на раду, мобинг)**

# **АКТИВНОСТИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД**

*у периоду јануар – мај 2010. године*

*у области радних односа*

**Инспекторат за рад извршио је:**

- **15.906 надзора**
- **278.492 запослених обухваћених надзором**
  - **151.623 мушкараца**
  - **119.853 жена**
  - **12 лица млађих од 18 година**
  - **576 лица са инвалидитетом**
- **2.285 решења о налагању отклањања утврђених неправилности**

# **АКТИВНОСТИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД**

*у периоду јануар – мај 2010. године*

*у области радних односа*

- **1.237** захтева за покретање прекршајног поступка
- **335** решења о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду (по члану 271. Закона о раду)
- **2.125** лица затечених на раду “на црно”
- **1.515** лица са којима су послодавци, након надзора, засновали радни однос
- **179** захтев по надзору странке (дискриминација на раду, мобинг)

# НАЈЧЕШЋЕ ПОВРЕДЕ ЗАКОНА О РАДУ

- **зараде:** све више је послодаваца у Републици који касне са исплатама зарада, па чак и дужи период не могу да исплате зараде запосленима, због губитака у пословању и лоше финансијске ситуације; посебан акценат у инспекцијским надзорима је посвећен заштити материнства због неисплате накнаде зараде трудницама и породиљама;
- **прековремени рад:** врло честа појава, која је изузетно тешка за идентификацију од стране инспектора, како због неспремности запослених да дају изјаве да раде прековремено (из страха због губитка посла) тако и због недостатка законске регулативе која се огледа у недостатку закона о евиденцијама у области рада;
- **рад на одређено време** постаје готово правило, а не изузетак
- **рад "на црно":** Инспекторат за рад ће и у наредном периоду, као и до сада, свим својим расположивим ресурсима вршити надзоре на сузбијању рада "на црно", како кроз редовне, тако и кроз циљане инспекцијске надзоре.

## ПОСТУПАЊЕ ИНСПЕКТОРА

- У случају утврђивања чињеничног стања које указује на то да послодавац одређује прековремени рад запосленом који му је доставио благовремено налаз здравственог органа о томе да би прековрмени рад могао погоршати његово здравствено стање, доноси се решење на основу члана 269. Закона о раду којим се налаже забрана прековременог рада за таквог запосленог и послодавцу се налаже да одмах прекине са радним ангажовањем таквог лица у радном времену дужем од пуног радног времена.
- У случају даје у току надзора утврђено да је послодавац наложио запосленом обављање послова који би могли да угрозе његово здравствено стање, а за кога зна да има одређене здравствене сметње на основу достављених налаза надлежног здравственог органа, инспектор рада ће донети решење на основу члана 269. Закона о раду којим ће наложити послодавцу да престане са ангажовањем таквог запосленог на датим пословима.



# ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ (I)

➤ **Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:**

**1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;**

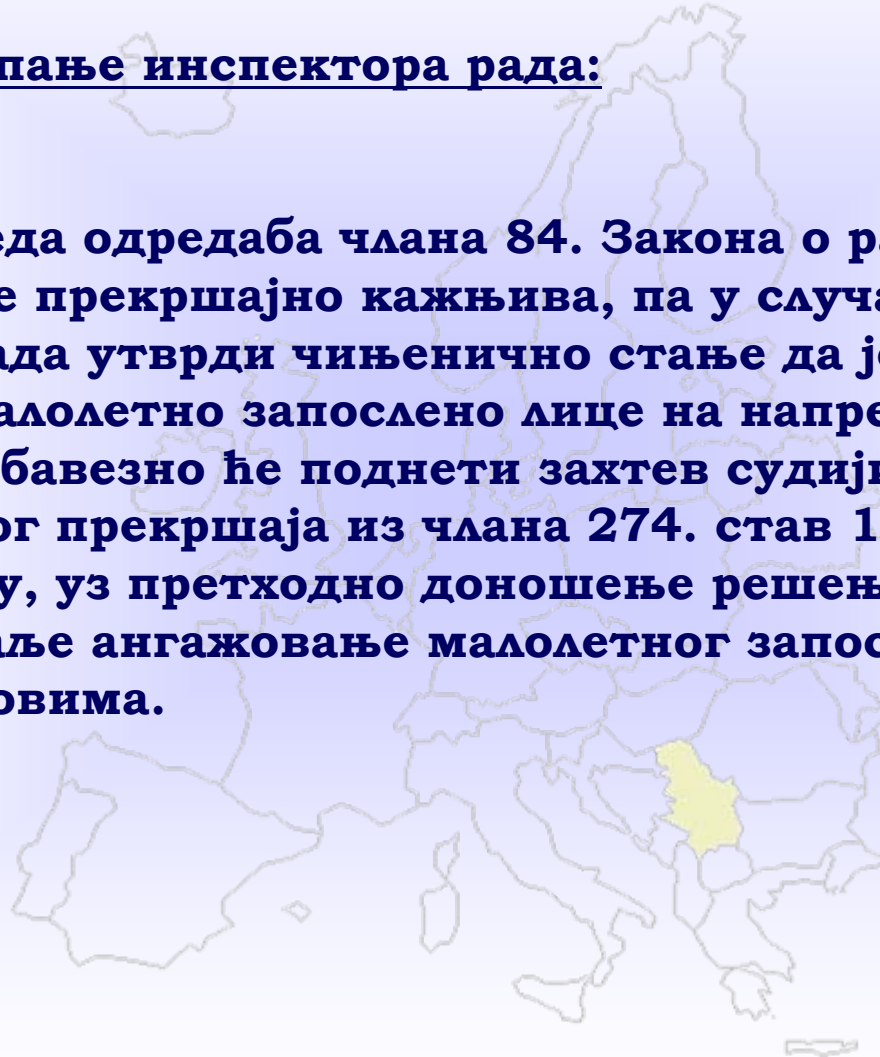
**2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна оболења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;**

**3) који би на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.**

# ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ (II)

## Поступање инспектора рада:

- **Повреда одредаба члана 84. Закона о раду од стране послодавца је прекршајно кажњива, па у случају да инспектор рада утврди чињенично стање да је послодавац ангажовао малолетно запослено лице на напред наведеним пословима, обавезно ће поднети захтев судији за прекршаје због учињеног прекршаја из члана 274. став 1. тачка 8. Закона о раду, уз претходно доношење решења којим ће забранити даље ангажовање малолетног запосленог на таквим пословима.**



## ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ (III)

- **Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 84. тач. 1) и 2) овог закона само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.**
- **Овде се дакле ради о изузетку од апсолутне забране обављања послова предвиђених чланом 84. став 1. тачке 1) и 2) који су условљени постојањем налаза надлежног здравственог органа односно дозволом тог органа да лице старости између 18. и 21. године живота може да ради на наведеним пословима.**

# ПОСТУПАЊЕ ИНСПЕКТОРА РАДА

➤ Повреде овог члана су прекршајно кажњиве по члану 274. став 1. тачка 9. Закона о раду. Потребно је претходно утврдити да ли постоји налаз надлежног здравственог органа којим се одобрава обављање нарочито тешких послова лицу које је запослено код послодавца а има између 18. и 21. годину старости. Уколико такав налаз не постоји, поступање инспектора је исто као и код повреде члана 84. Закона о раду – подношење захтева за покретање прекршајног поступка и доношење решења о забрани даљњег ангажовања таквог запосленог на нарочито тешким пословима из члана 84. Закона о раду.

# ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА (I)

## Члан 89. Закона о раду

- **Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.**
- **Ова одредба штити трудницу од сваког ризика који би, по налазу здравственог органа, могао бити штетан за њу саму и плод који носи. Ова заштита није условљена налазом здравственог органа па мора бити примењена и кад је трудница не тражи. Чак и против њене воље.**

# ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА (II)

## Члан 90. Закона о раду

- **Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.**
- **Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.**
- **заштита у почетној трудноћи- прве 32 недеље трудноће, условљена је налазом надлежног здравственог органа.**
- **заштита у завршној трудноћи- није условљена налазом надлежног здравственог органа и забрана је апсолутна по питању прековременог рада и рада ноћу. Заштита траје за време последњих осам недеља трудноће. Потом следи породичко одсуство.**

## ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА (III)

- Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.
- Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете који је тежак инвалид може да ради прековремено, само уз своју писану сагласност.
- Ово су тзв. "родитељске" одредбе, Прва штити једног од родитеља, а друга самохраног родитеља.

1) заштита једног од родитеља Заштиту ужива један од родитеља. По правилу то је мајка детета. Ако мајка то хоће, може да право из ове законске одредбе препустити оцу детета. Субјект овог права може бити само онај родитељ који брине о детету.

2)Заштита самохраног родитеља- По самохраним родитељем се подразумева један од родитеља (мајка или отац) који живи у непотпуној породици- са дететом, или без мужа односно жене. Без значаја је да ли брак постоји или не постоји, да ли је други родитељ жив или не и да ли други родитељ учествује или не учествује у издржавању детета.

## ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА (IV)

- **Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености-само уз писану сагласност запосленог.**
- **Субјекти заштите: трудница, родитељ са дететом млађим од три године живота и родитељ са дететом који је тежак инвалид.**
- **Заштита се врши условљавањем прерасподеле радног времена писаном сагласношћу запосленог родитеља (трудница, родитељ са дететом до три године живота и родитељ са дететом тешким инвалидом), тако да на њих прерасподела радног времена без писане сагласности не важи. Сагласност је опозива.**



# ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА (V)

## Поступање инспектора:

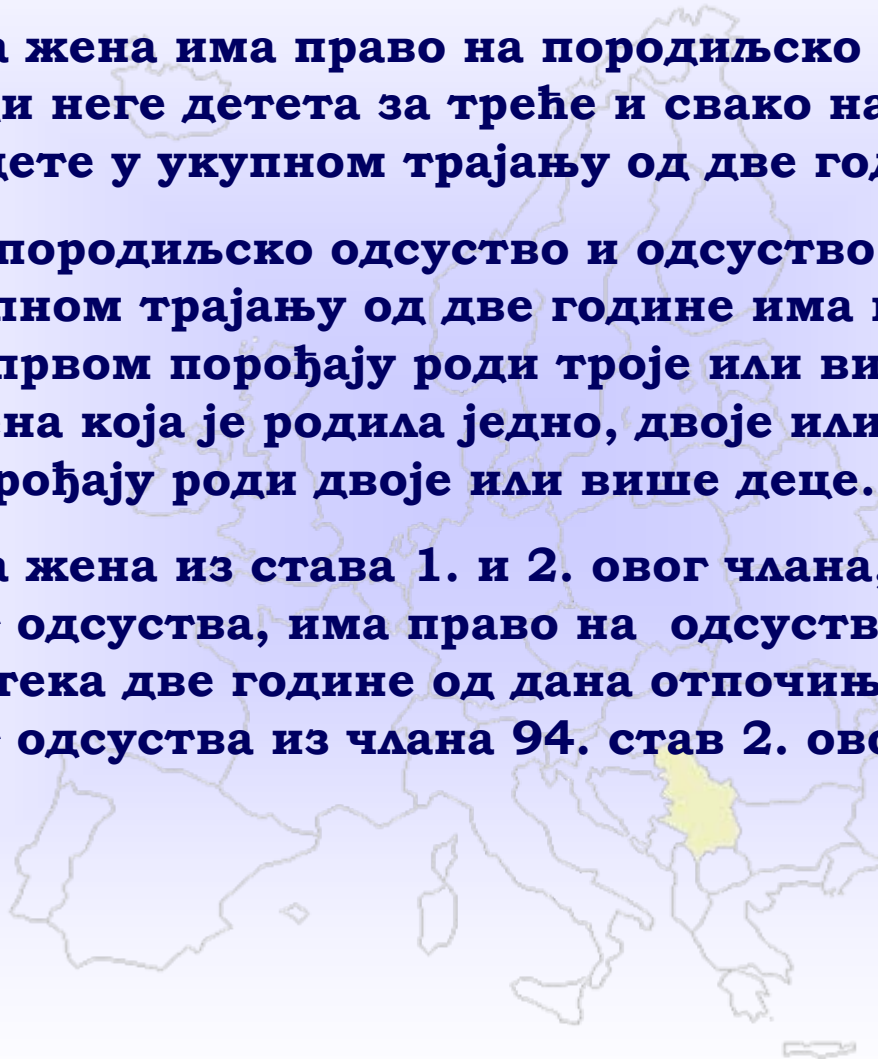
- Повреде одредаба овог закона од члана 89. до члана 100. су прекршајно кажњиве по члану 274. став 1. тачка 10. Закона о раду и гласи : "ако послодавац не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона". Сходно томе инспектор рада ће у свакој ситуацији када утврди чињенично стање које упућује на то да је послодавац повредио наведене одредбе закона поднети захтев за покретање прекршајног поступка, а има места и доношењу решења на основу члана 269. Закона о раду, којим ће наложити отклањање утврђене повреде закона, тако што ће у диспозитиву решења наложити послодавцу да престане са радним ангажовањем запослених лица која спадају у напред наведене заштићене категорије на пословима штетним по њихово здравље и у обиму радног времена које је противно закону.

# ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА (I)

- **Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту:породиљско одсуство) као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365. дана.**
- **Запослена жена има право да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.**
- **Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.**
- **Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства из става овог члана.**
- **За време породиљског одсуства и одсуства ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.**

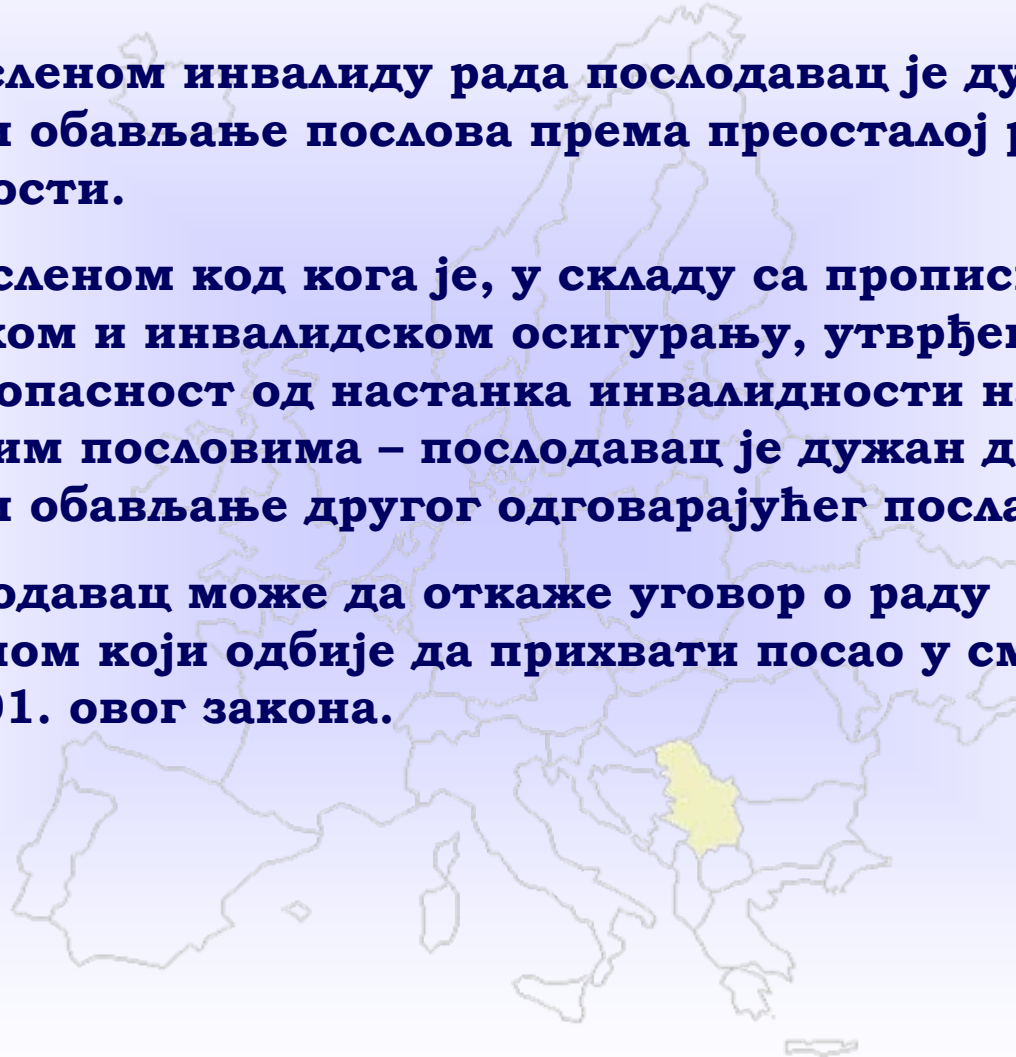
# ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА (II)

- **Запослена жена има право на породичко одсуство и одсуство ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.**
- **Право на породичко одсуство и одсуство ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.**
- **Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породичког одсуства, има право на одсуство ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породичког одсуства из члана 94. став 2. овог закона.**



# ЗАШТИТА ИНВАЛИДА (I)

- **Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.**
- **Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.**
- **Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона.**



## ЗАШТИТА ИНВАЛИДА (II)

➤ Пре свега је потребно утврдити да ли код послодавца постоји уредна евиденција о инвалидима рада, да ли иста садржи релевантна решења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање запослених којима су има утврђена нека од права из инвалидског осигурања по одредбама закона који је важио до 2003.године-тзв.стечена права на распоред на исте послове са половином пуног радног времена (друга категорија инвалидности) или утврђену умањену радну способност и право на распоред на друге одговарајуће послове са преосталом радном способношћу (тзв.трећа категорија инвалидности), или да ли је код запосленог утврђена опасност од избијања инвалидности. У свим случајевима ако се утврди да послодавац не поштује достављена решења Реп.фонда за ПИО запослених, а поседује их у својој докумантацији, инспектор рада ће решењем наложити послодавцу да запосленом омогући коришћења утврђених права из инвалидског осигурања, а због дотадашњег кршења тих права поднеће захтев за покретања прершајног поступка.

# ПОСТУПАЊЕ ИНСПЕКТОРА РАДА КАДА ЈЕ У ПИТАЊУ НАДЗОР У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ ЗАПОСЛЕНИХ

- Инспекција рада утврђује чињенично стање по питању повреде одредаба Закона о раду од члана 80. до члана 103. у поступцима покренутим захтевом запослених за заштиту својих права.
- У поступку покренутом по службеној дужности, инспектор рада изврши темељан увид у евиденције – спискове запослених, да ли се посебно воде евиденције о заштићеним категоријама наведеним у овом делу закона (омладина, породиље, инвалиди и др.) Акцент стављати на сарадњу у току надзора са лицима за безбедност и здравље на раду (ако код датог послодавца постоје), евиденције о присутности на раду (ако постоје), евиденције о исплатама накнада зарада за породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, евиденције инвалидима рада и пословима који исти обављају.

## *Одлагање од извршења решења послодавца о отказу уговора о раду (I)*

- Запослени коме престане радни однос, а сматра да је решење послодавца незаконито може се захтевом обратити инспекцији рада.
- Пре него што се обрати инспекцији рада, мора у року од **90** дана од дана достављања решења којим му је повређено право, да поднесе захтев за заштиту права надлежном суду. Уз захтев за одлагање од извршења решења, запослени је дужан да приложи инспекцији примерак тужбе коју је поднео суду.
- Захтев за одлагање од извршења решења запослени може да поднесе инспекцији рада у року од **30** дана од дана покретања спора пред судом.

## *Одлагање од извршења решења послодавцао отказу уговора о раду (II)*

➤ Инспектор рада, на основу списка предмета, цени да ли је очигледно повређено право запосленог и да ли треба одложити извршење решења послодавца. Ако утврди да је право запосленог очигледно повређено, доноси решење којим одлаже од извршења решење послодавца. Решење о отказу уговора о раду одлаже се до доношења правноснажне судске одлуке. Запослени се, по решењу инспектора, до доношења одлуке суда враћа на рад. Инспектор је дужан да донесе решење у року од **15** дана од дана подношења захтева запосленог за одлагање решења о отказу уговора о раду.



## ***ИСКУСТВА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА (I)***

- Инспекција рада по службеној дужности, а и по пријави запосленог или синдиката, чији је запослени члан, врши надзор, утврђује релевантно чињенично стање и предузима мере у складу са својим овлашћењима.**
- Искуство инспекције је да пријава против мобинга као таквих нема, али се он врло често осликава у поступцима отказа уговора о раду.**
- Инспекцијским надзором везаним за одлагање извршења решења послодавца о отказу уговора о раду запослених (чл. 271. ЗОР) уочавају се разни облици злостављања на раду – ситуација прикривене шикане, која најчешће доводи и до отказивања уговора о раду по другом основу.**

## ***ИСКУСТВА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА (II)***

**У Инспекторату за рад евидентирани су пријаве запослених, које су се односиле на :**

- узнемиравање и сексуално узнемиравање запослених (као облик дискриминације на послу регулисан је одредбама чл. 21. ЗОР),**
- послодавци запосленима не обезбеђују обављање послова након њиховог повратка са привремене спречености за рад, а који су утврђени уговором о раду, већ одређују послове за које је предвиђена нижа стручна спрема и врше притисак да исти поднесу захтев за престанак радног односа,**
- премештај труднице, која је добила анекс уговора о раду да ради 45км удаљено од места где је иначе радила и др.**

## ***ИСКУСТВА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА (III)***

**• У погледу облика дискриминације дефинисаних Законом о раду, запослени још увек нису нашли ефикасан и сигуран пут за своју заштиту. Инспекција рада само делимично може помоћи запосленима у оваквој ситуацији. Судови са своје стране не пружају адекватну и правовремену заштиту запослених који се нађу, као жртве дискриминације, у једној деликатној и тешкој позицији. Врло су ретки случајеви да се запослени обрати инспекцији рада због дискриминације којој је изложен.**

**• Најчешћи облици дискриминације су при запошљавању радника, када послодавци условљавају пријем старошћу кандидата (најчешће до 35 година старости) премештај на друге послове и др. Инспекција рада је у минорном проценту интервенисала, углавном без успеха с обзиром на тешку доказивост оваквог поступања.**

## ***ИСКУСТВА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА (IV)***

- **Обраћања по питању дискриминације било је врло мало, но чињеница је да су најугроженије жене породиље којима послодавац не плаћа накнаду зараде или отказује уговор о раду. Врло често се ради и о прикривеној дискриминацији коју је тешко доказати. Такође, врло често као акт дискриминације запослени доживљавају свој премештај на друге послове од стране послодавца.**
- **Но и да је у неком случају био утврђен овај противзаконит акт у било ком виду (непосредно или посредно) инспекција рада не би могла да наложи отклањање његових последица, с обзиром да је за утврђивање материјалне истине извођења одређеним доказним средствима (сведоци, вештаци и др.) надлежан суд. Једино правно средство са којим инспектор располаже у том смислу јесте подношење прекршајне пријаве (члан 273. тачка 1. Закона о раду) уколико на несумњив начин утврди његово постојање.**
- **Дакле, однос инспекције рада према овом проблему није био пасиван, већ се по захтеву странке морало поступати и утврђивати материјална истина.**

# ***ПРЕДЛОГ МЕРА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ***

- **устројавање правних инструмената за лакше доказивање, а тиме и предупређивање и санкционисање појава мобинга,**
- **едукација послодаваца, запослених и њихових преставника о њиховим правима, обавезама и одговорностима у области рада,**
- **организовање медијских кампања и бесплатне правне помоћи, како би се запослени упознали са својим правима и охрабрили да сваку појаву злостављања на раду пријаве надлежним органима,**
- **остваривање осмишљене и координисане сарадње свих служби, институција и појединаца чији програми садрже активности везане за спречавање злостављања на раду,**
- **развој националне културе превенције у овој области.**

# **КЉУЧНИ ПРОБЛЕМИ СА СТАНОВИШТА ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА**

- прописима није установљена обавеза послодавца да закључен уговор о раду региструје код надлежног органа
- Законом о пензијско-инвалидском осигурању послодавцу је остављен рок од 8 дана за пријављивање запосленог на обавезно социјално осигурање, што у пракси послодавцу даје могућности за различите злоупотребе
- спор и неефикасан прекршајни и судски поступак и изрицање казни знатно испод законског минимума (иако су казне прописане законом до 1.000.000,00 динара, изричу се казне и по 10.000,00 динара)

# **КЉУЧНИ ПРОБЛЕМИ СА СТАНОВИШТА ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА**

- Законом о пензијско-инвалидском осигурању послодавцу је остављен рок од 8 дана за пријављивање запосленог на обавезно социјално осигурање, што у пракси послодавцу даје могућности за различите злоупотребе
- спор и неефикасан прекршајни и судски поступак и изрицање казни знатно испод законског минимума (иако су казне прописане законом до 1.000.000,00 динара, изричу се казне и по 10.000,00 динара)
- прописима није установљена обавеза послодавца да закључен уговор о раду региструје код надлежног органа

# **АКТИВНОСТИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД**

*у периоду јануар – децембар 2009. године  
у области безбедности и здравља на раду*

**Инспекторат за рад извршио је:**

- **18.004 надзора ( око 60% од укупног броја надзора инспектори рада су извршили у делатности индустрије, грађевинарства, занатства и личних услуга)**
- **411.325 запослених обухваћених надзором**
- **6.663 решења о отклањању недостатака**
- **522 забране рада, због опасне појаве која може да угрози безбедност и здравље запослених**
- **1.389 захтева за покретање прекршајног поступка**
- **47 пријава за покретање кривичног поступка**



# **АКТИВНОСТИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД**

*у периоду јануар – мај 2010. године*

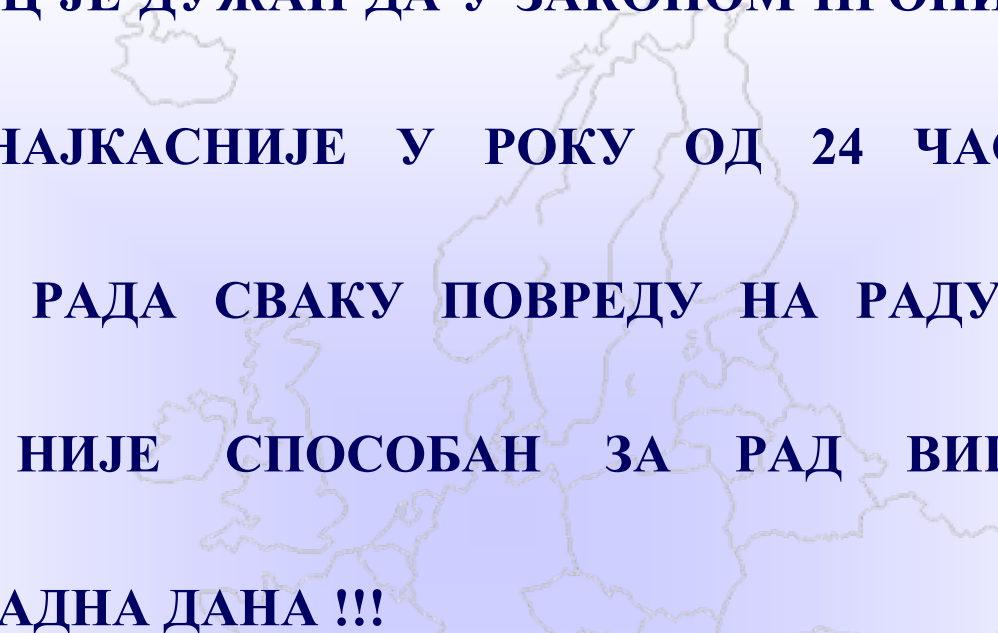
*у области безбедности и здравља на раду*

**Инспекторат за рад извршио је:**

- **6.509 надзора ( око 60% од укупног броја надзора инспектори рада су извршили у делатности индустрије, грађевинарства, занатства и личних услуга)**
- **168.251 запослених обухваћених надзором**
- **2.350 решења о отклањању недостатака**
- **202 забране рада, због опасне појаве која може да угрози безбедност и здравље запослених**
- **511 захтева за покретање прекршајног поступка**
- **12 пријава за покретање кривичног поступка**

**Циљ инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду, је пре свега спречавање повреда на раду и професионалних обољења, а заснива се на покретању низа активности у више области деловања као што је:**

- **успостављање одговорности послодавца у свим фазама рада,**
- **примена превентивних мера у свим облицима рада и технолошким фазама рада,**
- **процена ризика и управљање истим на свим радним местима,**
- **оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад,**
- **праћење њиховог здравственог стања,**
- **праћење параметара услова радне средине и слично.**



**➤ ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА У ЗАКОНОМ ПРОПИСАНОМ РОКУ (ОДМАХ, А НАЈКАСНИЈЕ У РОКУ ОД 24 ЧАСА) ПРИЈАВИ ИНСПЕКЦИЈИ РАДА СВАКУ ПОВРЕДУ НА РАДУ ЗБОГ КОЈЕ ЗАПОСЛЕНИ НИЈЕ СПОСОБАН ЗА РАД ВИШЕ ОД ТРИ УЗАСТОПНА РАДНА ДАНА !!!**

**➤ ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА НАЈКАСНИЈЕ У РОКУ ОД ТРИ УЗАСТОПНА РАДНА ДАНА ОД ДАНА САЗНАЊА, ПРИЈАВИ ИНСПЕКЦИЈИ РАДА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБОЉЕЊЕ!!!**

**ПОВРЕДЕ НА РАДУ  
У ПЕРИОДУ 01.01.-31.12.2009. ГОДИНЕ**

➤ Извршено је укупно 1286 надзора поводом повреда на раду и то:

➤ 37 смртних,

➤ 1004 тешких,

➤ 22 колективних,

➤ 223 лаких повреда на раду.

**ПОВРЕДЕ НА РАДУ  
У ПЕРИОДУ 01.01.-31.5.2010. ГОДИНЕ**

➤ Извршено је укупно 513 надзора поводом повреда на раду и то:

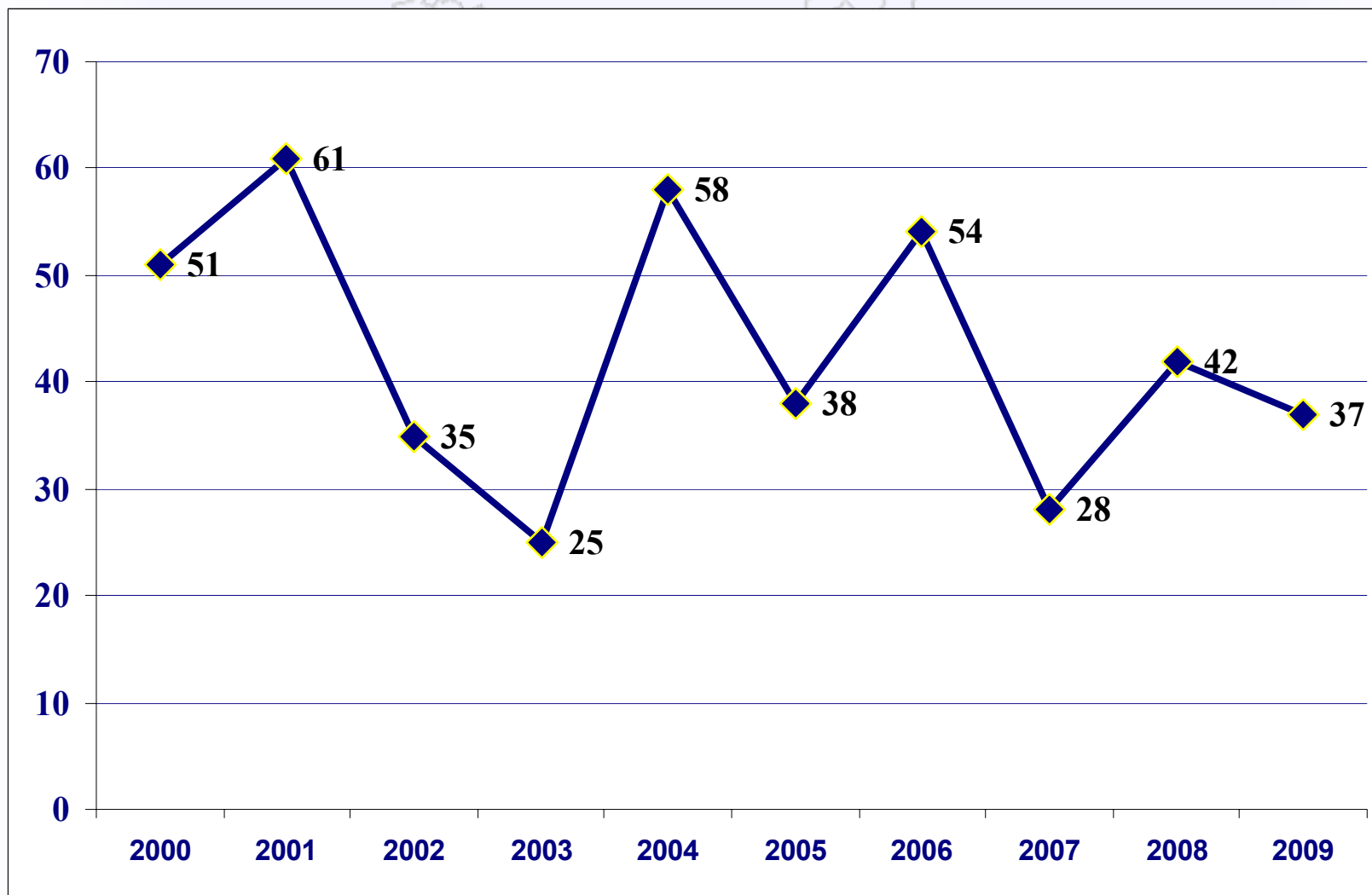
➤ 9 смртних,

➤ 408 тешких,

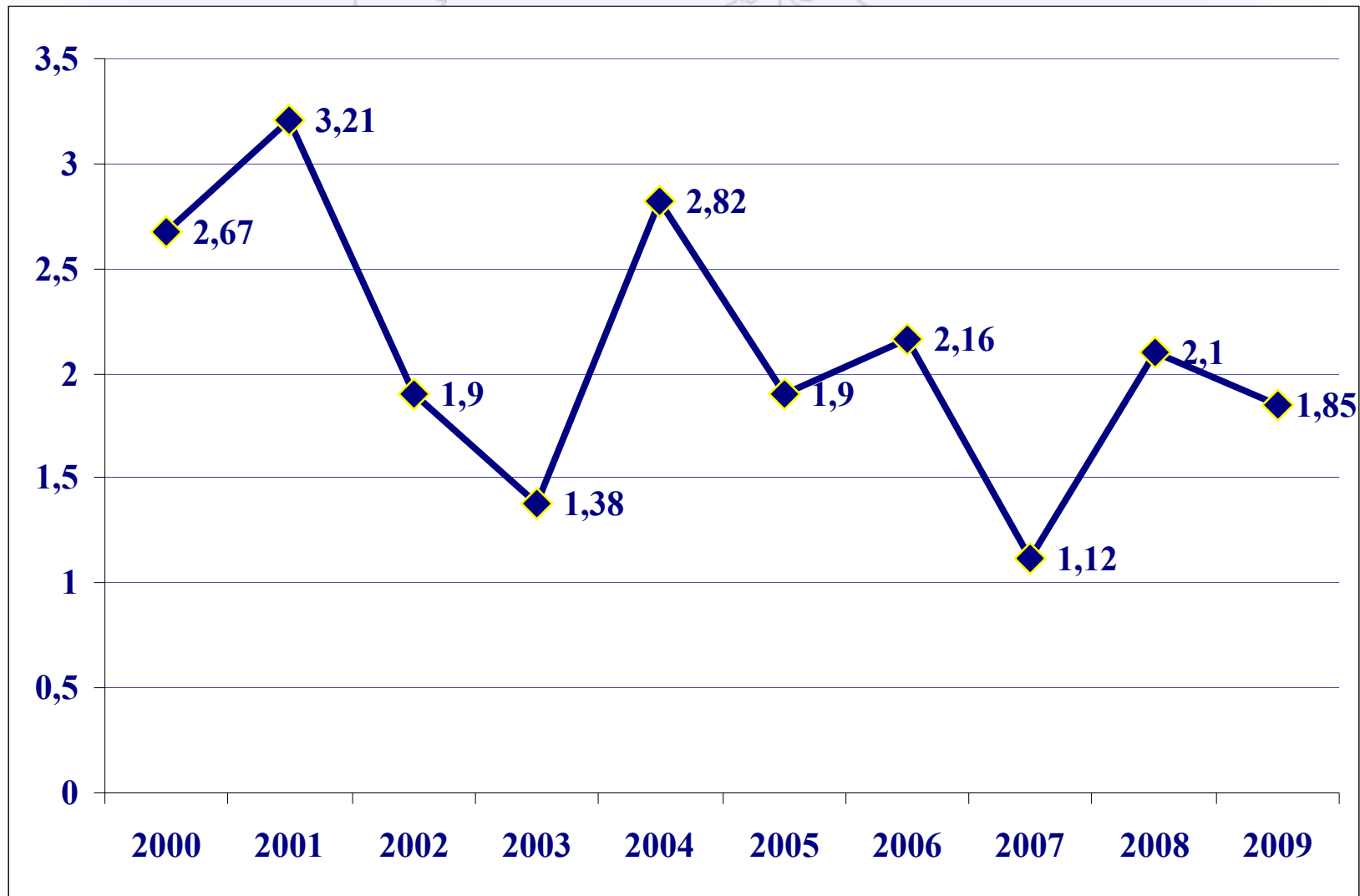
➤ 7 колективних,

➤ 89 лаких повреда на раду.

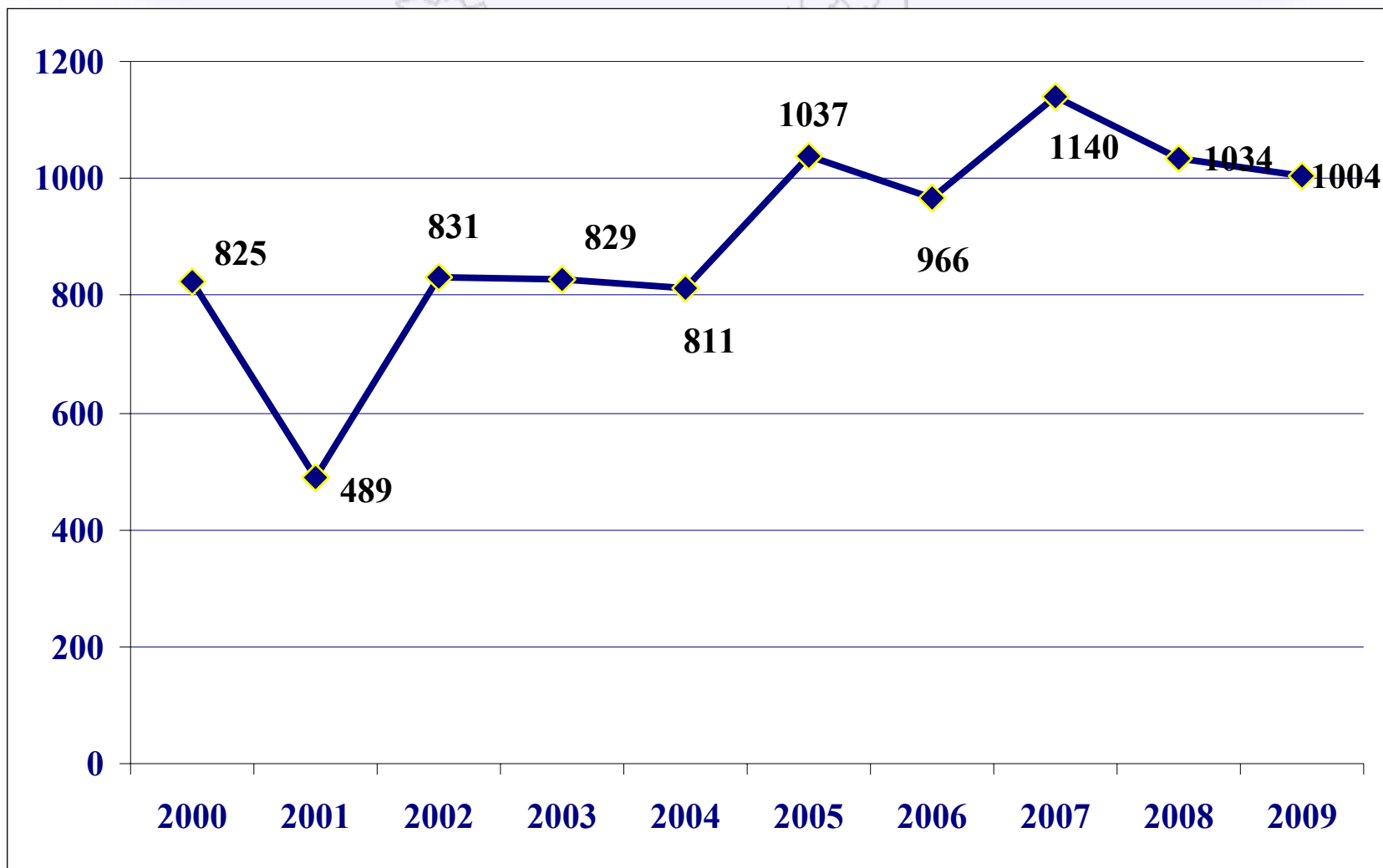
## Број смртних повреда на раду у Републици Србији у периоду 2000. - 2009. година



**Број смртних повреда на раду у Републици Србији  
у периоду 2000. - 2009. година  
на 100.000 запослених**



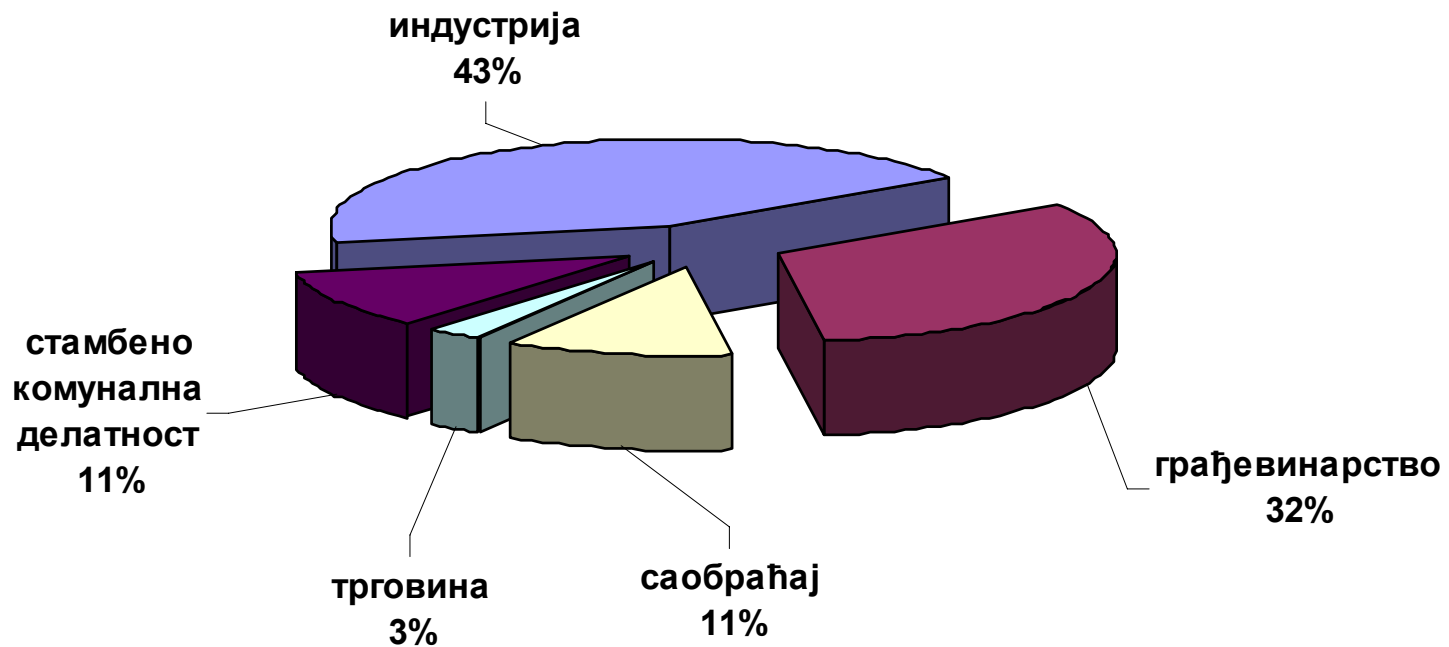
## Број тешких повреда на раду у Републици Србији у периоду 2000. - 2009. година





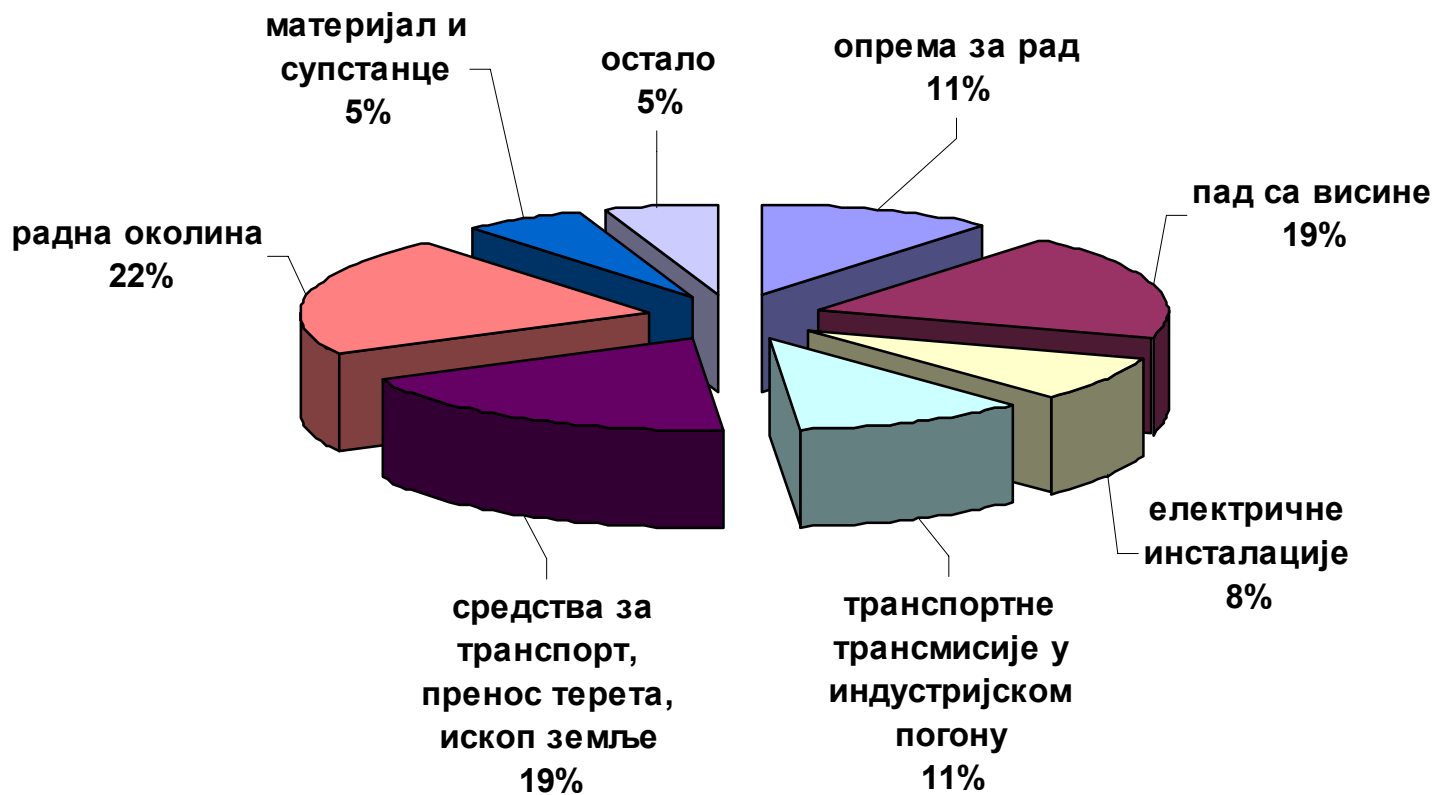
**Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- по делатностима -**

укупан број смртних повреда на  
раду је **37**

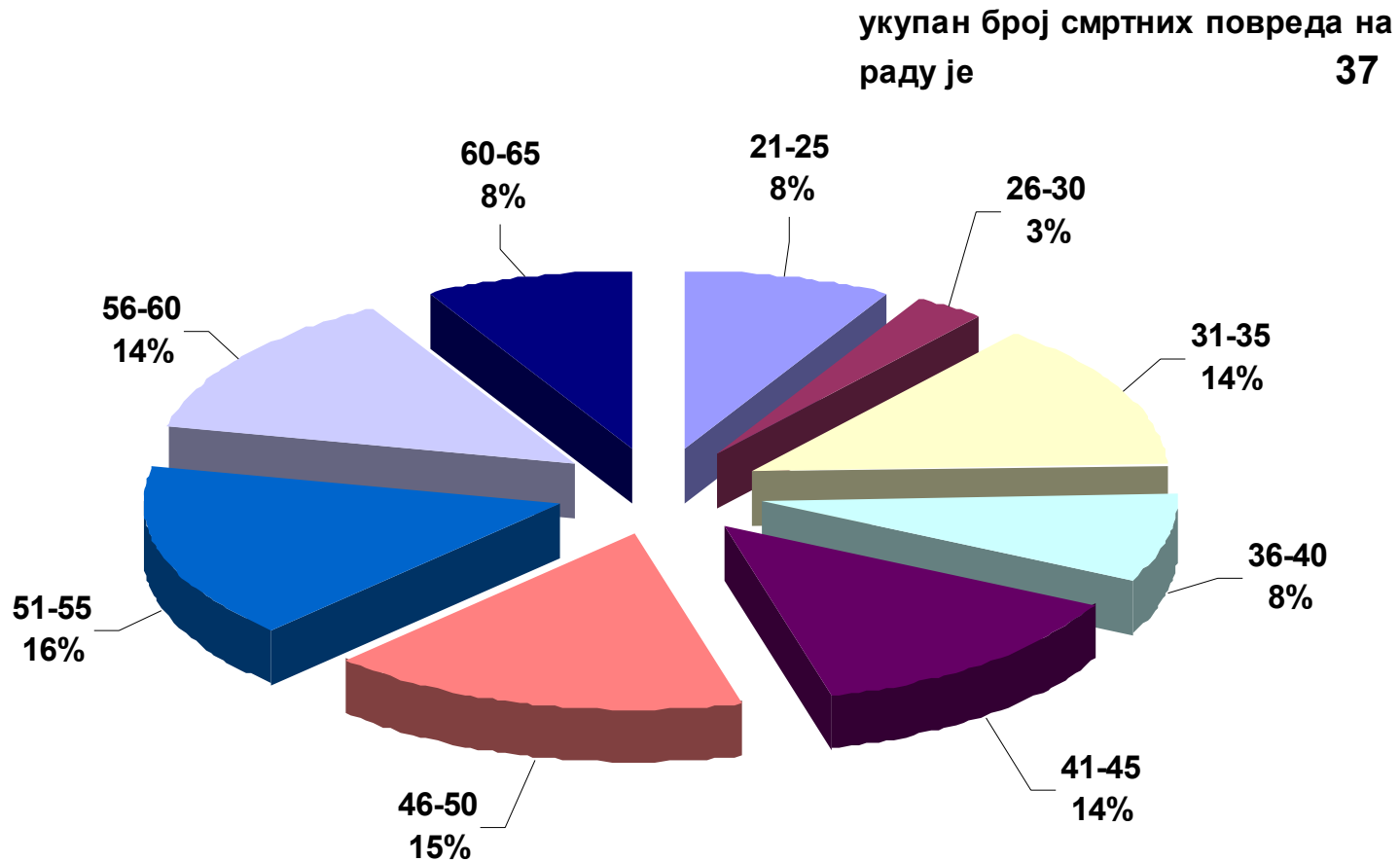


Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- по извору повређивања -

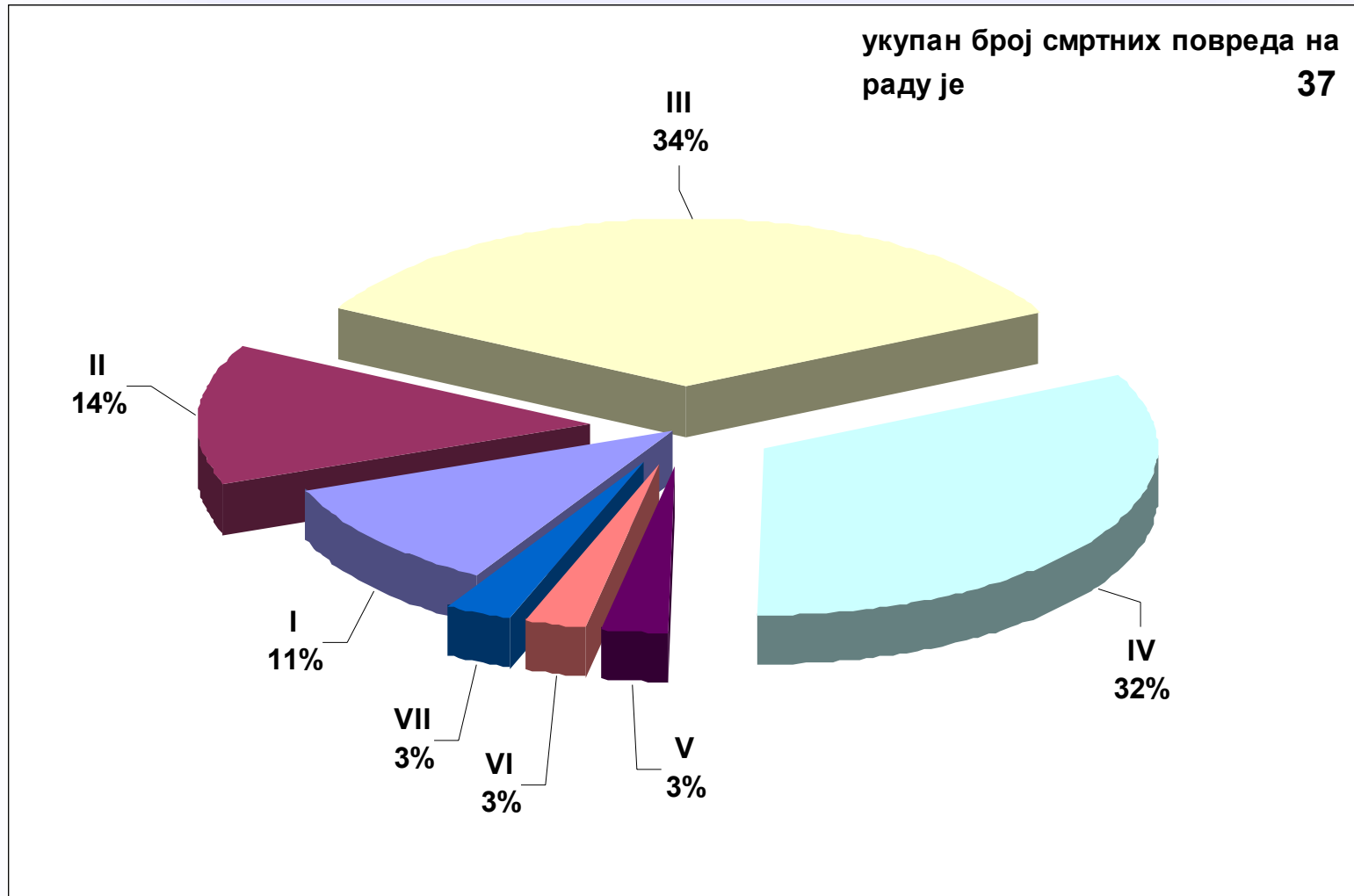
укупан број смртних повреда на  
раду **37**



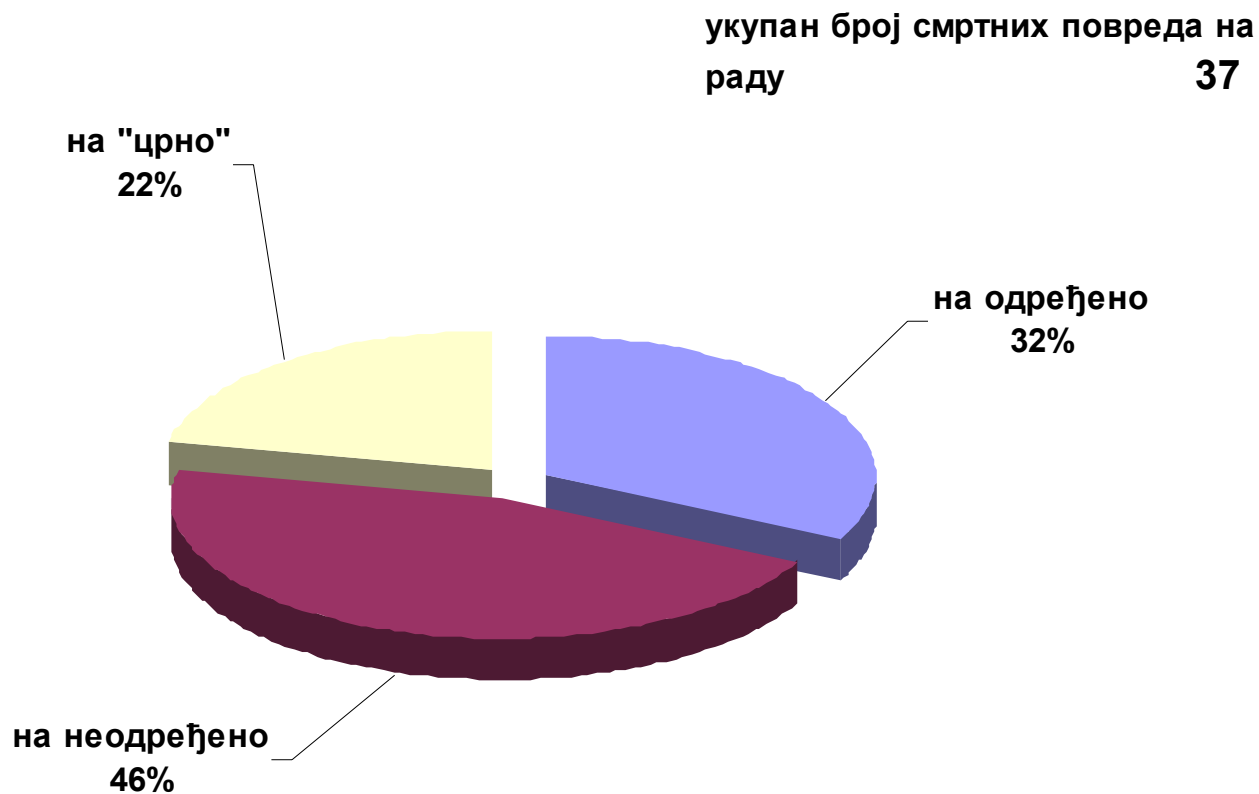
Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- по старосним групама -



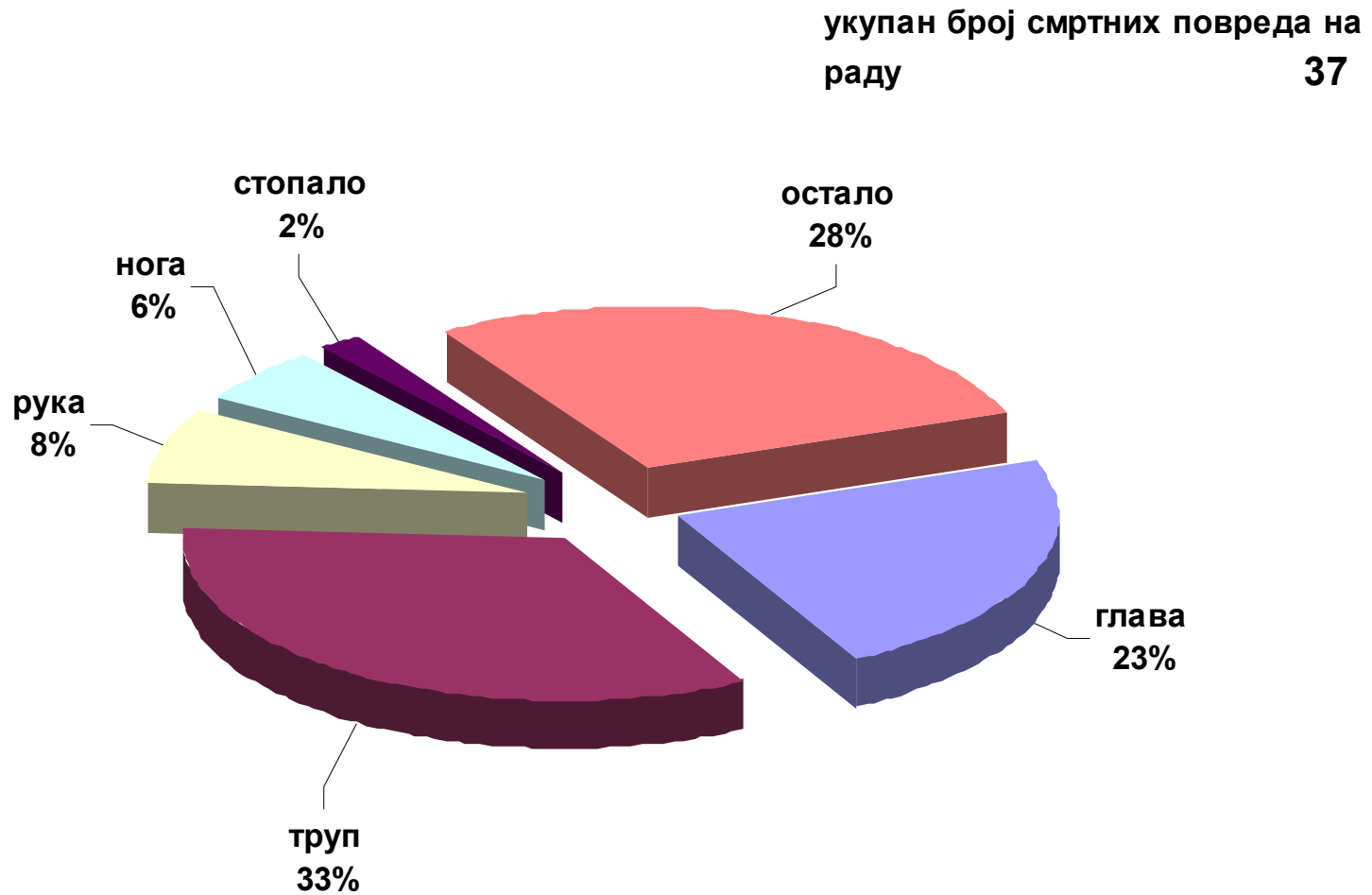
**Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- по степену стручне спреме -**



Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- радно-правни статус страдалог -

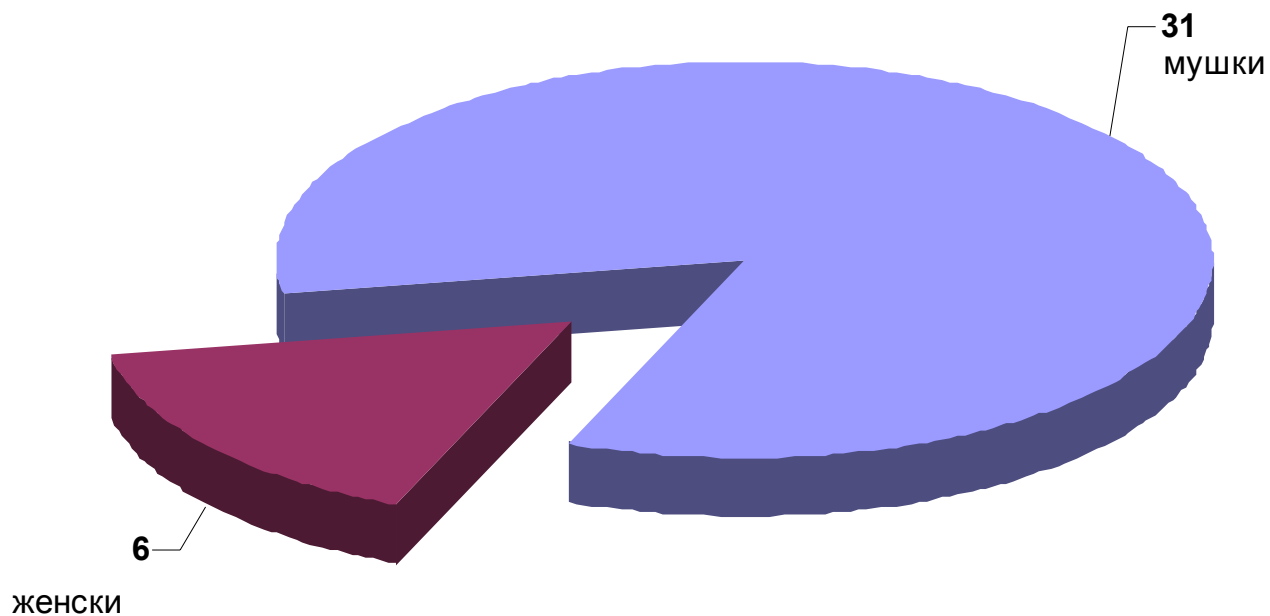


**Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- део тела -**

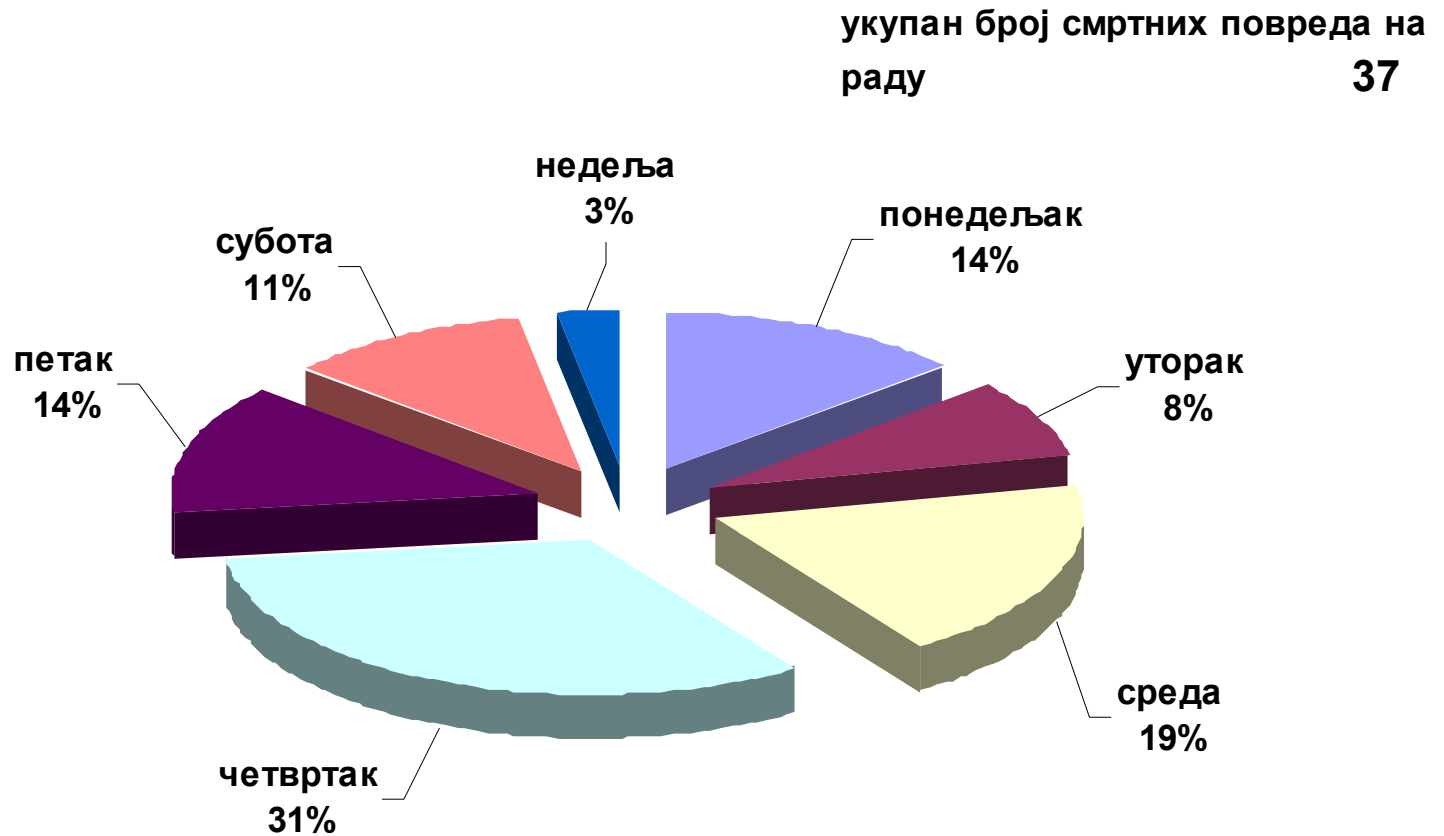


Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- по полу -

укупан број смртних повреда на  
раду је **37**

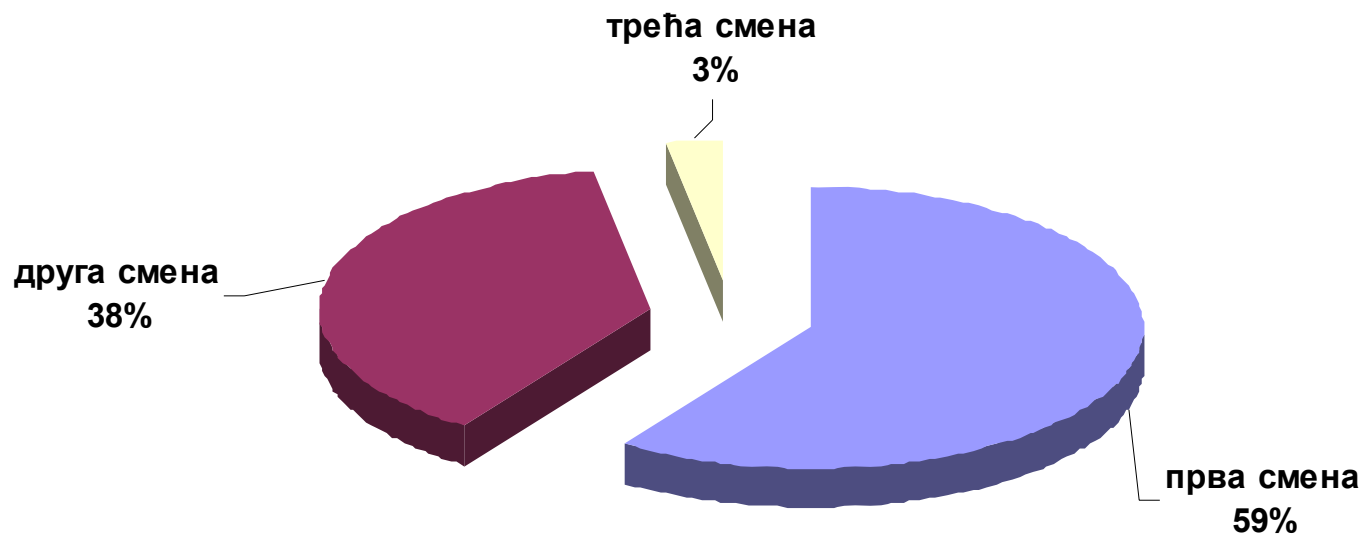


Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- по данима у недељи -



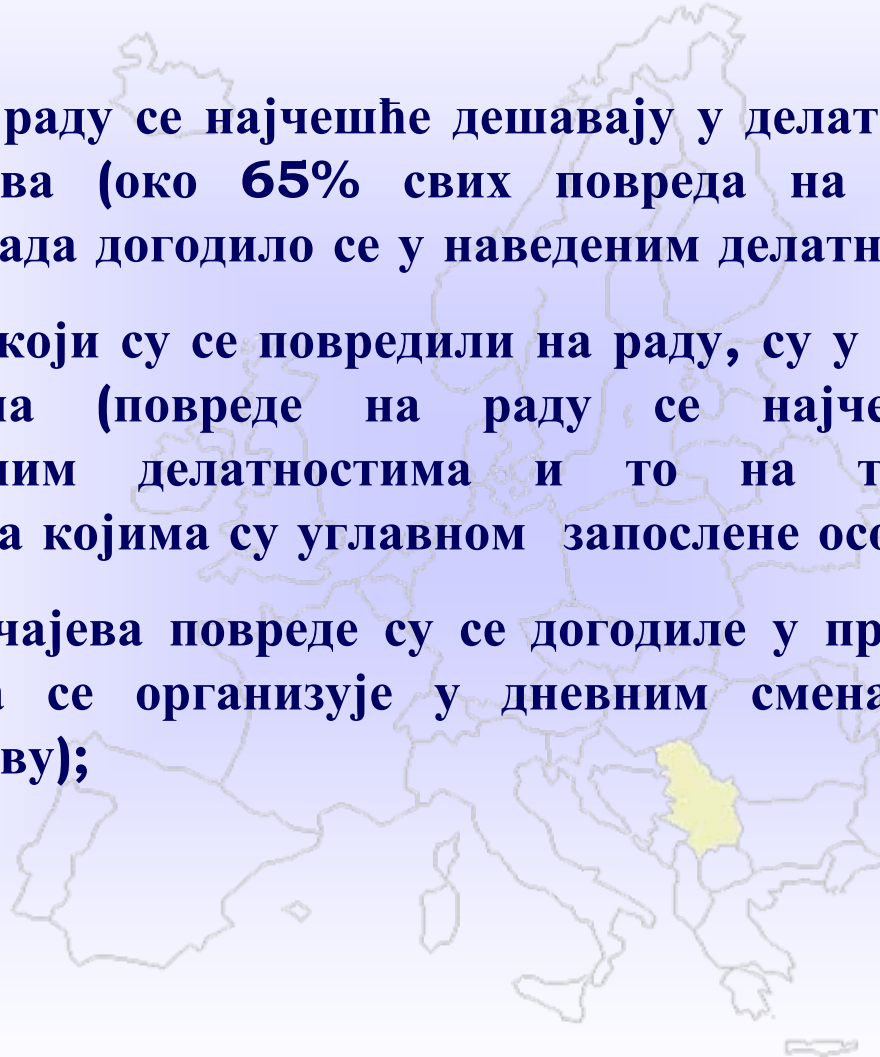


**Укупан број смртних повреда на раду  
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године  
- по сменама -**



## Анализа повреда на раду (I)

- повреде на раду се најчешће дешавају у делатности индустрије и грађевинарства (око **65%** свих повреда на раду пријављених инспекцији рада догодило се у наведеним делатностима!);
- запослени, који су се повредили на раду, су у око **84%** случајева мушког пола (повреде на раду се најчешће дешавају у високоризичним делатностима и то на тешким физичким пословима, на којима су углавном запослене особе мушког пола);
- у **59%** случајева повреде су се догодиле у првој смени (највећи број послова се организује у дневним сменама – нарочито у грађевинарству);



## Анализа повреда на раду (II)

- око **53%** повреда на раду догодило се код лица која су у старосној доби од **36 - 55** година (лица у наведеној старосној доби су радно најактивнија, тако да је код ове популације и највећи број повреда на раду);
- **66%** повређених на раду је завршило **III** и **IV** степен стручне спреме (најчешћи узрок повреда на раду је недовољна стручна оспособљеност запослених као и неадекватна оспособљеност за безбедан и здрав рад);
- запослени су у **65%** случајева задобили повреде руке, шаке и прстију и ноге;
- најчешћи извор повреде на раду је опрема за рад (разлози су у непостојању упутстава за безбедан рад, неправилном руковању опремом за рад као и неодржавању исте у исправном стању);

## Анализа повреда на раду (III)

➤ радно-правни статус запослених код којих је наступила смрт услед повреде на раду је:

- радни однос на неодређено време **46%**,
- радни однос на одређено време **32%**,
- рад на "црно" **22%** (Лица која послодавци ангажују без уговора о раду (рад "на црно") углавном обављају повремене и привремене (сезонске) послове и ступају на рад без претходног упознавања са технологијом рада, при чему се недовољно води рачуна о њиховој стручној квалifikацији за обављање тих послова, као и о њиховом оспособљавању за безбедан и здрав рад. Такође, послодавци лицима које ангажују "на црно" врло ретко додељују на употребу и коришћење адекватну опрему за личну заштиту на раду. Последица свега наведеног јесте повећан ризик од повређивања код лица која раде "на црно", на шта недвосмислено и указују подаци о повредама на раду).

## **Најчешћи узроци повреда на раду**



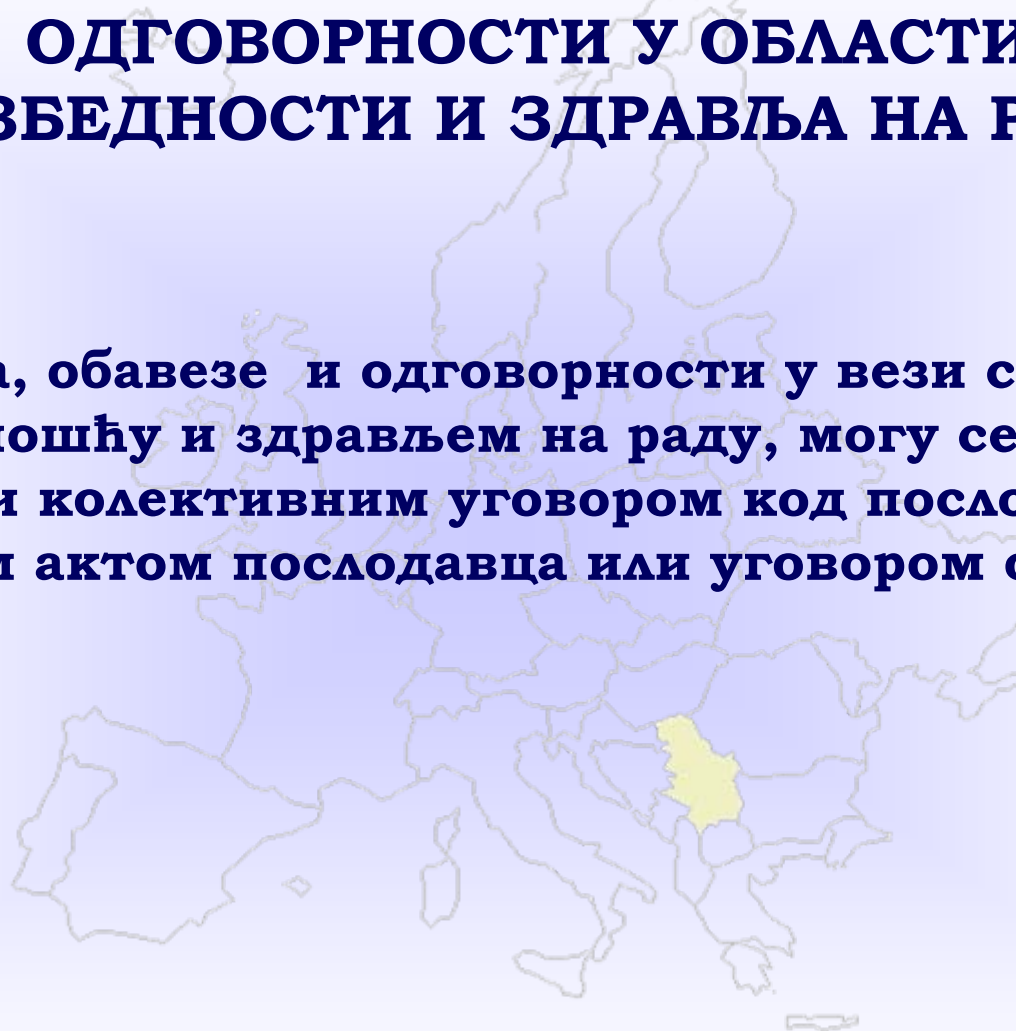
- **Непотпуно спровођење мера безбедности и здравља на раду на местима рада;**
- **Непримењивање основних начела организације извођења радова;**
- **Некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду;**
- **Одступање од прописаног и утврђеног процеса рада;**

## Најчешћи узроци повреда на раду

- **Непрописан рад са опремом за рад;**
- **Неоспособљеност запослених за безбедан рад;**
- **Рад на необезбеђеној висини и на непрописно монтираним скелама;**
- **Недовољна концентрација и непажња запослених;**

# **УРЕЂИВАЊЕ ПРАВА, ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

- **Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду, могу се ближе уредити колективним уговором код послодавца, општим актом послодавца или уговором о раду.**

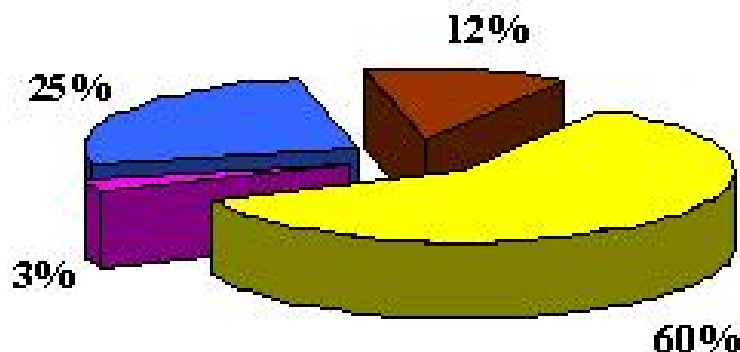


# **УРЕЂИВАЊЕ ПРАВА, ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

**• У погледу нормативног уређења права и обавеза у области безбедности и здравља на раду све је мањи број послодаваца који права и обавезе у области безбедности и здравља на раду уређују колективним уговорима у процесу социјалног дијалога са синдикатима. Као проблем, често се јавља сукоб између послодавца и синдикалне организације, услед чега не постоје услови за преговоре око закључивања нових колективних уговора. У таквим ситуацијама, дешава се и да послодавац откаже колективни уговор, те да по истеку отказног рока права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду уреди посебним правилником, јер преговори око закључивања новог колективног уговора нису успели и нема изгледа да ће се наставити. У таквој ситуацији, синдикална организација остаје по страни а послодавац сам уређује права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду. Такође, уочено је да је код релативно малог броја послодаваца организован синдикат и да се веома често као разлог, за то да се права, обавезе и одговорности уреде општим актом, наводи и то да је ограничено време важења колективног уговора код послодавца.**



# УРЕЂИВАЊЕ ПРАВА, ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ



- послодавци који су утврдили права и обавезе и одговорности у области БЗЗР општим актом
- послодавци који су утврдили права и обавезе и одговорности у области БЗЗР Колективним уговором
- послодавци који су утврдили права и обавезе и одговорности у области БЗЗР уговором о раду
- послодавци који нису утврдили права и обавезе и одговорности у области БЗЗР

# **УРЕЂИВАЊЕ ПРАВА, ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

- У поступцима надзора, најчешће утврђени недостаци, односно неправилности у примени института нормативног уређења безбедности и здравља на раду су:
- послодавац није утврдио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду,
- општи акт (Правилник ) код послодавца донео је директор иако је код послодавца образован управни одбор и
- послодавац, који је уредио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, није утврдио посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих, жена које раде на радном месту са повећаним ризиком, инвалида и професионално оболелих (чл. 6. Закона о БЗР).

## Акт о процени ризика

- **Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.**
- **Акт о процени ризика садржи опис процеса рада са проценом ризика од повреда и /или оштећења здравља на радном месту у радној околини и мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду.**
- **Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада , а нарочито у случајевима колективних повреда на раду са смртним последицама, као и смртних и тешких повреда на раду.**

## **Утврђени недостаци које су уочили инспектори рада приликом контроле аката о процени ризика**

- **при процени ризика не узимају се у обзир сви послови који се обављају у оквиру радног места,**
- **анализом се не обухвата сва опрема за рад која се користи,**
- **процена ризика се врши без претходних анализа и непосредног увида у радни процес,**
- **не прави се анализа узајамног односа више радних места, који може утицати на промену нивоа ризика на сваком од њих,**
- **у акту о процени ризика се преписују листе опасности и штетности из Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, без стварне анализе свих послова и препознавања опасности и штетности које се појављују при обављању истих,**
- **у тимове за процену ризика се не укључују запослени са практичним знањем,**

## **Утврђени недостаци које су уочили инспектори рада приликом контроле аката о процени ризика**

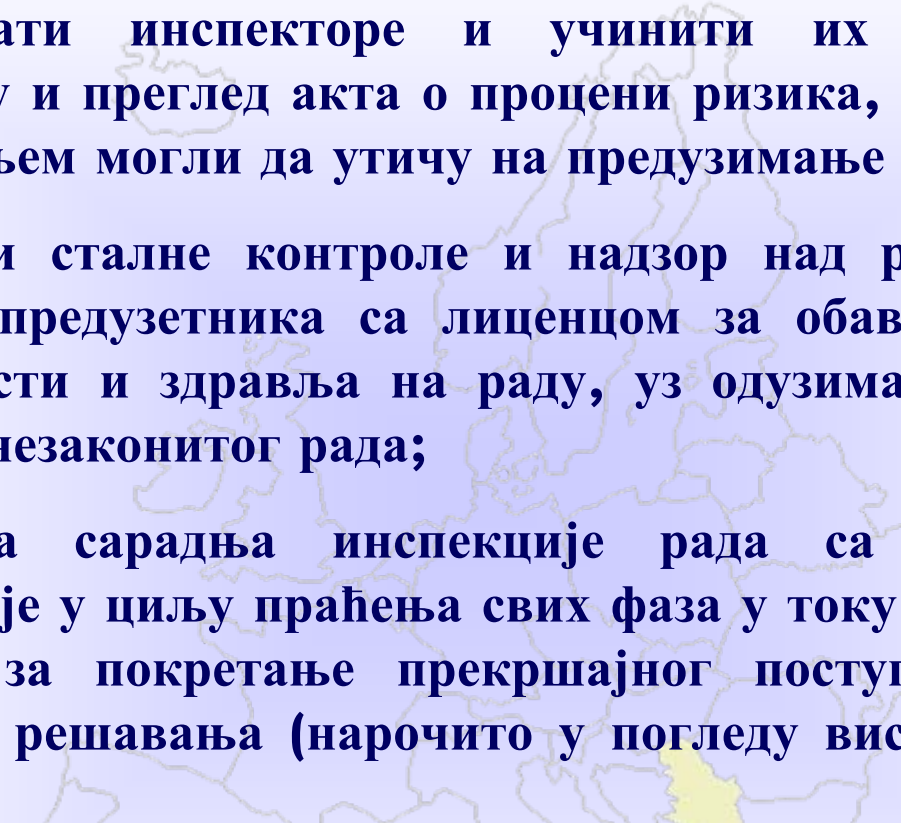
- актом се не дефинишу потребна средства и опрема за личну заштиту запослених на раду,**
- акт не садржи мере за смањење ризика,**
- запослени се не укључују у систем процене ризика, при његовој анализи и изради, а и по његовом доношењу, те често не знају ни да је акт донет и сл.**

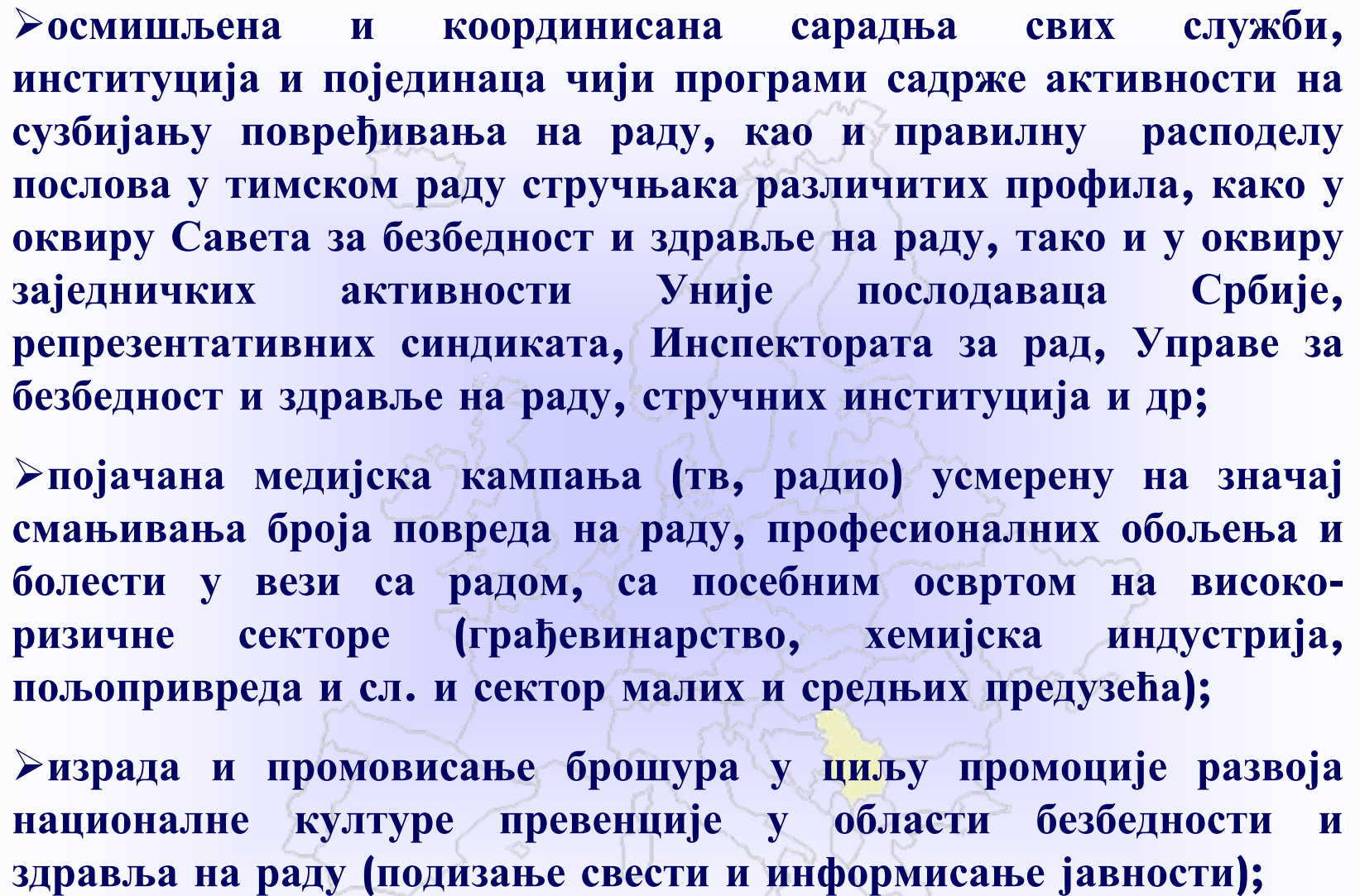
**С обзиром на овакву ситуацију, неопходно је додатно едуковање лица која се баве проценом ризика и социјалних партнера, како би се побољшао квалитет аката о процени ризика и како би се правилном проценом ризика и сталним праћењем и кориговањем предвиђених мера повећао степен безбедности и здравља запослених на раду.**

# **Активности неопходне за спречавање повреда на раду и професионалних обољења**

У циљу спречавања повређивања на раду и појава професионалних обољења неопходно је следеће:

- **доследна примена Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских аката;**
- **наставити са проценом ризика, вршити перманентно процењивање ризика уз практичну примену аката о процени ризика;**
- **инсистирати на поштовању прописаног поступка процене ризика;**
- **све негативне појаве и уочене недостатке и неправилности у поступку процене ризика треба одмах елиминисати;**

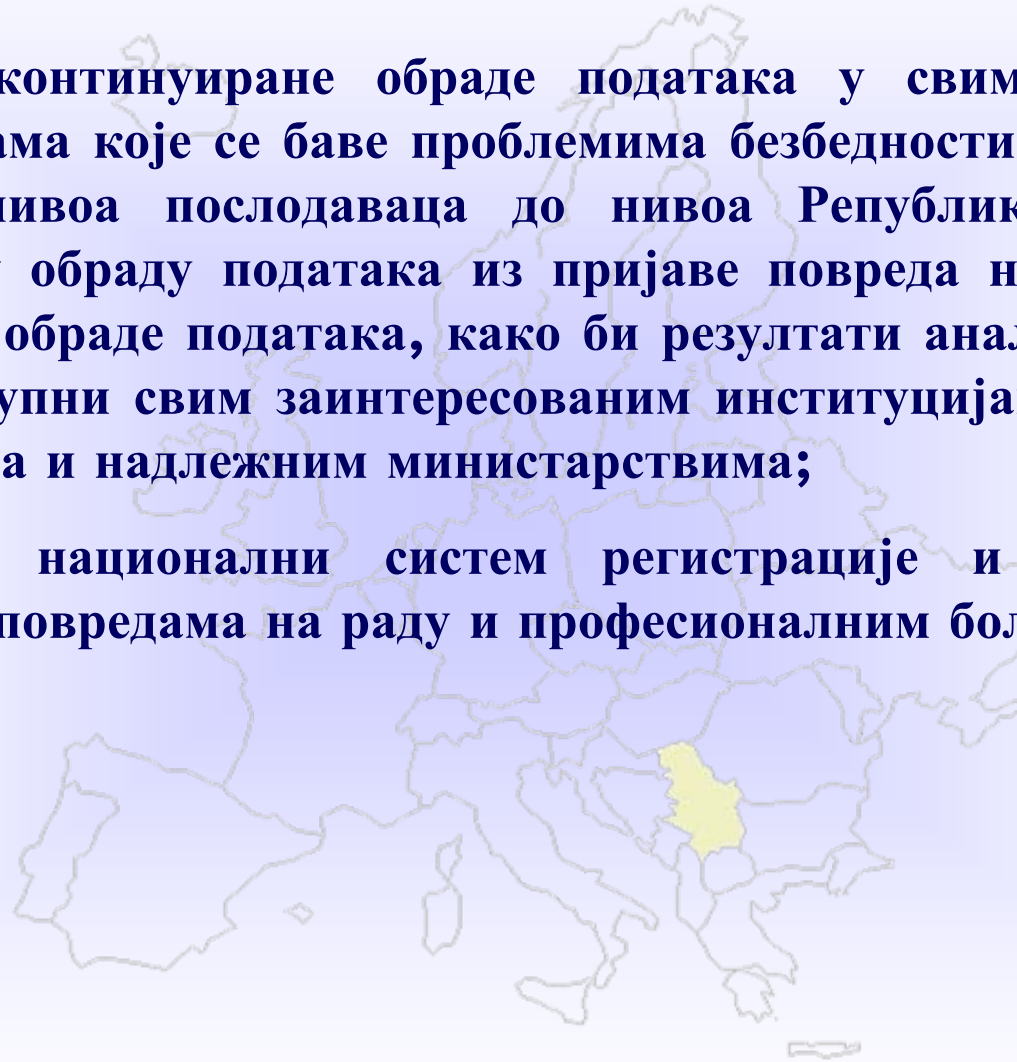
- 
- едуковати инспекторе и учинити их стручним за контролу и преглед акта о процени ризика, а да би својим поступањем могли да утичу на предузимање мера;
  - вршити сталне контроле и надзор над радом правних лица и предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду, уз одузимање лиценци у случају незаконитог рада;
  - редовна сарадња инспекције рада са органима за прекршаје у циљу праћења свих фаза у току процесуирања захтева за покретање прекршајног поступка и начина њиховог решавања (нарочито у погледу висине изречених казни);

- 
- осмишљена и координисана сарадња свих служби, институција и појединаца чији програми садрже активности на сузбијању повређивања на раду, као и правилну расподелу послова у тимском раду стручњака различитих профила, како у оквиру Савета за безбедност и здравље на раду, тако и у оквиру заједничких активности Уније послодаваца Србије, репрезентативних синдиката, Инспектората за рад, Управе за безбедност и здравље на раду, стручних институција и др;
  - појачана медијска кампања (тв, радио) усмерену на значај смањивања броја повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом, са посебним освртом на високо-ризичне секторе (грађевинарство, хемијска индустрија, пољопривреда и сл. и сектор малих и средњих предузећа);
  - израда и промовисање брошура у циљу промоције развоја националне културе превенције у области безбедности и здравља на раду (подизање свести и информисање јавности);



➤увођење континуиране обраде података у свим службама и институцијама које се баве проблемима безбедности и здравља на раду, од нивоа послодаваца до нивоа Републике, омогућити обухватнију обраду података из пријаве повреда на раду, као и ажурирање обраде података, како би резултати анализе били што раније доступни свим заинтересованим институцијама, службама, синдикатима и надлежним министарствима;

➤ефикасни национални систем регистрације и прикупљања података о повредама на раду и професионалним болестима.



***ХВАЛА НА ПАЖЊИ !!!***

