

**JOIN IN BUILDING A CULTURE
OF PREVENTION ON OSH**



**WORLD DAY
FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK**

28 APRIL 2015

www.ilo.org/safeday



Drage kolege i partneri,

Tema Svjetskog dana zaštite i zdravlja na radu 2015.godine je

„PRIDRUŽITE NAM SE U IZGRADNJI KULTURE PREVENCIJE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU“

Izgradnja kulture prevencije zaštite i zdravlja na radu je dinamičan proces koji zahtijeva posvećenost ključnih aktera. Zbog toga, ove godine smo pripremili interaktivnu internet stranicu koja ima za cilj podizanje svijesti, angažovanje ljudi i pomoć našim akterima da aktivno učestvuju u izgradnji kulture prevencije zaštite i zdravlja na radu.

Ove godine, umjesto samo sačinjavanja izvještaja i postera, izradili smo i trojezični mikrosajt sa mnogim korisnim informacijama, uključujući ulogu svakog aktera u izgradnji i održavanju preventivne kulture zaštite i zdravlja na radu, detaljnije informacije o ključnim aspektima i trendovima zaštite i zdravlja na radu, kao i set promotivnih alata koji se koriste tokom događaja, uključujući PP prezentaciju, Prezi prezentaciju, poster i brošuru koji upućuju na sajt koji možete preuzeti za Vaš događaj.

Ovaj dokument upućujemo unaprijed kako bi Vam dostavili relevantne informacije koje su takođe sadržane na SAFEDAY internet stranici, dostupnoj na www.ilo.org/safeday.

Dokument možete koristiti kako bi pripremili izlaganja ili saopštenja za javnost; možete ga za vaš događaj u cjelosti ili u djelovima prevesti na druge jezike.

Bili bi zahvalni da nam oni koji organizuju događaj u cilju obilježavanja Svjetskog dana zaštite i zdravlja na radu, dostave povratne informacije kroz upitnik dostupan u promotivnom materijalu na SAFEDAY internet sajtu, nakon kampanje.

Koristimo ovu priliku da se zahvalimo svima na doprinosu i podršci u proslavljanju ovog važnog datuma.

SAFEDAY TIM

Sadržaj:

IZGRADNJA KULTURE PREVENCIJE U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	3
AKTIVNOSTI MOR-a U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	4
STANDARDI MOR-a U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	5
GLOBALNI TRENDOWI U OBLASTI PROFESIONALNIH NEZGODA I OBOLJENJA	8
UPRAVLJANJE ZAŠTITOM I ZDRAVLJEM NA RADU	13
POLITIKE I PROGRAMI U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	14
INSPEKCIJA RADA: KLJUČNI ELEMENT U IZGRADNJI PREVENTIVNE KULTURE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	15
ULOGA POSLODAVACA U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	17
VIŠE OD USKLAĐENOSTI SA PRAVILIMA ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	18
UČEŠĆE RADNIKA U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	21
UČEŠĆE RADNIKA U ZAŠTITI I ZDRAVLJU NA RADNOM MJESTU	22
ULOGA EKSPERATA ZA OBLAST ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	26
ULOGA SOCIJALNOG OSIGURANJA U PREVENCIJI	27
POVEZIVANJE PREVENCIJE SA ŠEMAMA OSIGURANJA KOD POVREDA NA RADU	28
AKTIVNOSTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU	31
ZAJEDNIČKI ODBORI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU	32
SISTEM UPRAVLJANJA ZAŠTITOM I ZDRAVLJEM NA RADU(OSHMS): ALAT ZA KONTINUIRANI NAPREDAK.....	35
PREVENCIJA OZBILJNIH INDUSTRIJSKIH NEZGODA.....	37
MENTALNO ZDRAVLJE RADNIKA.....	38
ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU I PRODUKTIVNOST	41
DIMENZIJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLITIKAMA ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU.....	45
EDUKACIJA I ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU	46
SEOULSKA DEKLARACIJA O ZAŠTITI I ZDRAVLJU NA RADU	47

IZGRADNJA KULTURE PREVENCIJE U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Nacionalna kultura zaštite i zdravlja na radu je ona u kojoj se pravo na bezbjedno i zdravo radno okruženje poštuje na svim nivoima, gdje vlade, poslodavci i radnici aktivno učestvuju u obezbjeđivanju bezbjednog i zdravog radnog okruženja kroz sistem definisanih prava, odgovornosti i obaveza i gdje se najveći prioritet primjenjuje na principu prevencije.

Na nacionalnom nivou, izgradnja i održavanje kulture prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu zahtijeva korišćenje svih raspoloživih sredstava kako bi se povećali opšta svijest, znanje o opasnostima i rizicima i razumijevanje njihove prevencije i kontrole. Tripartitni nacionalni odbori i nacionalne aktivnosti, ključni su za stvaranje dugoročnih unapređenja u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Tome doprinosi omogućavanje razmjene iskustva i primjera dobre prakse u oblasti zaštite na radu.

Dostojanstveni rad mora biti bezbjedan rad. Zbog toga MOR i njeni konstituenti moraju biti lideri u promovisanju zaštite i zdravlja na radu, jačajući ono što je postignuto i dijeleći principe dobre prakse u oblasti zaštite na radu u svim sektorima i na svim radnim mjestima. Zajedno moramo kreirati partnerstvo potrebno za promjene kojima težimo u izgradnji kulture prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu.

AKTIVNOSTI MOR-a U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Međunarodna organizacija rada (MOR) osnovana je 1919.godine tragom rušilačkog rata, tražeći univerzalni i dugotrajni mir, zasnovan na socijalnoj pravdi. Glavni ciljevi MOR-a su promoviranje prava na radnom mjestu, podsticanje dostojanstvenih mogućnosti zaposlenja, jačanje socijalne zaštite i jačanje dijaloga u svijetu rada. Jedinstvena tripartitna struktura MOR-a daje jednak glas zaposlenima, poslodavcima i vladama da reflektuju stavove socijalnih partnera u međunarodnim radnim standardima i oblikovanju politika i programa.

Zaštita radnika od bolesti, oboljenja i povreda usled okolnosti radnog mjesta, navedena je kao jedan od prioritetnih oblasti djelovanja u preambuli Ustava MOR-a (1919) i ostaje relevantna dan danas. Ovaj osnovni princip je eksplicitno potvrđen u Filadelfijskoj deklaraciji iz 1944. godine i kasnije u Seulskoj deklaraciji iz 2008. godine gdje je navedeno da pravo na bezbjedno i zdravo radno mjesto treba da bude prepoznato kao fundamentalno ljudsko pravo, a ne samo kao radno pravo.

Fundamentalni principi MOR-a o zaštiti i zdravlju na radu su sadržani u Konvenciji o zaštiti i zdravlju na radu iz 1981.g. (br. 155), Konvenciji o službama medicine rada iz 1985.g. (br. 161) i Konvenciji o promotivnom okviru za zaštitu i zdravlje na radu iz 2006.g. (br. 187). Ovo su ključni alati koje mogu koristiti vlade, poslodavci i radnici za uspostavljanje zdrave prakse zaštite i zdravlja na radu. Dalje, MOR je usvojio više od 40 međunarodnih radnih standarda koji se direktno ili indirektno bave zaštitom i zdravljem na radu i brojne kodekse ponašanja u ovoj oblasti.

Globalna strategija o zaštiti i zdravlju na radu usvojena 2003.godine, potvrđuje ulogu instrumenata MOR-a i kao centralni stub promocije zaštite i zdravlja na radu, dopunjena je aktivnostima MOR-a u ovoj oblasti. Strategija takođe poziva na integrisani pristup koji na bolji način kombinuje standarde MOR-a sa drugim načinima djelovanja, kao što su zastupanje, podizanje svijesti, unapređenje znanja, upravljanje, razmjena informacija i tehnička saradnja, u cilju njihovog maksimalnog uticaja i koristi.

VIŠE INFORMACIJA

[Global strategy on occupational safety and health](#)

[Fundamental principles of occupational health and safety](#)

[ILO STANDARDS ON OSH \[FACT SHEET\]](#)

[GLOBAL TRENDS ON OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND DISEASES\[FACT SHEET\]](#)

[LEGOSH - Global database on occupational safety and health legislation](#)

[Bureau for Workers' Activities - ACTRAV](#)

[Bureau for Employers' Activities - ACTEMP](#)

STANDARDI MOR-a U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Promocija dostojanstvenih, bezbjednih i zdravih uslova rada i radnog okruženja je kontinuirani cilj MOR-a od njegovog osnivanja 1919.godine.

Ustav MOR-a propisuje:

„I gdje postojeći uslovi rada uključuju takvu nepravdu, muku i oskudicu velikom broju ljudi da izazivaju nemir toliko veliki da su mir i harmonija u svijetu ugroženi; i poboljšanje tih uslova je hitno potrebno; kao, na primjer, putem...zaštite radnika od bolesti, oboljenja i povreda proisteklih iz njihovog radnog odnosa...”

Ovaj princip je ponovo ojačan 1944.godine, kada je ponovo potvrđen značaj MOR-a u *Filadelfijskoj deklaraciji*:

„Konferencija prepoznaje obavezu Međunarodne organizacije rada da unaprijedi među nacijama svijeta programe koji će postići:... (g) adekvatnu zaštitu života i zdravlja radnika u svim profesijama;...”

Konvencije i Preporuke MOR-a o zaštiti i zdravlju na radu mogu služiti u više ciljeva, u svojstvu:

- fundamentalnih principa za usmjeravanje nacionalnih politika i politika na nivou preduzeća, za prevenciju i upravljanje zaštitom i zdravljem na radu, uključujući organizacione mjere i procedure o ključnim standardima zaštite na radu;
- dobre prakse koje se odnose na mjere opšte zaštite, kao što su kontrola zagađenosti vazduha, buke i vibracije u radnom okruženju;
- zaštite u posebnim sektorima privredne djelatnosti, kao što su poljoprivreda, rudarstvo i građevinarstvo;
- zaštite od posebnih rizika; prevencija karcinoma usled uslova rada, zaštita od zračenja, zaštita prilikom korišćenja hemikalija i prevencija od ozbiljnih profesionalnih nezgoda.

KLJUČNI STANDARDI MOR-a U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), - Konvencija o zaštiti i zdravlju na radu iz 1981.g. (br. 155) i njena prateća Recommendation (No. 164) - Preporuka (br. 164), navode osnovne principe za nacionalnu politiku i politiku na nivou preduzeća i strategiju sprovođenja preventivnih i zaštitnih mjera zaštite i zdravlja na radu. Strategija podržana Konvencijom, poziva na aktivnosti formulisanja, sprovođenja i periodičnog pregleda nacionalne politike zaštite i zdravlja na radu; puno učešće na svim nivoima poslodavaca, radnika i njihovih organizacija, kao i drugih zainteresovanih strana; definisanje uloga i odgovornosti nacionalnih institucija; nacionalni sistem registrovanja i obavještanja o profesionalnim nezgodama i oboljenjima; sprovođenje zaštite i zdravlja na radu na nivou radnog mjesta, odgovornosti poslodavaca, obaveze i prava radnika i njihovih organizacija; i zahtjeve koji se odnose na informisanje, edukaciju i obuku. Konvencija je dopunjena Protokolom iz 2002.g. (br. 155) - Protocol of 2002 (No. 155) i Preporukom o listi profesionalnih oboljenja, 2002 (br. 194) - List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194). Protokol sadrži dalje odredbe o uspostavljanju i periodičnom pregledu zahtjeva i procedura za registrovanje i prijavljivanje profesionalnih nezgoda i oboljenja kao i za objavljivanje odnosne godišnje statistike. Preporuka predviđa redovni pregled i ažuriranje liste profesionalnih

oboljenja uključenih u aneks, kroz tripartitne sastanke eksperata. Nova lista, odobrena u martu 2010.godine, oslikava najnovije informacije o identifikovanju i evidentiranju profesionalnih oboljenja. To je poluotvoreni spisak kako bi omogućio prepoznavanje profesionalnog porijekla oboljenja koje nije navedeno na listi, kada se uspostavi veza između izloženosti faktoru rizika nastalog iz rada i poremećaja kod radnika.

- Konvencija o zaštiti i zdravlju na radu, 1985 (br. 161)- The [Occupational Health Services Convention, 1985 \(No. 161\)](#) i njena prateća Preporuka (br. 171) - [Recommendation \(No. 171\)](#) propisuju uspostavljanje službi medicine rada na nacionalnom nivou i nivou kompanija, namijenjenih implementaciji politike zaštite na radu i relevantnih preventivnih i kontrolnih mjera, uključujući zdravstveni nadzor i reagovanje u vanrednim situacijama. Službe medicine rada imaju ključnu preventivnu ulogu i odgovorne su za uspostavljanje i održavanje bezbjednog i zdravog radnog okruženja koje će omogućiti optimalno fizičko i mentalno zdravlje i prilagođavanje rada sposobnostima radnika. Takve službe, u svom funkcionisanju, treba da budu multidisciplinarne i imaju potpunu profesionalnu nezavisnost od poslodavaca, radnika i njihovih organizacija.
- Konvencija o promotivnom okviru za zaštitu i zdravlje na radu, 2006 (br. 187) - [The Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 \(No. 187\)](#) i prateća Preporuka (br. 197) - [Recommendation \(No. 197\)](#) dopunjavaju prethodne ključne standarde i ojačavaju uslove za nacionalne strukture, relevantne zainteresovane strane odgovorne za implementaciju politika zaštite i zdravlja na radu na nacionalnom nivou i nivou kompanije, kao i korake koje treba preduzeti u izgradnji i održavanju preventivne kulture zaštite i zdravlja na nacionalnom nivou. Vlade - u konsultaciji sa najrepresntativnijim organizacijama poslodavaca i radnika -moraju preduzeti aktivne korake ka postizanju i održavanju bezbjednog i zdravog radnog okruženja, kroz razrađivanje i ažuriranje nacionalne politike, razvoj ili nadgradnju nacionalnog sistema i sprovođenje nacionalnih programa zaštite i zdravlja na radu. Ovaj proces mora takođe uzeti u obzir principe propisane u relevantnim instrumentima MOR-a, kako je navedeno u aneksu Preporuke br. 197.

PLAN AKTIVNOSTI U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Plan aktivnosti za postizanje rasprostranjene ratifikacije i učinkovitog sprovođenja instrumenata zaštite i zdravlja na radu (2010-2016) - [Plan of Action](#), usvojen je od strane Upravnog odbora MOR-a u martu 2010.godine, u cilju razvoja cjelovitijeg i integrisanog pristupa za podršku državama članicama MOR-a o fundamentalnom zadatku zaštite na radu. Nadgrađuje se na Globalnu strategiju o zaštiti na radu iz 2003 - [Global Strategy on OSH](#) , Promotivni okvir za Konvenciju o zaštiti i zdravlju na radu, 2006 (br. 187) i Generalno istraživanje o zaštiti i zdravlju na radu iz 2009.g. - [General Survey on Occupational Safety and Health](#) . Plan aktivnosti naglašava strategije za: mapiranje trenutne situacije na nacionalnom nivou i spremnost država članica da preduzmu aktivnosti; promociju i podršku razvoju preventivne kulture zaštite i zdravlja na radu; prevazilaženje prepreka u sprovođenju ratifikovanih konvencija; i unapređenje uslova zaštite na radu u malim i srednjim preduzećima i neformalnoj ekonomiji. Izvještaj o njegovoj implementaciji biće predstavljen 2016.godine Upravnom odboru MOR-a.

KODEKS PONAŠANJA I SMJERNICE U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Kodeksi ponašanja MOR-a - Codes of Practice - predstavljeni su u obliku detaljnih tehničkih specifikacija i praktičnih preporuka u pravnoj terminologiji. Oni dopunjuju postojeće međunarodne standarde MOR-a i objašnjavaju detaljno odgovornosti vlada, organizacija poslodavaca i radnika kao i posebne preventivne i kontrolne mjere za primjenu tih standarda. Oni nisu pravno obavezujući instrumenti i nije im namjena da zamijene odredbe nacionalnih zakona, propisa ili prihvaćenih standarda. Ovi kodeksi mogu da se koriste pri sačinjavanju nacionalnih propisa i smjernica i kolektivnih ugovora u oblasti zaštite i zdravlja na radu i u javnom i privatnom sektoru. Kodeksi ponašanja pružaju smjernice o zaštiti i zdravlju na radu u određenim privrednim sektorima (npr. građevinarstvu, površinskim rudnicima, metalnoj industriji, industriji nerđajućih metala, poljoprivredi, brodogradnji i remontu brodova, šumarstvu, itd.); o zaštiti radnika od posebnih rizika (npr. radijacija, laseri, hemikalije, azbest, supstance iz zagađenog vazduha); i o posebnim mjerama zaštite i zdravlja na radu (npr. evidentiranje i obavješćavanje o profesionalnim nezgodama i oboljenjima, zaštita ličnih podataka radnika, bezbjednost, zdravlje i uslovi rada prilikom transfera tehnologije u zemlje u razvoju).

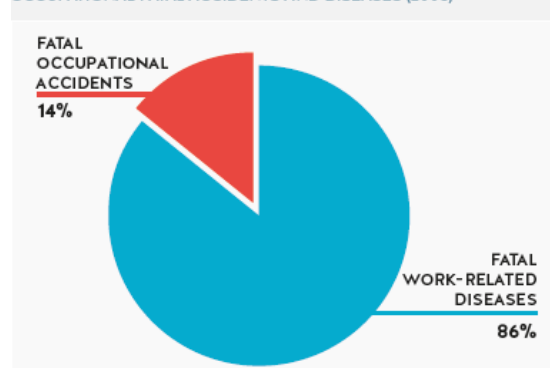
Smjernice MOR-a - Guidelines - su namijenjene pružanju tehničkih usmjerenja u određenim oblastima zaštite i zdravlja na radu (npr. sistem upravljanja, praćenje zdravlja radnika, zaštita od radijacije, ergonomija, itd.). Ove smjernice su kreirane za korišćenje od strane nacionalnih nadležnih organa, organizacija poslodavaca i zaposlenih, naučnih i akademskih institucija. One predstavljaju koristan alat za kompanije i one koji sprovode mjere zaštite i zdravlja na radu.

GLOBALNI TRENDVI U OBLASTI PROFESIONALNIH NEZGODA I OBOLJENJA

Ukupni troškovi za profesionalne nezgode i oboljenja često su mnogo veći nego što nam se čini na prvi pogled. Nasuprot tome, ulaganje u zaštitu i zdravlje na radu smanjuje i direktne i indirektne troškove, smanjuje odsustvovanje sa posla i poboljšava motivaciju radnika, smanjuje premije osiguranja dok unapređuje učinak i produktivnost. Na nacionalnom nivou, smanjeni troškovi socijalnog osiguranja i troškova zdravstvene njege znače niže poreze, bolji ekonomski učinak i povećane socijalne benefite.

Prema procjenama MOR-a, svake godine preko 2.3 miliona žena i muškaraca umre na radnom mjestu zbog profesionalne povrede ili oboljenja. Preko 350 000 smrtnih slučajeva desi se usled fatalnih nezgoda i oko 2 miliona smrtnih slučajeva je zbog fatalnih oboljenja povezanih sa radnim mjestom. Dalje, preko 313 miliona radnika je uključeno u nefatalne profesionalne nezgode koje izazivaju ozbiljne povrede ili odsustvo sa posla. MOR takođe procjenjuje da se godišnje dogodi 160 milion slučajeva nefatalnih, profesionalnih oboljenja.

FIGURE 1
OCCUPATIONAL FATAL ACCIDENTS AND DISEASES (2008)



Ove procjene upućuju da svake godine 6 400 ljudi umre zbog nezgoda na radu ili oboljenja i da se 860 000 ljudi povrijedi na radu. Dalje, prema procjenama, profesionalna oboljenja predstavljaju glavni uzrok smrti na radu, ubijajući skoro šest puta više radnike nego profesionalne nezgode. Ovo treba da naglasi potrebu za novim modelom prevencije: onim koji se takođe fokusira na profesionalna oboljenja, a ne samo na profesionalne povrede.

Razarajući uticaji na radnike i njihove porodice ne mogu se u potpunosti izračunati; ipak, MOR je procijenio veliki ekonomski teret usled neulaganja u zaštitu i zdravlje na radu odnosno u prevenciju profesionalnih nezgoda i oboljenja. Ukupni troškovi iznose do približno četiri posto svjetskog BDP-a godišnje – kolosalna cifra koja je preko 20 puta veća od zvanične razvojne pomoći. Uz ekonomska ograničenja, ljudski gubici su neprihvatljivi; globalno društvo ima moralnu obavezu smanjenja ljudskih i ekonomskih gubitaka.

ZAŠTO TREBA DA UNAPRIJEDIMO EVIDENTIRANJE I PRIJAVLJIVANJE NEZGODA I OBOLJENJA?

Procjene MOR-a o profesionalnim nezgodama i oboljenjima su zasnovane na najboljim informacijama dostupnim kod nacionalne statistike. Zbog široko rasprostranjenog slabog evidentiranja i prijavljivanja, nacionalne statistike o profesionalnim nezgodama često su heterogene u smislu definicija, metodologija sakupljanja podataka i kvaliteta. Kao takve, pružaju više približnost u nezgodama povezanim sa radnim mjestom nego tačne ocjene. Nacionalne statistike o profesionalnim oboljenjima gotovo da ne postoje. Mnogim zemljama još uvijek nedostaje stručnost i resursi za sakupljanje statističkih podataka koji bi omogućili zadovoljavajuću i pouzdanu ocjenu obima nezgoda i oboljenja povezanih sa radnim mjestom. Dalje, u nekim zemljama, odgovornost za zaštitu i zdravlje na radu može biti podijeljena između ministarstava rada i zdravlja i institucija socijalne zaštite, čineći sakupljanje i obradu podataka teškim. Budući da su podaci o nezgodama i oboljenjima povezanim sa radnim mjestom ključni za prevenciju, postoji snažna potreba u tim zemljama za unapređenjem

sistema evidentiranja i prijavljivanja i obrade podataka. Time bi se zemljama obezbijedili pouzdaniji indikatori o efikasnosti nacionalnih sistema zaštite i zdravlja na radu i pomoglo u postavljanju prioriteta pitanja zaštite i zdravlja na radu koja treba da dobiju potrebne resurse za njihovo rješavanje. Dalje, harmonizacija nacionalnih sistema evidentiranja i prijavljivanja omogućila bi globalno sakupljanje i analizu podataka.

Dobar kvalitet podataka o profesionalnim nezgodama i oboljenjima nije samo koristan u svrhe poređenja, već je ključan za kreiranje učinkovite strategije prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu, na nacionalnom nivou i nivou kompanije. Pouzdani podaci su neophodni za:

- Identifikovanje opasnih sektora i profesija koje zahtijevaju postavljanje prioriteta i formulisanje učinkovitog zakonodavstva, politika i programa kao i praćenje implementacije tih programa na nacionalnom nivou;
- Identifikovanje prioriteta za uspostavljanje pravih ciljeva ka smanjenju profesionalnih nezgoda i oboljenja, što za uzvrat doprinosi produktivnosti i ekonomskom rastu kompanija.

Nažalost, podaci o profesionalnim nezgodama i oboljenjima nisu dostupni u svim zemljama na svijetu i slabo prijavljivanje još uvijek predstavlja rasprostranjeni problem. Kako je već navedeno, dostupni podaci se sakupljaju od različitih izvora: institucija socijalne zaštite i osiguranja, inspekcija rada, službi medicine rada i drugih organa i tijela. Dalje, zvanično prijavljivanje često ne obuhvata sve kategorije radnika. Radnici u ruralnim predjelima, radnici u malim i srednjim preduzećima (MSP) i oni u neformalnoj ekonomiji – predstavljajući najveći dio globalne radne snage – imaju tendenciju da su van sistema koji sprečavaju, prijavljuju i daju nadoknadu za profesionalna oboljenja. Dalje, povećana migracija, starenje radne snage i povećan broj radnika na privremenom ili povremenom radu ili skraćenom radnom vremenu ili nestabilnom radnom odnosu, ne samo da povećava mogućnost prihvatanja nebezbednih radnih uslova, već ih čini nevidljivim za adekvatan nadzor zdravlja i evidentiranje i prijavljivanje profesionalnih oboljenja, što je potrebno za djelotvornu primjenu preventivnih strategija.

Kako je uspostavljanje mehanizama za evidentiranje i prijavljivanje profesionalnih nezgoda i oboljenja i redovno objavljivanje sakupljenih statističkih podataka, ključno za uspostavljanje prioriteta implementacije preventivnih i zaštitnih mjera, MOR kroz brojne instrumente daje smjernice državama članicama u unapređenju njihovih sistema evidentiranja i prijavljivanja profesionalnih nezgoda i oboljenja. Konvencija o zaštiti i zdravlju na radu, 1981 (br. 155) - [The Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#) - i njena prateća Preporuka (br. 164) - [Recommendation \(No. 164\)](#) - , pružaju smjernice o nacionalnim sistemima evidentiranja i prijavljivanja profesionalnih nezgoda i oboljenja; Konvencija je dopunjena Protokolom iz 2002.godine (br. 155) - [the Protocol of 2002 \(No. 155\)](#) - i Preporukom o listi profesionalnih oboljenja, 2002 (br. 194) - [List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 \(No. 194\)](#) . Protokol sadrži dalje odredbe o uspostavljanju periodičnog pregleda zahtjeva i procedura za evidentiranje i prijavljivanje profesionalnih nezgoda i oboljenja i za objavljivanje odnosnih godišnjih podataka. Preporuka predviđa redovni pregled i ažuriranje liste MOR-a o profesionalnim oboljenjima uključenim u aneks Preporuke, kroz tripartitne sastanke eksperata. Lista profesionalnih oboljenja - [list of occupational diseases](#)¹– koja se periodično pregleda, oslikava poslednje znanje o identifikovanju i prepoznavanju profesionalnih oboljenja i koriste je zemlje članice kako bi razvile svoje nacionalne liste. Kodeks ponašanja za evidentiranje i prijavljivanje profesionalnih

¹ Poslednji put ažurirana 2010.godine

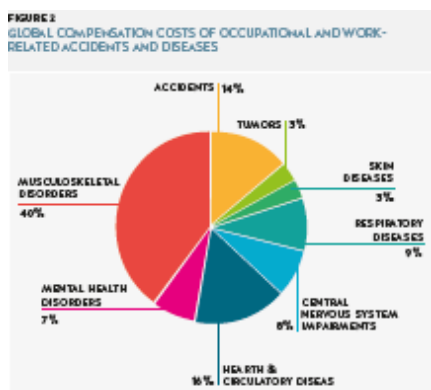
nezgoda i oboljenja - [Code of practice for Recording and notification of occupational accidents and diseases](#) -, predviđa osnovne uslove za sistem evidentiranja i prijavljivanja profesionalnih nezgoda i oboljenja, dajući prednost učinkovitoj upotrebi sakupljenih, evidentiranih i prijavljenih podataka u preventivnim aktivnostima. Sačinjen je kroz međunarodne konsultacije i mogu ga koristiti države kao model za izgradnju svojih sistema.

POTREBA ZA NOVIM MODELOM PREVENCIJE

Analiziranje karakteristike smrtnih slučajeva povezanih sa radnim mjestom, kao i nefatalnih profesionalnih povreda i oboljenja, ključno je za definisanje prioriteta i kreiranje učinkovitih strategija zaštite i zdravlja na radu. Ako je slabo prijavljivanje profesionalnih nezgoda ozbiljan problem, situacija je dramatičnija kod profesionalnih oboljenja. Profesionalna oboljenja i ona povezana sa radnim mjestom, u velikom broju ostaju nevidljiva u poređenju sa profesionalnim nezgodama. U većini zemalja samo dio stvarnih slučajeva je otkriven i prijavljen. Oboljenja otkrivaju ljekari i njihova povezanost sa radom mora da bude ocijenjena zbog porijekla bolesti. Dakle, otkrivanje profesionalnog oboljenja zahtijeva posebno znanje i stručnost koji nisu uvijek adekvatno dostupni u mnogim zemljama u razvoju. To ograničava sakupljanje podataka i nacionalni kapacitet u nadzoru zdravlja na radu. Dalje, mnoga profesionalna oboljenja, kao što su karcinomi, karakteriše dug period skrivanja i zbog toga teško ih je prepoznati sve do kliničke manifestacije njihovih simptoma. Povećano kretanje radnika na raznim poslovima, njihova izloženost raznim agensima tokom radnog vijeka, povezanim sa pojavom bolesti i zajedno sa faktorima koji nisu povezani sa radnim mjestom, mogu otežati utvrđivanje porijekla bolesti u profesiji. Takođe, neki radnici mogu dobiti oboljenje na radnim mjestima koja su izložena supstancama koje još uvijek nisu identifikovane kao opasne.

Priroda profesionalnih oboljenja se brzo mijenja: tehnološke i socijalne promjene, zajedno sa globalnim ekonomskim uslovima, povećavaju postojeće opasnosti po zdravlje i kreiranje novih. Dobro poznata profesionalna oboljenja, kao što su profesionalna oboljenja rudara, ostaju široko rasprostranjena; epidemiološke studije u zemljama u razvoju pokazuju da između 30 i 50% radnika u primarnoj industriji i visokorizičnom sektoru može oboljeti od silikozisa i drugih sličnih profesionalnih oboljenja.

Istovremeno, u porastu su relativno nova profesionalna oboljenja, kao što su muskuloskeletalni poremećaji (MSD).



Sve veći rad u sjedećem položaju, prduženo stajanje na radnom mjestu, sve veće korišćenje kompijutera i automatizovanih sistema i loši ergonomske uslovi doveli su do globalnog povećanja MSD-a. Kako slika 2 pokazuje, MSD predstavlja 40% globalnih troškova nadoknade za profesionalne povrede i oboljenja i ona povezana sa radom. MSD su 2005.godine bili najčešći zdravstveni poremećaji povezani sa radom, predstavljajući 59% svih prepoznatih bolesti širom 27 država članica Evropske unije, u skladu sa Evropskom statistikom profesionalnih oboljenja.

Dalje, zbog promjena u organizaciji rada i radnim odnosima, fleksibilnom i nesigurnom zaposlenju i povećanom pritisku kako bi se ispunili zahtjevi modernog radnog života, povećao se broj slučajeva mentalnih poremećaja povezanih sa stresom na radu, preopterećenim radom i nasiljem na radnom

mjestu. Stres povezan sa radom je drugi najčešće prijavljeni profesionalni zdravstveni problem u Evropi (posle MSD), predstavljajući uzrok od 50% do 60% svih izgubljenih radnih dana. Tokom 2013-2014, slučajevi stresa na radnom mjestu, depresije i anksioznosti predstavljali su 39% svih bolesti povezanih sa radom u Velikoj Britaniji². Stres na radu može doprinijeti MSD-u i drugim zdravstvenim poremećajima, kao što su hipertenzija, peptični ulkus i kardiovaskularna oboljenja.

Potrebni su usaglašeni naponi na nacionalnom i međunarodnom nivou kako bi se riješila „nevidljivost“ profesionalnih oboljenja i ispravio deficit dostojanstvenog rada. Njihova učinkovita prevencija zahtijeva programe podizanja svijesti i zastupanja, uključujući globalne i nacionalne kampanje za veće razumijevanje veličine problema i potrebe brze reakcije. Takođe, neophodni su veći naponi za sakupljanje relevantnih podataka kako bi se unaprijedile preventivne strategije za profesionalna oboljenja kroz saradnju sa institucijama zaštite na radu i sistemima socijalne zaštite na nacionalnom i međunarodnom nivou. Efikasna prevencija profesionalnih oboljenja takođe zahtijeva kontinuirano unapređenje nacionalnih sistema zaštite i zdravlja na radu, preventivnih programa i sistema nadoknade kroz saradnju vlade i organizacija poslodavaca i radnika u državama članicama MOR-a.

UTICAJ GLOBALNE RECESIJE NA OBLAST ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Tekuća globalizacija svjetske ekonomije nedvosmisleno je glavni pokretač promjena u svijetu rada, sa pozitivnim i negativnim uticajima na nivoe usklađenosti i dobre prakse. Međutim, naponi da se prevaziđu problemi zaštite i zdravlja na radu, često su rasuti i podijeljeni i ne dostižu potrebni nivo kohezije koji je potreban za postizanje progresivnog smanjenja smrtnih slučajeva na radnom mjestu, nezgoda i oboljenja. Tradicionalni alati za prevenciju i kontrolu opasnosti i rizika još uvijek su učinkoviti ali treba da budu dopunjeni strategijama koje su kreirane tako da se bave poslasticama kontinuiranog prilagođavanja radnog mjesta brzim promjenama svijeta rada. Mnoge zemlje moraju naročito da izdvoje veće resurse za istraživanja koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, stručnost i podjelu znanja i dosledno sprovođenje zakona.

Tokom proteklih 20 godina, globalizacija je donijela tehnološke, socijalne i organizacione promjene na radnom mjestu praćene pojavom rizika. Rizici nastaju iz:

- Novih i složenijih tehnologija, kao što su nanotehnologije, biotehnologije, itd;
- Novih oblika organizacije rada, uključujući povećanje intenziteta rada, uređenost radnog vremena, fragmentaciju procesa proizvodnje i organizaciono restrukturiranje;
- Pojavnih oblika radnog odnosa sa učestalim privremenim radom, nepunim radnim vremenom i radom od kuće, autorsovanjem i samozaposlenjem;
- Nesigurnosti posla, većih zahtjeva i nesigurnog zaposlenjem koji su u porastu u razvijenim zemljama usled krize i recesije;
- Demografskih i političkih promjena u sastavu radne snage usled migracija, starenja radne snage, nedostatka posla za mlade radnike i povećanog broja radnika u neformalnoj ekonomiji.

Očekuje se nastavak trenda promjena u svijetu i radnoj snazi, naročito usled globalne recesije. Dokaz iz drugih kriza pokazuje da takvi događaji dovode u rizik uslove rada i kvalitet proizvodnje. Izazivaju nesigurnost i antagonizam na svim nivoima organizacije i društva. Organizacione promjene povezane sa restrukturiranjem, kao što su autorsovanje, nepuno radno vrijeme i podugovaranje, komplikuju

²HSE – **Psihološki** poremećaji i poremećaji usled stresa u Velikoj Britaniji 2014.godine

upravljanje zaštitom i zdravljem na radu. To izaziva nesigurnost i nerazumijevanje o odgovornostima i može dovesti do:

- povećane izloženosti opasnim agensima i lošim uslovima rada;
- nedostatka obuke tih radnika o zaštiti i zdravlju na radu;
- manje autonomije u svom radu;
- manje mogućnosti da se učestvuje u donošenju odluka koje se odnose na radno mjesto.

Promjene u menadžmentu tokom perioda recesije mogu dovesti do smanjenog ulaganja u prevenciju i kontrolu tradicionalnih rizika, pod izgovorom neophodnog smanjenja troškova. To je često slučaj u manje razvijenim kompanijama kojima inače nedostaju sredstva i znanje za upravljanje zaštitom i zdravljem na radu i smatraju ga troškom a ne investiranjem.

Uticaj krize i recesije na zdravlje radnika ide izvan onih koji su žrtve smanjenja broja zaposlenih ili koji su među preostalim radnicima. One utiču na njihove familije i zajednice u kojima se sprovodi restrukturiranje. Broj nezgoda i oboljenja na radnom mjestu zbog restrukturiranja i nezaposlenosti može porasti u svijetlu trenutne recesije, jer neke kompanije i vlade mogu biti u iskušenju da ignorišu standarde zaštite i zdravlja na radu. Smanjenje javne potrošnje može kompromitovati kapacitete inspekcija rada i drugih službi zaštite i zdravlja na radu.

Sa promjenama u šablonima zapošljavanja i razvojem tehnologija tokom poslednjih godina, postalo je važnije predvidjeti različite, često nove i nekada nastajuće rizike koji su povezani sa radnim mjestom i upravljati njima na učinkovit način. U skorijoj prošlosti, uglavnom u Evropi, nastali su procesi predostrožnosti, sa ciljem identifikovana današnjih prioriteta istraživanja i inovacija na osnovu scenarija budućih razvoja u nauci, tehnologiji, društvu i ekonomiji. Prognoze, procjene tehnologije, buduće studije i drugi procesi predviđanja pokušavaju da identifikuju dugoročne trendove i tako usmjeravaju donošenje odluka.

Skorija primjena metodologije prognoziranja u oblasti zaštite i zdravlja na radu, omogućava da se potencijalne opasnosti i rizici utvrde unaprijed, tako da se preduzimaju efektivne preventivne mjere. Ovaj pristup je moćan alat za predviđanje nastajućih rizika prije nego putem tradicionalnih metoda zasnovanih na statistikama nezgoda i oboljenja i na epidemiološkim podacima. Dalje, mnogi dugogodišnji problemi u oblasti zaštite i zdravlja na radu ponovo su razmotreni u svijetlu promjenjivih šablona rada i tehnologija. Uticaji na zdravlje prilikom poznate izloženosti radnog mjesta su dokumentovani; ono što se mijenja jeste činjenica da nastajući rizici su sada sve više povezani sa novim tehnologijama razvijenim i implementiranim bez dovoljno razmatranja aspekata zaštite i zdravlja na radu, novih vrsta radnih mjesta i socijalnih i organizacionih promjena. Zbog efekata ekonomske globalizacije, ti problemi se mogu primijetiti u mnogim zemljama u razvoju koje se suočavaju sa brзом industrijalizacijom.

UPRAVLJANJE ZAŠTITOM I ZDRAVLJEM NA RADU

Saradnja između vlada i socijalnih partnera (organizacije poslodavaca i radnika) u procesu koji podstiče socijalni i ekonomski napredak, ključna je za mir i socijalnu pravdu. U širokom okviru promocije dobrog upravljanja, ministarstvo rada ima glavnu odgovornost za obezbjeđivanje toga da su socijalni partneri prepoznati od strane vlade kao ključni socijalni i ekonomski akteri u svijetu rada. Ministarstva rada igraju ključnu ulogu u uticaju na upravljanje zaštitom i zdravljem na radu ne samo na nacionalnom nivou, već i na radnom mjestu. Socijalni dijalog između vlada i socijalnih partnera promoviše konsenzus i demokratsko uključivanje onih koji su od vitalnog značaja u svijetu rada.

U mnogim zemljama, kompleksnost i obim problema zaštite i zdravlja na radu, zajedno sa mnogim izvorima profesionalnih opasnosti i rizika, često rezultiraju time da različite institucije dijele odgovornost u oblasti zaštite na radu. Međutim, ključne uloge često preuzimaju ministarstva rada, ministarstva zdravlja i sistemi socijalne zaštite. Socijalni dijalog se u oblasti zaštite na radu često odvija u okviru nacionalnih tripartitnih savjeta zaštite na radu ili sličnih struktura u kojima učestvuju predstavnici poslodavaca, radnika i relevantnih vladinih institucija i odlučuju o nacionalnom zakonodavstvu, politikama, programima i prioritetima za aktivnosti iz oblasti zaštite na radu. Važno je uzeti u obzir da odgovornosti vlada, obaveze poslodavaca i prava i obaveze radnika treba posmatrati kao komplementarne i uzajamno podržane, jer doprinose zajedničkom cilju promocije zaštite i zdravlja na radu u nacionalnim uslovima i praksi.

Progresivan razvoj kulture prevencije zaštite i zdravlja na radu imaće značajan uticaj u jačanju nacionalnih kapaciteta i mobilizaciji nacionalnih i međunarodnih resursa za oblast zaštite na radu. Puna nacionalna i međunarodna saradnja i razmjena dobre prakse, ključni su za razvoj efikasnih i integrisanih strategija zaštite i zdravlja na radu.

Uspjeh ili neuspjeh društva u upravljanju profesionalnim opasnostima i rizicima, nije samo pitanje posebnih mjera prevencije i kontrole, već stava ka zaštiti zdravlja i bezbjednosti radnika na svakom nivou donošenja odluka, naročito u vremenu ekonomske recesije.



VIŠE INFORMACIJA

[POLICIES AND PROGRAMMES ON OSH](#)

[LABOUR INSPECTION: A KEY ELEMENT IN BUILDING A PREVENTIVE CULTURE ON OSH \[FACT SHEET\]](#)

POLITIKE I PROGRAMI U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Vlade su odgovorne za sačinjavanje zakonodavstva i politika zaštite i zdravlja na radu i za obezbjeđivanje njihovog spovođenja. Nacionalno zakonodavstvo treba da obezbijedi nacionalni okvir djelovanja u ovoj oblasti. Zbog toga što nacionalno zakonodavstvo uvijek ne obuhvata sve rizike na radnom mjestu, savjetuje se da se pitanja zaštite i zdravlja na radu obuhvate putem kolektivnih ugovora postignutih između socijalnih partnera, kada je to moguće. Treba da postoje mehanizmi za obezbjeđivanje usklađenosti sa nacionalnim zakonima i regulativom, uključujući sisteme inspekcije zaštite na radu. Formulisanje nacionalne politike zaštite na radu treba da oslikava odgovarajuće funkcije i odgovornosti relevantnih javnih insitucija, poslodavaca, radnika i drugih društvenih aktera i treba da prepozna komplementarni karakter odgovornosti. Generalno, nacionalna politika zaštite i zdravlja na radu treba da obezbijedi detaljne strategije koje se odnose na:

- nacionalne zakone, radno zakonodavstvo i regulativu;
- uloge i odgovornosti nadležnih tijela;
- politiku koordinacije; i
- obrazovanje i obuku.

Politika zaštite i zdravlja na radu treba da uključi i odredbe za osnivanje, rad i progresiju službi medicine rada. Ovo bez obzira da li su politike u formi zakona, propisa, kodeksa ponašanja ili kolektivnih ugovora. Politike imaju više izgleda da budu podržane i sprovedene ako poslodavci i radnici, kroz svoje organizacije, učestvuju u njihovom kreiranju.

Glavne funkcije nadležnih organa u oblasti zaštite i zdravlja na radu su:

- promocija istraživanja kako bi se identifikovali opasnosti i rizici i preventivne i zaštitne mjere;
- pružanje informacija i savjeta poslodavcima i radnicima; i
- preduzimanje posebnih mjera kako bi se izbjegle katastrofe tamo gdje su potencijalni rizici visoku.

Nadležni organi treba da savjetuju i nadgledaju sprovođenje nacionalnog sistema nadzora zdravlja radnika, što treba da bude povezano među sistemima čiji je cilj prevencija profesionalnih oboljenja. Informacije koje pruže inspektori zaštite na radu i nadzora zdravlja na radnom mjestu, pokazaće da li su standardi zaštite i zdravlja na radu ispravno sprovedeni i gdje treba više raditi kako bi se sačuvao integritet radnika.

Nacionalni program treba da bude usmjeren na promovisanje razvoja i održavanja kulture prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu na sprovođenje kontinuiranog unapređenja slabog ili neučinkovitog nacionalnog sistema zaštite i zdravlja na radu, kroz praćenje i ocjenjivanje. Uspješan program zaštite i zdravlja na radu treba u potpunosti da uključi reprezentativne organizacije poslodavaca i radnika i drugih zainteresovanih strana kada za tim nastane potreba.



VIŠE INFORMACIJA

[National profiles on occupational safety and health](#)

[National Legislation on OSH](#)

[Tripartite national body on OSH](#)

[National programme on OSH](#)

INSPEKCIJA RADA: KLJUČNI ELEMENT U IZGRADNJI PREVENTIVNE KULTURE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Inspekcija rada je ključna oblast sistema radne administracije u zemlji.

Prema MOR-u, ciljevi inspekcije rada su:

- Sprovođenje zakonskih odredbi koje se odnose na uslove rada i zaštite radnika dok obavljaju svoj posao;
- Pružanje tehničkih informacija i savjeta poslodavcima i radnicima u vezi najefikasnijih načina poštovanja zakonskih odredbi; i
- Identifikovanje nepravilnosti ili zloupotreba koji nisu posebno obuhvaćeni postojećim zakonskim odredbama.

Opseg regulatornog nadzora inspekcije rada značajno varira od zemlje do zemlje. Inspekcije rada se bave sa nekoliko pitanja iz oblasti rada: radni uslovi, zarade, radni odnosi i zaštita i zdravlje na radu.

Učinkovit sistem inspekcije je ključan za promovisanje i praćenje usklađenosti sa zakonskom regulativom. Sprovođenje i sankcionisanje su neophodne komponente svakog sistema inspekcije rada ali treba da budu kombinovane na adekvatan način sa preventivnim politikama, koje imaju za cilj da pomognu poslodavcima i radnicima u izbjegavanju ili eliminisanju rizika od profesionalnih nezgoda i oboljenja.

U praktičnom smislu, preventivna uloga inspeksijskih službi odnosi se na povećan naglasak na proaktivne aktivnosti, kao što su sprovođenje planiranih inspeksijskih posjeta u svrhe ocjene planova novih objekata, postrojenja, opreme ili procesa i pružanje informacija i savjeta, uključujući između ostalog, kampanje podizanja svijesti. Međutim, proaktivnost mora biti dopunjena reaktivnim aktivnostima, kao što su ispitivanje žalbi ili nezgoda kako bi se identifikovale aktivnosti koje će pomoći prevenciji recidiva.

Preventivne strategije treba da obuhvate sve radnike. Inspekcije rada suočavaju se sa izazovima promovisanja zaštite i zdravlja na radu i osiguranja njihovog poštovanja na radnim mjestima koje je teško otkriti (npr. poljoprivreda i mala gradilišta) ili tamo gdje je teško identifikovati radni odnos (rad u kući, lažni profesionalni status, rad u domaćinstvu ili novi oblici rada, autorsorovanje ili kompleksni lanci isporuke).

Sve veća specijalizovanost tradicionalnih procesa, zajedno sa čestim korišćenjem novih tehnologija (npr. robotika, mikroelektronika, visokotehnološki navigacioni sistemi i nanotehnologija) i promjene u organizaciji rada i radnim uslovima, predstavljaju nove i nastajuće rizike na radnom mjestu. Neki od njih su novi rizici nastali usled novih opasnosti, neki su već postojali ali nisu bili prepoznati kao rizici, drugi su povećani u periodu ekonomske krize kao što su efekti psihosocijalnog rizika i stresa na radnom mjestu. Sve ovo predstavlja izazov inspektorima od kojih se zahtijeva da posjeduju najnovija znanja o novim i nastajućim rizicima kao i mjere da se njima bave, kako bi pružili odgovarajuće smjernice i poslodavcima i radnicima. Iako su dobrovoljni standardi i mehanizmi samo-kontrole korisni, jaki regulatorni i zakonodavni sistemi, uključujući kompetentne i dobro opremljene inspektore rada, još uvijek su potrebni kako bi se osigurali zaštita i zdravlje radnika i očuvanje sredine.

MEĐUNARODNI RADNI STANDARDI O INSPEKCIJI RADA

Konvencija o inspekciji rada, 1947 (Br. 81) - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) - , je osnovna međunarodna referenca za službe inspekcije rada. Primjenjuje se na industriju i trgovinu i definiše:

- funkcije, zadatke i odgovornosti sistema inspekcije rada;
- uslove za zapošljavanje inspektora;
- sredstva za djelovanje inspektora i njihova ovlašćenja;
- obaveze inspektora u odnosu na etiku i aktivnosti izvještavanja;
- odredbe o prijavljivanju nezgoda i oboljenja.

Prateća preporuka -Recommendation (No. 81) -, sadrži dalje odredbe za saradnju između inspektora, poslodavaca i radnika, između ostalog i u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Konvencija o inspekciji rada (poljoprivreda, 1969 (br. 129) -Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129) - sadži odredbe za poljoprivredu, šumarstvo i odnosne privredne grane, sa ciljem obezbjeđenja sveobuhvatnosti od strane inspekcijskih službi. Protokol iz 1995.godine (br. 81) - Protocol of 1995 (No. 81)- proširuje inspekciju rada na „nekomercijalne“ sektore usluga, kao što je javna uprava, oružane snage, obrazovanje i zdravstvo, poštanske usluge i telekomunikacije i druge javne službe.

Osnovne Konvencije o zaštiti i zdravlju na radu uključuju i odredbe o inspekciji rada. Konvencija o zaštiti i zdravlju na radu, 1981 (br. 155) -Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) - i Konvencija o promotivnom okviru za zaštitu i zdravlje na radu, 2006 (br. 187) -Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) - zahtijevaju da nacionalni sistemi uključe adekvatan i odgovarajući sistem inspekcije kako bi osigurao usklađenost sa zakonodavstvom iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.

ULOGA POSLODAVACA U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Zbog profesionalnih opasnosti i rizika koji nastaju na radnom mjestu, poslodavci su odgovorni da obezbijede da su mehanizacija, oprema, agensi, prostorije i procesi u njihovoj kontroli bezbjedni i bez rizika po zdravlje svih radnika. U te svrhe, oni treba da procijene i upravljaju rizicima, preduzimajući relevantne preventivne i kontrolne mjere i kada je potrebno, obezbjeđujući ličnu zaštitnu opremu. Ipak, lična zaštitna oprema treba da se smatra poslednjom linijom odbrane kada druge kolektivne administrativne i stručne preventivne i zaštitne mjere nisu moguće.

Poslodavci takođe treba da osiguraju da su radnici i njihovi predstavnici konsultovani, informisani i obučeni u svim aspektima zaštite i zdravlja na radu, uključujući odgovor na hitne slučajeve povezane sa njihovim radom. Oni treba da obezbijede da radnici razumiju rizike koji su uključeni u njihov rad i relevantnost preduzetih preventivnih i kontrolnih mjera. Radnike takođe treba ohrabriti da aktivno učestvuju u implementaciji preventivnih i kontrolnih mjera kroz bipartitne odbore zaštite i zdravlja na radu. Kako je učešće radnika ključni elemenat efikasnog upravljanja zaštitom na radu, tamo gdje postoji sistem upravljanja zaštitom i zdravljem na radu, poslodavci treba da osiguraju da radnici i njihovi predstavnici za ovu oblast takođe učestvuju i u implementaciji i ocjeni učinka.

Poslodavci, u konsultaciji sa radnicima i njihovim predstavnicima, treba da kreiraju politiku zaštite i zdravlja na radu koja treba da oslikava posvećenost poslodavaca da zaštiti bezbjednost i zdravlje svih članova kompanije. Ovo upućuje na poštovanje relevantnih nacionalnih zakona koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, dobrovoljnih programa i kolektivnih ugovora u toj oblasti. Politika treba da bude podijeljena sa svim onim koji su uključeni u radno mjesto, zajedno sa klijentima i psjetiocima.

Efikasno upravljanje zaštitom i zdravljem na radu, najbolje se postiže uvođenjem kulture prevencije u okviru kompanije, usklađivanjem sistema upravljanja sa drugim poslovnim radnjama i promovisanjem preventivnog i proaktivnog pristupa koji uključuju i mjere unapređenja zdravlja.

Organizacije poslodavaca treba aktivno da učestvuju u kampanjama podizanja svijesti o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, u nacionalnim konsultacijama, tripartitnim tijelima, kreiranju politike i implementaciji. One treba da podrže svoje članove kroz pružanje informacija i savjeta i da podstaknu razmjenu iskustva, kao i saradnju među njima.

VIŠE INFORMACIJA

[IOE - International Organization of Employers](#)

[Employers' duties and responsibilities on OSH \(per country\)](#)

[BEYOND COMPLIANCE ON OSH \[FACT SHEET\]](#)

[GLOBAL OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH NETWORK - GOSH.net](#)

VIŠE OD USKLAĐENOSTI SA PRAVILIMA ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Pravo na zaštićeno i zdravo radno mjesto je osnovno ljudsko pravo. Dok su vlade odgovorne za uspostavljanje minimum standarda i poštovanje njihovog sprovođenja, kompanije mogu unaprijediti uslove zaštite i zdravlja na radu tako što će usvojiti proaktivni pristup.

POŠTOVANJE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Poštovanje radnog zakonodavstva i politika odnose se na primjenu zakonodavstva i kolektivnih ugovora, efikasnu radnu administraciju, inspekcijske sisteme i adekvatno sprovođenje, kao i unapređenje uslova rada kroz mjere zaštite i zdravlja na radu. MOR ima brojne načine podrške poštovanja zaštite i zdravlja na radu, koji između ostalog uključuju:

- Kreiranje i promociju implementacije međunarodnih radnih standarda u oblasti zaštite i zdravlja na radu, kao i reference za usklađenost i primjere dobre prakse u ovoj oblasti;
- Promovisanje efikasne radne administracije i inspekcije za oblast zaštite i zdravlja na radu;
- Podršku državama članicama u nadgradnji i kreiranju zakonodavstva u oblasti zaštite i zdravlja na radu i uključivanje odredbi zaštite na radu u kolektivne ugovore;
- Jačanje sistema upravljanja zaštitom i zdravljem na radu na nivou kompanije;
- Promovisanje socijalnog dijaloga u oblasti zaštite i zdravlja na radu kroz zajedničke odbore i podsticanje učešća radnika u konsultacijama i donošenju odluka po pitanjima zaštite i zdravlja na radu;
- Podršku konstituisanju tripartitnih nacionalnih savjeta i mehanizama za kreiranje i sprovođenje politika i programa u oblasti zaštite i zdravlja na radu na nacionalnom i sektorskom nivou;
- Sprovođenje kampanja podizanja svijesti i zastupanja interesa u oblasti zaštite i zdravlja na radu;
- Promovisanje dobrovoljnih inicijativa i mjera društveno-odgovornog poslovanja za dopunjavanje usklađenosti radnog mjesta sa zakonskim obavezama predviđenim za oblast zaštite i zdravlja na radu;
- Promovisanje usklađenosti radnog mjesta u malim i srednjim preduzećima na osnovu standarda zaštite i zdravlja na radu i primjera dobre prakse;
- Podsticanje pozitivnih olakšica za mala i srednja preduzeća, kao što si smanjenje taksu onima koji investiraju u mjere zaštite i zdravlja na radu;
- Pokazivanje pozitivne veze između produktivnosti i unapređenja uslova rada kroz mjere zaštite i zdravlja na radu, kako bi se povećala svijest o usklađenosti radnog mjesta.

DOBROVOLJNA USKLAĐENOST I MEĐUNARODNI STANDARDI

Dobrovoljna usklađenost može da bude zasnovana na postojećim međunarodnim radnim standardima i primjerima dobre prakse u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Principi standarda MOR-a i kodeksa prakse mogu da se koriste kao polazna osnova od strane nacionalnih organa upravljanja, organizacija poslodavaca i radnika i kompanija, kako bi usmjeravali svoj učinak u oblasti zaštite i zdravlja na radu, čak i ako nisu ratifikovani u njihovim zemljama ili kada zakonodavstvo u određenoj oblasti još uvijek nije usvojeno.

Kompanije mogu sebe voditi po principima izvedenim iz Konvencija MOR-a i drugi relevantni međunarodni standardi mogu igrati značajnu ulogu u formulisanju i sprovođenju zakona u zemljama

gdje određeno zakonodavstvo za oblast zaštite i zdravlja na radu ili ne postoji ili se na adekvatan način ne primjenjuje.

Neki ključni međunarodni instrumenti su navedeni u nastavku.

- The ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration, 2006)– Tripartitna deklaracija MOR-a o principima koji se odnose na multinacionalne kompanije i socijalnu politiku (MNE Deklaracija, 2006+) – je jedini tekst koji je usvojen međunarodnim tripartitnim konsenzusom o poželjnom ponašanju kompanija u oblastima pokrivenim radnom i socijalnom politikom. Principi navedeni u ovom univerzalnom instrumentu pružaju smjernice za multinacionalne kompanije, vlade, organizacije poslodavaca i radnika o pitanjima kao što je zaštita i zdravlje na radu, zapošljavanje, obuka, uslovi života i rada i privredni odnosi. Njene odredbe su ojačane određenim međunarodnim radnim standardima za koje se socijalnim partnerima skreće na pažnju da ih primjenjuju u najvećoj mogućoj mjeri. Usvajanje ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)– Deklaracije MOR-a o fundamentalnim principima i pravima na radu (1998)- naglašava važnost osnovnih Konvencija u postizanju ciljeva MOR-a; shodno tome, Deklaracija MNE takođe uzima u obzir ciljeve Deklaracije o fundamentalnim principima i pravima na radu.
- The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008) - Deklaracija MOR-a o socijalnoj pravdi i fer globalizaciji (2008) – izražava savremenu viziju mandata MOR-a u eri globalizacije. Ona čini kompas za promociju fer globalizacije zasnovane na dostojanstvenim oblicima rada i oslikava produktivnost naglašavanjem važnosti održivih kompanija u kreiranju veće zaposlenosti i prilika za zaradom za sve.
- The OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises (2000)– Deklaracija OECD o međunarodnim instrumentima i multinacionalnim kompanijama (2000) – promoviše sveobuhvatan, povezan i balansiran pristup vladinog tretmana direktnih stranih investicija i aktivnosti kompanija u pridruženim zemljama. OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011) – Smjernice OECD zemalja za multinacionalne kompanije (2011) dopunjuju Deklaraciju i daju preporuke vlada multinacionalnim kompanijama. One uspostavljaju dobrovoljne principe i standarde za odgovorno vođenje biznisa u deset oblasti: opšta politika, otkrivanje informacija, ljudska prava, zapošljavanje i odnosi između socijalnih partnera, životna sredina, borba protiv mita i iznuđivanja, interesi potrošača, nauka i tehnologija, konkurencija i porezi.
- The UN Global Compact (1999)– Globalni sporazum UN-a (1999) – je inicijativa zasnovana na dobrovoljnom izboru kompanija da se posvete odgovornom vođenju biznisa. Globalni sporazum sadrži deset principa sačinjenih iz oblasti ljudskih prava (Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima), radnih odnosa (Deklaracija MOR-a o fundamentalnim principima i pravima na radu), životne sredine (Deklaracija iz Ria o životnoj sredini i razvoju) i borbi protiv korupcije (Konvencija UN-a protiv korupcije). Globalni sporazum djeluje kao mreža za razmjenu primjera dobre prakse, uključujući kompanije, vlade (na nacionalnom i lokalnom nivou), organizacije poslodavaca i radnika, NVO i akademske institucije.
- The Guiding Principles on Business and Human Rights from the United Nations Human Rights Council HRC (2011)– Vodeći principi za poslovanje i ljudska prava Savjeta Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima (2011) – ima za cilj jačanje standarda i praksi koje se odnose na poslovanje i ljudska prava kako bi se postigli konkretni rezultati za pojedince i zajednice i time doprinijelo

društveno-odgovornoj globalizaciji. Oni su zasnovani na prepoznavanju postojećih obaveza država da poštuju, štite i ispunjavaju ljudska prava i fundamentalne slobode; ulozi kompanija kao specijalizovanih organa društva koje obavljaju specijalizovane funkcije, koje su obavezne da ispunjavaju sve važeće zakone i da poštuju ljudska prava; potrebi da prava i obaveze budu povezani sa odgovarajućim i efikasnim pravnim lijekovima kada su prekršena.

PRISTUP PRIVATNO-JAVNOG PARTNERSTVA

Tokom poslednje dvije decenije, povećana liberalizacija međunarodne razmjene, proširenje direktnih stranih investicija i pojava masivnog prekograničnog finansijskog protoka, doveli su do značajnih promjena u načinu na koji je svjetska ekonomija organizovana i kojim se njome upravlja. U kontekstu globalizacije, privatni sektor je počeo da igra sve više važnu ulogu u oblastima koje su se prethodno smatrale domenom od javne nadležnosti ili pripadale civilnom sektoru, kao što su socijalna politika i životna sredina. Privatno-javno partnerstvo može biti korisno za promociju prava radnika, ako je okvir saradnje dobro definisan, transparentan i komplementaran ulozima nacionalnog zakonodavstva, radne administracije i socijalnih partnera.

DRUŠTVENO-ODGOVORNO POSLOVANJE

Društveno-odgovorno poslovanje (DOP) definisano je na način koji kompanijama daje u razmatranje uticaj njihovog rada na društvo i afirmiše njihove principe i vrijednosti i u sopstvenim internim metodama i procesima i u njihovoj interakciji sa drugim društvenim akterima. DOP je dobrovoljna inicijativa vođena od strane kompanije i odnosi se na aktivnosti koje se smatraju da idu van okvira poštovanja zakona.

Poštovanje zakona i regulatornog uređenja je obavezno za sve kompanije, bez obzira da li su one prihvatile principe društveno-odgovornog poslovanja. Biti *društveno-odgovoran* znači ne samo ispunjavanje zakonskih obaveza već iznad toga, kako bi se doprinijelo dobrobiti zajednice i društva u kojima kompanije posluju.

Uravnotežena i efikasna kombinacija poštovanja relevantnog zakonodavstva, društveno-odgovorne kompanije, jak sistem radne inspekcije i zdravi radni odnosi mogu izgraditi pobjedničku strategiju za promovisanje održivog razvoja, adekvatnih radnih uslova i zdravog radnog okruženja.

UČEŠĆE RADNIKA U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Zaštita života i zdravlja na radu sve se više prepoznaje kao osnovno ljudsko pravo. Drugim riječima, dostojanstveni oblici rada upućuju na bezbjedan rad. U ovom kontekstu, saradnja radnika i učešće u izgradnji kulture prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu, ključni su i na nacionalnom nivou i nivou radnog mjesta.

Na nivou radnog mjesta, radnici i njihovi predstavnici mogu aktivno sarađivati sa poslodavcima u sprovođenju preventivnih i zaštitnih mjera. Ovo upućuje na pravo na adekvatno informisanje i znanje o profesionalnim opasnostima i rizicima povezanim sa njihovim zaduženjima, kao i na mogućnost brige o sopstvenoj bezbjedosti i zdravlju i bezbjednosti i zdravlju drugih. Postoji direktna veza između kompanija gdje predstavnici radnika učestvuju u bipartitnim odborima zaštite i zdravlja na radu i kvaliteta preventivne politike radnog mjesta. Ovo rezultira boljim poštovanjem pravila, nižom stopom nezgoda i manjim brojem zdravstvenih problema povezanih sa radnim mjestom. Stoga, radnici i njihovi predstavnici treba da se uključe u ovu bitnu ulogu.

Sindikati imaju važnu ulogu u izgradnji preventivne kulture u oblasti zaštite i zdravlja na radu i na nacionalnom nivou i nivou radnog mjesta. Oni treba da učestvuju u unapređivanju nacionalnih politika i programa za oblast zaštite na radu, u razvoju i jačanju nacionalnih sistema zaštite i zdravlja na radu i u promociji socijalnog dijaloga u ovoj oblasti na nacionalnom nivou i nivou radnog mjesta. Sindikati treba takođe da pomognu i pruže treninge i obuke o zaštiti i zdravlju na radu svojim predstavnicima, da osiguraju njihovo efikasno učešće u tripartitnim i bipartitnim tijelima zaštite i zdravlja na radu. Sindikati mogu igrati važnu ulogu u promovisanju promjena iz bezbjedosti koja je zasnovana naponašanju u kulturu prevencije koja je orijentisana ka upravljanju rizicima i prevenciji ne samo nezgoda već i profesionalnih oboljenja. Njihovo aktivno učešće u podizanju svijesti i promociji bezbjednog i zdravog okruženja koje štiti i promoviše zdravlje i dobrobit radnika, doprinosi uspješnoj izgradnji preventivne kulture.

VIŠE INFORMACIJA

[International Workers' Memorial Day](#)

[International Trade Union Confederation - ITUC](#)

[WORKERS' PARTICIPATION ON OSH AT THE WORKPLACE \[FACT SHEET\]](#)

[Workers' rights and duties on OSH \(per country\)](#)

UČEŠĆE RADNIKA U ZAŠTITI I ZDRAVLJU NA RADNOM MJESTU

Standardi MOR-a u oblasti zaštite i zdravlja na radu naglašavaju važnost uloge radnika u kreiranju i sprovođenju politika i preventivnih programa na nacionalnom nivou i nivou kompanije. Na nivou radnog mjesta, učešće radnika je identifikovano kao ključni preduslov uspjeha upravljanja zaštitom i zdravljem na radu i glavni faktor koji doprinosi smanjenju profesionalnih oboljenja i povreda. Zapravo, radnici su važan izvor informacija za zaštitu i zdravlje na radu. Oni imaju znanje iz prve ruke o problemima rada u praksi i procedurama i mogu pružiti vrijedne informacije o rizicima i mogućim rješenjima. Oni mogu ponuditi svoje znanje o greškama u mehanizaciji, postrojenjima ili namještaju; poteškoćama nastalim usred dizajna i/ili postavke radne opreme; vrstama, učestalosti i ozbiljnosti incidenata koji su se desili ili za malo desili; i o uticaju programa upravljanja zaštitom i zdravljem na radu.

Konvencija o zaštiti i zdravlju na radu, 1981 (br. 155) -[Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#) - i njena Preporuka (br. 164) -[Recommendation \(No. 164\)](#) – predviđaju učešće radnika u sprovođenju preventivnih i kontrolnih mjera u kompaniji. One propisuju da je saradnja između poslodavaca, radnika i njihovih organizacija ključni element upravljanja mjerama zaštite i zdravlja na radu i definišu zahtjeve i uređenja za radnike i njihove predstavnike da sarađuju sa poslodavcima u ispunjavanju svojih obaveza u oblasti zaštite i zdravlja na radu.

Prema ovim standardima, glavna **prava** radnika i njihovih organizacija u odnosu na zaštitu i zdravlje na radu su:

- Konsultacije i učešće u odborima zaštite i zdravlja na radu za sprovođenje odgovarajućih mjera, vezanih za radno okruženje, uslove rada, sadržaj rada i radnu organizaciju;
- Pristup informacijama i obukama o opasnostima i rizicima povezanim sa njihovim radom i mjerama prevencije;
- Povlačenje sa posla kada postoji direktna i ozbiljna opasnost po njihovo zdravlje i život ;
- Zaštita od viktimizacije i neprikladnih posledica, kao što su otkaz ili druge mjere koje su štetne po njih dok obavljaju funkcije predstavnika radnika u odborima zaštite i zdravlja na radu ili su članovi tih odbora.

Glavne **odgovornosti** radnika ili njihovih predstavnika u vezi zaštite i zdravlja na radu uključuju:

- Praćenje instrukcija i procedura zaštite i zdravlja na radu, uključujući korišćenje lične zaštitne opreme;
- Razumnu brigu o sopstvenoj bezbjednosti i bezbjednosti onih osoba na koje mogu uticati njihove aktivnosti ili greške na radu;
- Učešće u obukama i aktivnostima podizanja svijesti u oblasti zaštite i zdravlja na radu;
- Saradnju sa njihovim poslodavcem u implementaciji mjera zaštite i zdravlja na radu;
- Prijavljivanje svih nezgoda ili povreda koje se dese ili su povezane sa radom;
- Prijavljivanje direktnom nadređenom svake situacije za koju imaju razlog da vjeruju da može predstavljati opasnost i koju samu ne mogu ispraviti;
- Informisanje nadređenih ako se povlače iz direktne i ozbiljne opasnosti i razloge za to.

Preporuka br. 164 objašnjava detaljnije preventivne mjere koje poslodavac treba da sprovede i funkcije predstavnika radnika za oblast zaštite i zdravlja na radu i zajedničke odbore zaštite i zdravlja na radu gdje su radnici i poslodavci jednako predstavljeni na bipartitnoj osnovi.

ULOGA PREDSTAVNIKA RADNIKA ZA OBLAST ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Predstavnici radnika za oblast zaštite i zdravlja na radu imaju mandat da predstavljaju interese radnika po pitanjima zaštite i zdravlja na radnom mjestu.

Jedna od najvažnijih uloga predstavnika za oblast zaštite i zdravlja na radu jeste da učestvuju u zajedničkim odborima zaštite i zdravlja na radu. Odbori se koriste kao forum za diskusiju i bipartitno savjetodavno tijelo za odluke kompanije o zaštiti i zdravlju na radu. Oni omogućavaju predstavnicima radnika i poslodavaca da se sastaju i sarađuju na unapređenju uslova zaštite na radu i da čuvaju fizičko i mentalno zdravlje radnika.

Predstavnici radnika treba da budu izabrani slobodno od strane svojih kolega kroz direktno i tajno glasanje, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, propisima i praksom. Proceduralni aspekti izbora treba da budu jasno uspostavljeni na radnom mjestu i da budu praćeni tako da se obezbijedi efektivno poštovanje ovog prava. Gdje god postoji sindikat na radnom mjestu, članovi sindikata mogu biti izabrani za predstavnike za oblast zaštite na radu. Veličina, broj radnika, vrsta aktivnosti i karakteristike radnog mjesta variraju, stoga može biti jedan ili više predstavnika ili može biti potrebno da se uspostavi više od jednog zajedničkog odbora za oblast zaštite na radu. Neko zakonodavstvo predviđa broj predstavnika i zajedničkih odbora u skladu sa navedenim parametrima.

U cilju promovisanja preventivne kulture bezbjednosti na radnom mjestu, predstavnici za oblast zaštite i zdravlja na radu moraju obavljati sledeće **funkcije**:

- **Konsultovanje sa poslodavcem**

Predstavnici za oblast zaštite i zdravlja na radu treba da budu konsultovani prilikom planiranja i kreiranja politike zaštite na radu, sprovođenja procjene rizika i usvajanja preventivnih i zaštitnih mjera, organizovanju obuka za zaposlene, itd. Poslodavci moraju konsultovati predstavnike za oblast zaštite na radu prilikom planiranja izmjena radnog procesa, sadržaja rada ili organizacije rada, koji mogu imati implikacije po bezbjednost izdravlje radnika; na primjer, prilikom uvođenja novih tehnologija ili promjene metoda rada, itd.

- **Sakupljanje i širenje informacija o zdravlju i bezbjednosti**

Da bi bili uključeni i aktivno učestvovali, radnicima su potrebne odgovarajuće informacije i obuke. Poslodavci treba da informišu radnike o kreiranju politika i procedura zaštite i zdravlja na radu, o rezultatima procjene rizika i kontrolnih mjera koje se preduzimaju, promjena u radnom okruženju, opremi, sistemu rada i supstancama koje se koriste za rad, itd. Ove informacije mogu da se podijele preko predstavnika za oblast zaštite i zdravlja na radu ili zajedničkih odbora. Predstavnici za oblast zaštite na radu mogu dobiti informacije preko njihovih eksternih izvora.

- **Komunikacija sa radnicima**

Komunikacija između radnika i predstavnika za oblast zaštite i zdravlja na radu ključni je element za obezbjeđivanje uključenosti, podrške, sardnje i podjele informacija. Predstavnici za oblast zaštite na radu treba da održavaju blisku interakciju sa svim radnicima kako bi postigli stvarno učešće u ovoj oblasti u okviru kompanije. Stoga, imaju pravo da komuniciraju sa drugim radnicima

o mjerama zaštite i zdravlja na radu tokom radnog vremena na radnom mjestu. Važno je da predstavnici zaštite na radu održavaju redovne sastanke sa radnicima kako bi ih informisali i odvojili vrijeme za razgovor pojedinačno ako je potrebno, postavljajući pitanja o efektima na zdravlje i rizicima koje smatraju važnim, konsultujući se o prioritetima i strategijama, itd.

- **Redovno obavljanje inspekcije na radnom mjestu (ankete)**

Redovne provjere na licu mjesta su jedna od najčešćih obaveza predstavnika za oblast zaštite na radu i zajedničkih odbora. Anketu treba posmatrati kao sredstvo za blagovremeno upozorenje. Inspekcije radnog mjesta se sprovode tako da se mogu provjeriti održavanje, protivpožarna bezbjednost i radna praksa, obezbjeđujući brzo uočavanje svih nedostataka. Da bi se procijenio takav rizik, predstavnici za oblast zaštite na radu moraju imati pristup svim djelovima radnog mjesta.

- **Identifikovanje opasnosti i upravljanje rizicima**

Odgovornost je poslodavaca da sprovedu procjenu rizika i prate radno okruženje, a od ključne je važnosti uključenost predstavnika radnika u taj proces. Identifikovani rizici i opasnosti putem anketa treba da budu proslijeđeni menadžmentu i predstavnici za oblast zaštite na radu treba da učestvuju u kreiranju mjera i procedura za eliminisanje ili minimalizovanje rizika.

- **Predlaganje i pregovaranje o preventivnim mjerama**

Predstavnici zadženi za oblast zaštite i zdravlja na radu doprinose pregovorima sa poslodavcem o pitanjima zaštite na radu i procesu donošenja odluka, sačinjavajući predloge i inicijative namijenjene prevenciji nezgoda i oboljenja i zaštiti zdravlja i fizičkog integriteta radnika.

- **Osiguranje da poslodavac poštuje zahtjeve zaštite i zdravlja na radu**

Predstavnici zaštite na radu imaju pravo da prijave nadležnim organima kada smatraju da poslodavac ne poštuje usvojene preventivne i zaštitne mjere, kao ni načine njihove implementacije, u skladu sa zakonom ili ne garantuju zaštitu i zdravlje radnika.

- **Ispitivanje nezgoda, profesionalnih bolesti i događaja koji su se za malo desili**

Ispitivanje uzroka nezgoda, oboljenja i opasnih događaja ključne su aktivnosti u kojima značajnu ulogu imaju predstavnici za oblast zaštite i zdravlja na radu. Kroz ispitivanja, može se naučiti i postaviti odgovarajuće rješenje kako bi se spriječilo ponavljanje situacija.

- **Saradnja sa inspektorima**

Predstavnici za oblast zaštite na radu učestvuju u inspekcijskim posjetama i istragama nadležnih organa, u kreiranju komentara i zapažanja.

Da bi svoj posao obavljali efikasno, predstavnicima za oblast zaštite na radu treba:

- **Pristup informacijama i obukama**

Od ključne je važnosti da predstavnici zaštite na radu imaju znanje i vještine koji su potrebni za efikasno obavljanje funkcija. Treba im dostaviti informacije o svim relevantnim pitanjima koja se odnose na zaštitu i zdravlje i treba da prođu adekvatnu obuku. Predstavnici zaštite na radu moraju imati mogućnost saradnje sa inspektorima rada ili da imaju pristup ekspertskim savjetima o posebnim problemima zaštite i zdravlja na radu.

- **Resursi i vrijeme**

Da bi obavljali svoje zadatke, predstavnici zaštite na radu moraju imati razumno vrijeme tokom plaćenih radnih sati da sprovedu svoje funkcije za oblast zaštite i zdravlja na radu, kao i adekvatnu obuku. Takođe, kompanija im može obezbijediti adekvatne prostorije i resurse koji im omogućavaju uspješno obavljanje svojih funkcija.

ULOGA EKSPERATA ZA OBLAST ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

„Svrha medicine rada jeste da služi zdravlju i socijalnoj dobrobiti radnika pojedinačno i kolektivno. Praksa medicine rada mora da se sprovodi u skladu sa najvećim profesionalnim standardima i etičkim principima. Zadaci profesionalaca medicine rada uključuju zaštitu života i zdravlja radnika, poštovanje ljudskog dostojanstva i promociju najvećih etičkih principa u politikama i programima medicine rada. Integritet u profesionalnom ponašanju, nepristrasnost i zaštita povjerljivosti podataka o zdravlju i privatnost radnika, dio su tih zadataka.“

**Međunarodni etički kodeks za profesionalce medicine rada,
Međunarodna komisija za medicinu rada (ICOH), mart 2012.godine**

Implementacija zaštite i zdravlja na radu zahtijeva multidisciplinarni pristup; stoga, oni koji ih sprovode moraju steći široke i čvrste temelje znanja u brojnim disciplinama, dopunjene strateškim pristupom upravljanja opasnosti i rizika na radu. Eksperti zaštite i zdravlja na radu mogu biti inženjeri, ljekari, biolozi, ergonomi, hemičari, toksikolozi, medicinske sestre i tehničari i drugi odnosni profesionalci, od kojih su svi odabrali da primjenjuju svoje vještine u zaštiti zdravlja radnika i promovisanju prilagođavanja rada njihovim potrebama i kapacitetima.

Konvencija Međunarodne organizacije rada o službama medicine rada, 1985 (br. 161), nabroja funkcije koje službe medicine rada treba da obavljaju kako bi osigurale zaštićeno i zdravo radno mjesto za sve. One uključuju:

- kreiranje, uspostavljanje, implementaciju i upravljanje šemama nadzorazdravlja radnika koji će olakšati preventivno djelovanje;
- procjenu rizika i upravljanje;
- praćenje radnog okruženja i radne prakse koji mogu uticati na zdravlje radnika;
- savjetovanje o planiranju i organizaciji rada;
- kreiranje i implementaciju preventivnih programa za unapređenje radne prakse;
- savjetovanje o profesionalnom zdravlju, bezbjednosti, higijeni i ergonomiji kao i o kolektivnim i individualnim zaštitnim mjerama i opremi;
- saradnju u pružanju informacija, obuka i edukacije; organizovanje prve pomoći i tretmana u hitnim situacijama; i
- upućivanje na zdravstvenu njegu i rehabilitaciju.

Da bi ispunili svoje obaveze, eksperti za oblast zaštite i zdravlja na radu u pružanju usluga medicine rada treba da imaju punu profesionalnu nezavisnost od poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika.

VIŠE INFORMACIJA

[Occupational Health Services Convention, 1985 \(No. 161\)](#)

[ICOH International Code of Ethics for Occupational Health Professionals](#)

[ILO Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance](#)

[Code of Practice on Protection of workers' personal data](#)

[Requirement to hire OSH practitioners/services \(per country\)](#)

ULOGA SOCIJALNOG OSIGURANJA U PREVENCIJI

Pristup socijalnom osiguranju je ljudsko pravo prepoznato Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima koja navodi „Svako, kao član zajednice, ima pravo na socijalno osiguranje i ima pravo kroz nacionalne napore i međunarodnu saradnju i u skladu sa organizacijom i resursima svake zemlje članice, na ekonomska, socijalna i kulturna prava koja su od suštinskog značaja za dignitet i slobodan razvoj ličnosti“. Očuvanje zdravlja svakog ljudskog bića je ključni cilj socijalnog osiguranja.

Konvencija MOR-a o socijalnom osiguranju (minimuma standarda), 1951 (br. 102) definiše tradicionalnu obuhvaćenost nepredviđenih situacija socijalnim osiguranjem, uključujući nadoknadu za povredu na radi, najstariji oblikobuhvata socijalnog osiguranja i najrasprostranjeniji na svijetu, koji ukazuje na njegovu veliku važnost.

Prevenција uključuje sve mjere namijenjene sprečavanju neželjenih događaja koji mogu ograničiti ili uništiti fizičko ili mentalno zdravlje i dobrobit pojedinca. To nije samo etička već ekonomska briga, jer uspješna prevencija je benefit drugim šemama socijalnog osiguranja kao što su penzijski sistem i opšti sistem zdravstvene njege. Takođe, donosi benefit radnicima, kompanijama i društvu u cjelini. Statistike pokazuju da kada institucije socijalnog osiguranja investiraju u preventivne mjere tokom vremenskog perioda, dešava se značajan pad broja nezgoda na radu i profesionalnih bolesti. Zbog toga princip prevencije je sve više prepoznat kao jako relevantan u programima socijalnog osiguranja. povezivanje prevencije sa šemama za nadoknade za radne povrede, može rezultirati efikasnim mehanizmima smanjenja profesionalnih nezgoda i oboljenja, kao i pružanje olakšica za poslodavce kod razvijanja preventivnih aktivnosti u kompaniji jer se time direktno utiče na stopu plaćanja doprinosa koje isključivo plaća poslodavac.

VIŠE INFORMACIJA

[ISSA - I Love Prevention](#)

[International Section of the ISSA for a Culture of Prevention](#)

[LINKING PREVENTION WITH EMPLOYMENT INJURY SCHEMES \[FACT SHEET\]](#)

POVEZIVANJE PREVENCIJE SA ŠEMAMA OSIGURANJA KOD POVREDA NA RADU

Šeme osiguranja kod povreda na radu³ su oblici obaveznog osiguranja nadoknade i obuhvata troškova liječenja i rehabilitacije povrijeđenih i bolesnih radnika. Šeme mogu biti ili posebne ili dio većeg sistema, što uključuje i benefite koji se plaćaju u slučaju nezaposlenosti, bolesti, invaliditeta, roditeljstva, penzionisanja i smrt.

Šeme su se tradicionalno bavile nadoknadom i tretmanom za povrijeđene i bolesne radnike. Međutim, u skorije vrijeme neke šeme su proširile pristup i uključile prevenciju od profesionalnih rizika kao dio njihovog mandata. Na primjer, podstićući unapređenje zaštite i zdravlja na radnom mjestu ili aktivnom podrškom i finansiranjem aktivnosti podizanja svijesti i prevencije.

Statistika pokazuje da tamo gdje su institucije socijalnog osiguranja investirale u prevenciju tokom određenog vremenskog perioda, desio se značajan pad u broju nezgoda na radnom mjestu i profesionalnih bolesti. Dakle, povezivanje prevencije sa šemama osiguranja kod povreda na radu, može doprinijeti smanjenju nezgoda na radu i profesionalnih oboljenja i smanjenju troškova.

Prema Međunarodnoj organizaciji rada, da bi bile funkcionalne i učinkovite, šeme treba da obezbijede četiri funkcije:

1. **prevencija**, kako bi se smanjio broj profesionalnih nezgoda i oboljenja;
2. **tretman**, kao što je medicinska njega povrijeđenih ili bolesnih radnika;
3. **rehabilitacija**, i fizička i stručna, tako da radnik može da se vrati poslu i produktivnom životu kad aje to moguće;
4. **nadoknada**, kada je radniku potrebna privremena ili trajna finansijska pomoć zbog profesionalne povrede ili bolesti ili kada su predviđene nadoknade za porodice fatalnih žrtvi na radu.

Konvencija MOR-a o nadoknadama za povrede na radu, 1964 (Raspored I izmijenjen 1981) (br. 121) - The ILO Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121) – i prateća Preporuka (br. 121) -Recommendation (No. 121)– daje osnovne principe nadoknade za štete kod profesionalnih nezgoda i bolesti kao i za nezgode nastale na putu od/do radnog mjesta.

Naročito, Konvencija propisuje sledeće principe:

- ✓ **Zaštićene osobe:** svi radnici, uključujući pripravnike, tokom perioda rada.
- ✓ **Nepredviđene situacije:** (a) bolest; (b) nemogućnost za rad kako je predviđeno nacionalnim zakonodavstvom; (c) trajni potpuni gubitak ili djelimični gubitak mogućnosti za zarađivanjem ili korespondirajući gubitak sposobnosti; i (d) smrt hranitelja porodice.
- ✓ **Benefiti:** medicinska njega u slučaju bolesti i novčana nadoknada u slučaju onesposobljenosti, ukupnog ili djelimičnog gubitka sposobnosti zarađivanja, ili smrt hranitelja porodice.
- ✓ **Medicinska njega:** (a) stacionarna i ambulantna njega od strane ljekara opšte prakse ili specijalista, uključujući kućne posjete; (b) stomatološka njega; (c) njega kod kuće, u bolnici ili drugim medicinskim institucijama; (d) održavanje bolnica, ustanova za oporavak, sanatorijuma, ili drugih medicinskih institucija; (e) stomatološka, farmaceutska i druga medicinska sredstva, uključujući

³U svrhe ove publikacije, termin Šeme povreda na radu koristi se kako bi se obuhvatili termini:šeme socijalnog osiguranja, šeme osiguranja od povreda, šeme osiguranja od povreda na radu, osiguranje odgovornosti poslodavaca, šeme nadoknada za radnike, osiguranje od profesionalnih nezgoda, itd.

protetiku i naočare za vid; (f) njega od strane predstavnika bilo koje druge profesije kako može biti zakonski prepoznato u bilo kom trenutku kao pomoć medicinskoj profesiji uz nadzor ljekara ili stomatologa; i (g) tretman u hitnim slučajevima i tretman praćenja na radnom mjestu.

- ✓ **Novčani benefit:** periodično plaćanje zbog inicijalne nemogućnosti rada, privremenog ili trajnog gubitka kapaciteta rada ili smrti hranitelja porodice.
- ✓ **Rehabilitacija osobe sa invaliditetom:** države članice moraju obezbijediti službe za rehabilitaciju koje su namijenjene pripremi osobe sa invaliditetom sa se vrati na njen/njegov prethodni rad, ili, ako to nije moguće na alternativno radno mjesto koje najviše odgovara, imajući u vidu njegove/njene sposobnosti i kapacitet; kako i preduzimanje mjere za omogućavanje adekvatnog zapošljavanja osobe sa invaliditetom.

Plan I o zaštiti i zdravlju na radu izmijenjen i dopunjen 1981. Konvencija br 121 dalje je revidirana Preporukom o listi profesionalnih oboljenja, 2002 (1941) - Recommendation on the List of Occupational Diseases, 2002 (No. 194)—koja predviđa redovno ažuriranje od strane eksperata tripartitnih komiteta. Najskorije revidiranje—review—desilo se 2010. godine.

PRIJAVLJIVANJE PROFESIONALNIH NEZGODA I OBOLJENJA

Jedan od zadataka nadležnog tijela jeste da se osigura uspostavljanje i primjena procedura za prijavljivanje profesionalnih nezgoda i oboljenja od strane poslodavaca nadležnom tijelu i kada je to potrebno, institucijama osiguranja. Nadležno tijelo treba da sačinjava i godišnju statistiku o profesionalnim nezgodama i oboljenjima u svrhe analiza i prevencije. Zbog toga, nacionalno zakonodavstvo u mnogim zemljama predviđa:

- Prijavljivanje profesionalnih nezgoda i oboljenja nadležnom tijelu u predviđenom roku;
- Standardne procedure zaprijavljivanje i ispitivanje fatalnih i ozbiljnih nezgoda kao i opasnih događaja; i
- Sakupljanje i publikovanje statistike o profesionalnim nezgodama i oboljenjima.

U većini zemalja, obavezno prijavljivanje se sprovodi u okviru nacionalnih programa za prevenciju profesionalnih nezgoda i oboljenja i/ili obezbjeđivanje nadoknade ili benefita od strane šema u institucijama socijalnog osiguranja. U drugim zemljama, postoje dobrovoljni sistemi za prijavljivanje profesionalnih povreda i oboljenja, ali u svakom slučaju nadležno tijelo je odgovorno za razvoj nacionalnog sistema evidentiranja profesionalnih nezgoda i oboljenja.

SAKUPLJANJE PODATAKA

U mnogim zemljama odgovornost sakupljanja podataka je predata onim institucijama osiguranja koje su zadužene za sve aktivnosti rehabilitacije i nadoknade kod profesionalnih nezgoda i oboljenja. Od njih se može tražiti i da te informacije dostave Ministarstvu rada. Unapređenje sakupljanja pouzdanih podataka je ključno za uspostavljanje prioriteta i unapređenja preventivnih programa na nacionalnom nivou i nivou kompanije.

Treba imati na umu da se profesionalne bolesti obično slabije prijavljuju od profesionalnih nezgoda; dostupni podaci uglavnom se odnose na povrede i smrtno slučajeve. Razlog je u tome što se faktori priznavanja profesionalnih bolesti, predviđeni nacionalnim listama razlikuju od zemlje do zemlje. Dalje, mnoga profesionalna oboljenja (kao što su profesionalni karcinomi ili oni povezani sa radnim mjestom) karakterisana su dugim periodom skrivenosti i zbog toga ih je teško prepoznati sve do

kliničke manifestacije simptoma. Takođe, dijagnoze profesionalnih bolesti zahtijevaju posebno znanje i iskustvo koji na adekvatan način nisu dostupni u mnogim zemljama. Sve to ograničava sakupljanje podataka i nacionalni kapacitet u nadzoru profesionalnog zdravlja.

U svim postojećim sistemima, odgovornost je poslodavca da predstavi detaljni izvještaj nadležnom organu u okviru fiksnog vremenskog perioda o svim profesionalnim nezgodama ili bolestima koje su izazvale smrt ili gubitak radnih dana. Na primjer, nakon velike nezgode, poslodavac mora podnijeti izvještaj koji sadrži analize uzroka nezgode i opis njenih direktnih posljedica na licu mjesta kao i da navede sve aktivnosti koje su preduzete da bi se ublažili efekti. Takođe je odgovornost poslodavca da vodi evidenciju relevantnih profesionalnih nezgoda i bolesti koji su se desili na radnom mjesu ili u vezi sa radnom, u slučaju nezgoda na putu do/od posla. U tom smislu, treba naglasiti da je dobro vođenje evidencije takođe korisno za kompaniju u preventivne svrhe.

Države mogu koristiti konvenciju o zaštiti i zdravlju na radu, 1981 (br. 155) - the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), - Protokol o zaštiti i zdravlju na radu 2002, (br. 155) - the Occupational Safety and Health Protocol 2002, (No. 155), i – Kodeks ponašanja MOR-a kod evidentiranja i prijavljivanja profesionalnih nezgoda i bolesti (1955) - ILO Code of Practice on Recording and notification of occupational accidents and diseases (1995) - kao osnovu za razvoj sopstvenih sistema, zajedno sa listom MOR-a profesionalnih bolesti u Preporuci br. 194 - Recommendation No. 194 - kako bi kreirali i ažurirali sopstvene liste.

AKTIVNOSTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU

Posvećenost najvišeg rukovodstva i učešće radnika, ključni su za promociju zaštite i zdravlja na radnom mjestu. One kompanije koje poštuju zakonske obaveze, njeguju društvene vrijednosti, djeluju savjesno i promovišu značaj učešća svih onih povezanih sa radnim mjestom, doprinose zdravom radnom okruženju. Koherentna politika zaštite i zdravlja na radu, implementirana kroz konkretne programe i aktivnosti, može u praksi da pretoči posvećenost poslodavaca i radnika i njihovih predstavnika. Takav način doprinosi izgradnji preventivne kulture u oblasti zaštite i zdravlja na radu. U ovom kontekstu, termin „kultura prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu“ podrazumijeva okruženje koje oslikava vrijednost sistema usvojenih od strane kompanije. Takva kultura je oslikana u praksi u sistemima upravljanja, politikama za zaposlene, principima učešća kroz bipartitne odbore zaštite i zdravlja na radu i druge načine kao što su politike obuka i kvalitetno upravljanje radnim mjestom.

Kako je zaštita i zdravlje na radu disciplina koja se bavi prevencijom povreda i oboljenja povezanih sa radom, ona ima za cilj unapređenje uslova rada i radnog okruženja zbog zaštite, promocije i održavanja najvećeg stepena fizičkog i mentalnog zdravlja i socijalne dobrobiti radnika u svim profesijama. U ovom kontekstu, predviđanje, prepoznavanje, procjenjivanje i kontrola opasnosti nastalih u ili zbog radnog mjesta, koje mogu narušiti zdravlje i dobrobit radnika, osnovni su principi procesa upravljanja i procjene rizika na radnom mjestu. Mogući uticaj na susjedne zajednice i generalno okruženje, takođe treba da budu uzeti u obzir.

Procjena i upravljanje rizikom na radnom mjestu igra važnu ulogu u zaštiti radnika i kompanija. Pomaže svakome u fokusiranju na rizike koji su zaista bitni na radnom mjestu – oni sa potencijalom da nanesu stvarnu štetu. Procjena rizika je jednostavno pažljivo ispitivanje onoga što na radnom mjestu može da nanese štetu ljudima; upravljanje rizikom omogućava evaluaciju identifikovanih rizika i odlučivanje o tome koje mjere kontrole zaštite i zdravlja na radu usvojiti, utvrđujući i evidentirajući ko je odgovoran za implementaciju posebnih mjera kontrole i u kom vremenskom okviru, i konačno, praćenje i revidiranje procjene rizika i ažuriranje kada je potrebno. Procjena i upravljanje rizikom na radnom mjestu omogućava procjenu toga da li ima dovoljno predostrožnosti i dali treba preduzeti više aktivnosti kako bi se spriječila šteta kod onih koji su pod rizikom, uključujući radnike i širu javnost. Dobra procjena i upravljanje rizikom dopriniće zaštiti radnika i kompanije će imati benefit kroz bolju radnu praksu koja potencijalno povećava produktivnost.



VIŠE INFORMACIJA

[RISK MANAGEMENT – A 5 STEP GUIDE for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments](#)

[JOINT OSH COMMITTEES \[FACT SHEET\]](#)

[OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEMS \(OSH MS\): A TOOL FOR CONTINUAL IMPROVEMENT \[FACT SHEET\]](#)

[PREVENTION OF MAJOR INDUSTRIAL ACCIDENTS \[FACT SHEET\]](#)

[MENTAL HEALTH AT WORK \[FACT SHEET\]](#)

[OSH AND PRODUCTIVITY \[FACT SHEET\]](#)

ZAJEDNIČKI ODBORI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Zajednički odbor za zaštitu i zdravlje na radu može biti definisan kao bipartitno tijelo sačinjeno od predstavnika radnika i poslodavaca, osnovano na radnom mjestu i kom su dodijeljene različite funkcije, namijenjene osiguranju saradnje između poslodavaca i radnika kako bi sepostigli i održali zdravi i bezbjedni radni uslovi i okruženje.

Na svakom radnom mjestu poslodavac ima zakonsku obavezu zaštite zdravlja, bezbjednosti i integriteta svojih radnika. Prema Konvenciji o zaštiti i zdravlju na radu, 1981 (br. 155) - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) - i Preporuci br. 164, - Recommendation No. 164 - , obaveze poslodavaca za zaštitu i zdravlje na radu uključuju:

- pružanje adekvatnih informacija o preduzetim preventivnim mjerama i organizovanje odgovarajuće obuke za oblast zaštite i zdravlja na radu;
- obezbjeđivanje radnih mjesta, opreme i procesa kao i hemijskih, fizičkih i bioloških supstanci i agenata pod njihovom kontrolom na način da su bezbjedni i bez rizika po zdravlje, uz preduzimanje odgovarajućih mjera zaštite;
- obezbjeđivanje adekvatne zaštitne garderobe i lične zaštitne opreme kako bi se spriječio rizik od nezgoda ili štetnih posledica po zdravlje;
- obezbjeđivanje mjera za reagovanje u hitnim slučajevima i nezgodama, uključujući adekvatnu prvu pomoć.

Postoje mnogi načini na koje poslodavci i radnici mogu sarađivati na radnom mjestu u ispunjavanju tih obaveza. Ipak, zajednički odbori za oblast zaštite i zdravlja na radu pokazali su se kao jedni od najuspješnijih. Zajednički odbori su ključni elemenat za osiguranje učešća radnika; oni doprinose implementaciji preventivnih i kontrolnih mjera zaštite i zdravlja na radu. Njihov je doprinos i u smanjenju odsustva sa posla, zdravijem i motivisanom radnom mjestu i nižim troškovima, a time i u većoj produktivnosti i profitu kompanija. Brojne studije i iskustvo MOR-a pokazuju da radno mjesto koje ima zajedničke odbore za zaštitu i zdravlje na radu ima značajno manji broj profesionalnih povreda od onih gdje menadžment sam sprovodi mjere zaštite i zdravlja na radu.

SASTAV

Convention, 1981 (No. 155) – Konvencija, 1981 (br. 155) - i njena Recommendation No. 164 – Preporuka br. 164. – takođe navode sastav i funkcije zajedničkih odbora zaštite i zdravlja na radu. Kako su zajednički komiteti zaštite i zdravlja na radu bipartitni, radnici treba da budu jednako predstavljeni kao i poslodavci. Predstavnici radnika treba da budu izabrani od strane svojih kolega slobodno, kroz direktno i tajno glasanje. Predstavnik poslodavaca određuje direktno menadžment. U većini slučajeva tehnička odgovornost za pitanja zaštite i zdravlja na radu ili sistem upravljanja, dio su komiteta, a medicinske službe takođe mogu imati predstavnike. Broj predstavnika varira u zavisnosti od nekoliko parametara: veličina radnog mjesta; broj radnika, sektora i radilišta; geografske lokacije; vrste aktivnosti i povezanog rizika; broja prisutnih sindikata na radnom mjestu; broja poslodavaca; i vremena tokom kog radilište posluje (npr. kada je riječ o gradilištu). U zavisnosti od karakteristika radnog mjesta, broja radnika i broja radilišta, može biti potrebno uspostaviti više od jednog zajedničkog odbora za zaštitu na radu. U tom slučaju, treba uspostaviti centralni zajednički odbor koji bi koordinirao funkcijama ostalih. U svakoj velikoj kompaniji, uspostavljanje hijerarhije među zajedničkim odborima zaštite na radu, može se dokazati kao ispravno.

Važno je osigurati da su i žene i muškarci predstavljeni u zajedničkim odborima zaštite na radu, jer opšte mjere namijenjene svim radnicima obavezno ne postižu ono što su željeni benefiti za zaposlene žene. Uslovi rada i profesionalni rizici mogu varirati među polovima, u zavisnosti od koncentracije u određenim profesijama i vrsti aktivnosti, dajući različite efekte na posebne šablone povreda i oboljenja kod muškaraca i žena.

CILJEVI I FUNKCIJE

Cilj zajedničkih odbora zaštite i zdravlja na radu je da se obezbijedi platforma za dobru komunikaciju, koordinaciju i saradnju između radnika i njihovih predstavnika i poslodavaca, kako bi se osiguralo da su procesi rada bezbjedni i da radnici uživaju optimalno fizičko i mentalno zdravlje.

U skladu sa Preporukom br. 164, da bi se ispunila njegova funkcija, zajednički odbor zaštite i zdravlja na radu treba da:

- dobija adekvatne informacije o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, da ima mogućnost ispitivanja faktora koji utiču na zaštitu i zdravlje i da je ohrabren da predlaže mjere u ovoj oblasti;
- bude konsultovan kada se predviđaju nove glavne mjere zaštite i zdravlja i prije njihovog sprovođenja i da traži podršku radnika za takve mjere;
- bude konsultovan u planiranju izmjena radnih procesa, sadržaja rada ili organizacije rada, koji mogu imati implikacije po zdravlje i zaštitu radnika;
- dobije zaštitu od otpuštanja ili drugih mjera štetnih po njih dok sprovode funkcije u oblasti zaštite i zdravlja kao predstavnici radnika ili kao članovi odbora zaštite i zdravlja na radu;
- ima mogućnost doprinosa procesu donošenja odluka na nivou kompanije u vezi sa pitanjima zaštite i zdravlja na radu;
- ima pristup svim oblastima radnog mjesta i da ima mogućnost komunikacije sa radnicima po pitanjima zaštite i zdravlja na radu tokom radnog vremena na radnom mjestu;
- ima slobodu kontaktiranja inspekcije rada;
- ima mogućnost doprinosa pregovorima u kompaniji o pitanjima zaštite i zdravlja na radu;
- ima razumno vrijeme tokom radnog vremena da obavlja funkcije u oblasti zaštite i zdravlja na radu i da dobije obuku koja odgovara tim funkcijama;
- ima pristup ekspertu koji bi pružao savjete o posebnim problemim zaštite i zdravlja na radu.

ZAKONSKI OKVIR

U gotovo stotinu zemalja, nacionalnim zakonodavstvom je uređeno pitanje osnivanja, sastava i funkcija zajedničkih odbora zaštite i zdravlja na radu, i shodno tome usklađenost kompanija je obavezna. U zemljama u kojima nacionalno zakonodavstvo o zaštiti i zdravlju na radu ne reguliše zajedničke odbore, to mogu učiniti kolektivni ugovori. Kolektivni ugovori poštuju minimum standarda predviđenih nacionalnim zakonodavstvom i dopunjuju ga ili daju veći obim benefita za radnike koji su bili zastupljeni u pregovorima o tom kolektivnom ugovoru. Dakle, kolektivni ugovori mogu samo unaprijediti zahtjeve utvrđene zakonom jedne države; nikada se u kolektivnim ugovorima ne mogu umanjiti obaveze poslodavaca i radnika⁴. Ako ni nacionalno zakonodavstvo ni kolektivni ugovori ne sadrže odredbe koje predviđaju osnivanje zajedničkog odbora za oblast zaštite na radu, poslodavci i

⁴Pogledajte Preporuku o kolektivnim MOR-a ugovorima, 1951 (. br. 91) - [Collective Agreements Recommendation, 1951 \(No. 91\)](#)

radnici u bilo kojoj kompaniji mogu osnovati to tijelo na dobrovoljnoj osnovi, prateći smjernice MOR-a.

Tabela u nastavku daje primjere zemalja koje imaju zakonodavstvo koje reguliše odbore za zaštitu i zdravlje na radu, njihov sastav, funkcije, prava i obaveze. Tekstovi zakona su dostupni na [LEGOSH](#) – globalnu bazu zakonodavstva o zaštiti i zdravlju na radu.

SPISAK ZEMALJA KOJE IMAJU ZAKONODAVSTVO KOJE REGULIŠE ZAJEDNIČKE ODBORE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

AFRIKA	SJEVERNA I JUŽNA AMERIKA	ARAPSKÉ DRŽAVE, AZIJA I OKEANIJA	EVROPA
Alžir	Argentina	Jermenija	Austrija
Angola	Bahami	Australija	Albanija
Benin	Barbados	Bahrein	Belgija
Burkina Faso	Plurinacionalna Država Bolivija	Bangladeš	Bugarska
Burundi	Brazil	Bjelorusija	Hrvatska
Kameron	Kanada	Brunej	Kipar
Čad	Čile	KAmbodža	Danska
Centralna Afrička Republika	Kolumbija		Estonija
Obala Slonovače	Kostarika	Komori	Finska
Demokratska Republika Kongo	Kuba	Fidži	Francuska
Džibuti	Dominikanska Republika	Indija	Njemačka
Egipat	Ekvador	Islamska Republika Iran	Mađarska
Gabon	El Salvador	Irak	Island
Gvineja	Gvatemala	Jordan	Irska
Kenija	Gvajana	Kazahstan	Litvanija
Lesoto	Honduras	Republika Koreja	Luksemburg
Madagaskar	Mesiko	Malezija	Republika Moldavija
Malavi	Nicaragva	Mongolija	Holandija
Mali	Panama	Novi Zeland	Norveška
Mauritanija	Paragvaj	Oman	Poljska
Mauricijus	Peru	Filipini	Portugalija
Maroko	Sveta Lucija	Ruska Federacija	Rumunija
Mozambik	Urugvaj	Samoa	Slovačka
NAmibija	Bolivarska Republika Venecuela	Singapur	Slovenija
Niger		Tajland	Španija
Senegal		Istočni Timor	Švedska
Južna Afrika		Turkmenistan	Turska
Sudan		Vijetnam	Ukrajina
Svazilend			Ujedinjeno Kraljevstvo
Ujedinjena Republika Tanzanija			
Togo			
Tunis			
Uganda			
Zambija			
Zimbabve			

SISTEM UPRAVLJANJA ZAŠTITOM I ZDRAVLJEM NA RADU(OSHMS): ALAT ZA KONTINUIRANI NAPREDAK

Ključna svrha zaštite i zdravlja na radu jeste upravljanje profesionalnim rizicima. Zbog toga, moraju se sprovesti procjena i upravljanje opasnostima i rizicima, kako bi se identifikovalo ono što nanosi štetu radnicima i kako bi se razvile i sprovele odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.

Na početku 21. vijeka, potreba za upravljanjem galopirajućom industrijalizacijom i sve složenije tehnologije, doveli su do razvoja sofisticiranijih metoda procjena i upravljanja rizicima u oblasti zaštite i zdravlja na radu. tokom poslednje decenije, pristup Sistema upravljanja zaštitom i zdravljem na radu (OSHMS) postao je popularan i uveden je i u industrijalizovanim i u zemljama u razvoju. Načini za promociju njegove primjene variraju od zakonskih obaveza do dobrovoljnog korišćenja i iskustvo pokazuje da je ovaj sistem logičan i koristan način za kontinuirano unapređenje učinka zaštite na radu na nivou organizacije⁵. Ključni elementi uspješnog sprovođenja uključuju osiguranje posvećenosti menadžmenta i aktivno učešće radnika u zajedničkoj implementaciji. Vlade, poslodavci i sindikati prepoznaju pozitivni uticaj uvođenja sistema upravljanja zaštitom i zdravljem na radu na nivou organizacije, u smislu smanjenja opasnosti i rizika i uticaja na produktivnost. Očekuje se da će sve više zemalja integrisati sistem upravljanja nacionalne programe zaštite a radu kao sredstva za strateško promovisanje razvoja održivih mehanizama za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u organizacijama.

KONVENCIJE MOR-a O PROMOTIVNOM OKVIRU ZA ZAŠTITU I ZDRAVLJE NA RADU

Konvencija MOR-a o promotivnom okviru za zaštitu i zdravlje na radu, 2006 (br. 187) - ILO Convention on a Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006 (No. 187) - i njena prateća Preporuka (br. 197) - Recommendation (No. 197), ima za cilj promovisanje preventivne kulture zaštite i zdravlja na radu i progresivnog postizanja bezbjednog i zdravog radnog okruženja kroz sistemski pristup. Fokusira se na potrebu za adekvatnim nacionalnim sistemom i strukturom za implementaciju politike zaštite na radu koja uključuje sve zainteresovane strane. Nacionalni sistem uključuje adekvatnu infrastrukturu za implementaciju politike i programa zaštite i zdravlja na radu; zakonodavni okvir; mehanizme saradnje među relevantnim tijelima i organima; sisteme za usklađenost sa zakonom, uključujući sisteme inspekcije; aktivno učešće poslodavaca i radnika i njihovih organizacija na nacionalnom nivou i nivou kompanije; i upravljanje zaštitom na radu zbog prevencije profesionalnih nezgoda i bolesti na svim nivoima organizacije. Stoga, sistemski pristup Konvencije propisuje nacionalni okvir u kom se na nivou organizacije primjena sistema upravljanja može dalje jačati.

SMJERNICE O SISTEMIMA UPRAVLJANJA ZAŠTITOM I ZDRAVLJEM NA RADU, MOR –OSH 2001

⁵Organizacija se u ovom kontekstu ondosi na kompaniju, operaciju, firmu, preduzeće, ustanovu, instituciju ili asocijaciju ili njihov dio, bilo pripojen ili ne, javne ili privatne, koje imaju sopstvene funkcije i administraciju. Za organizacije koje imaju više od jedne operativne jedinice, jedna operativna jedinica može biti definisana kao orgaizacija

Smjernice MOR-OSH 2011 pozivaju na koherentne politike kako bi zaštitile radnike od profesionalnih opasnosti i rizika dok se unapređuje produktivnost. Kreirane su da pomognu organizacijama, nacionalnim institucijama, poslodavcima, radnicima i onima koji su odgovorni za sisteme upravljanja zaštitom i zdravljem na radu, u smanjenju povreda, profesionalnih oboljenja, incidenanata i smrtnih slučajeva povezanih sa radom. Na nivou organizacije, Smjernice podstiču integraciju sistema upravljanja zaštitom na radu kao važne komponente ukupne politike i upravljanja. Smjernice su sačinjene u skladu sa međunarodno dogovorenim principima, definisanim od strane tripartitnih konstituenata MOR-a. Nizu pravno obavezujuće i nemaju namjeru zamjene nacionalnih zakona, uredbi ili prihvaćenih standarda. Njihova primjena ne zahtijeva sertifikaciju već dopunjuju druga sredstva za dobru praksu zaštite i zdravlja na radu.

Revizija je jedan od ključnih koraka i u implementaciji sistema upravljanja zaštitom na radu i u ocjenjivanju njegovog učinka. Matrica MOR-a za reviziju - Audit Matrix – kreirana je za mjerenje učinka i djelotvornosti sistema upravljanja zaštitom na radu u organizaciji i da pomogne revizorima u identifikaciji prednosti i mana, naglašavajući mogućnosti za unapređenje u okviru revidirane organizacije. Matrica za reviziju dopunjava Smjernice MOR-OSH 2011, jer integriše zahtjeve za kompletnu SWOT analizu za svaku od svojih komponenti.

Izvještaj Svjetskog dana zaštite i zdravlja na radu 2011 - 2011 World Day for Safety and Health at Work Report – fokusiranje na napredak napravljen u implementaciji OSHMS nakon više od 10 godina njegove primjene u kontinuiranom unapređenju zaštitne na radu, dajući pregled napravljenog progressa.

PREVENCIJA OZBILJNIH INDUSTRIJSKIH NEZGODA

Mogućnost dešavanja ozbiljnih industrijskih nezgoda postala je sve veća sa povećanjem proizvodnje, skladištenja i korišćenja opasnih supstanci. Zbog toga, napravljene su mjere koje teže zaštiti radnika, javnosti i životne sredine od ozbiljnih nezgoda na licu mjesta i van zatvorenog prostora. Hemijski i energetski sektor (bilo da je riječ o nuklearnim materijama, uglju ili nafti) su visokorizični sektori gdje su Sistemi upravljanja zaštitom na radu (OSHMS) bili prvo primijenjeni i korišćeni; na primjer sprovođenjem sistema kontrole ozbiljnih opasnosti, odgovarajućim planovima za hitne slučajeve i organizovanjem adekvatne separacije između ozbiljno opasnih instalacija i obližnjeg mjesta naseljenog kućama, bolnicama, školama i prodavnicama.

Najindustrijalizovanije zemlje su razvile zakonske kriterijume koji industrijska postrojenja definišu kao ozbiljne opasnosti, zahtijevajući veoma specifične i stroge mjere zaštite i zdravlja.

OKVIR ZA DJELOVANJE

Konvencija MOR-a o prevenciji ozbiljnih industrijskih nezgoda, 1993 (br. 174)- Convention on the Prevention of Major Industrial Accidents, 1993 (No. 174) - i njena prateća Preporuka (br. 181) - Recommendation (No. 181)- predviđaju sistemski i sveobuhvatan okvir pristupa zaštiti radnika, javnosti i životne sredine od ozbiljnih industrijskih nezgoda, uključujući opasne supstance; takođe, bave se ublažavanjem posledica takvih nezgoda. Standardi navode sistemsku identifikaciju ozbiljno opasnih postrojenja i njihovu kontrolu, obaveze nadležnih organa i poslodavaca i prava i odgovornosti radnika. Oni takođe definišu odgovornosti zemalja izvoznica za međunarodni transfer i hitnu nadoknadu žrtvama ozbiljnih nezgoda i za multinacionalne kompanije da obezbijede jednako zaštitne mjere i mjere kontrole u svim svojim podružnicama. Konvencija propisuje, za zemlje koje su je ratifikovale, da uzmu u obzir prilikom formulisanja svojih nacionalnih politika, odnosno Kodeks ponašanja MOR-a o prevenciji ozbiljnih nezgoda (1991) - Code of Practice on the prevention of major accidents (1991).

Cilj Kodeksa ponašanja je da pruži smjernice za uspostavljanje administrativnog, zakonskog i tehničkog sistema kontrole ozbiljno opasnih postrojenja i dopunjava gorenavedene standarde. Praktične preporuke ovog Kodeksa ponašanja namijenjene su svim onima koji imaju odgovornost u prevenciji ozbiljnih industrijskih nezgoda. Napravljen je sa ciljem da pruži smjernice onima koji su uključeni u sačinjavanje odredbi koje se odnose na kontrolu ozbiljnih rizika u industriji: nadležna tijela; menadžment; službe za hitne slučajeve; i inspektori. Kodeks može dati smjernice i organizacijama poslodavaca i radnika. Kodeks nije namijenjen da zamijeni nacionalne zakone, propise ili prihvaćene standarde.

MOR je sačinio i Priručnik za kontrolu ozbiljnih opasnosti (1993) - Major Hazard Control, (1993)- koji ima za cilj da pomogne državama u sačinjavanju sistema i programa kontrole ozbiljno opasnih postrojenja. Namijenjen je aspektima lociranja, planiranja, projektovanja, izgradnje i rada postrojenja. Priručnik definiše i bavi se različitim komponentama sistema kontrole ozbiljnog rizika. Objašnjava kako identifikovati ozbiljno opasna postrojenja i opisuje komponente sistema kontrole ozbiljne opasnosti. Obimne informacije su date o planiranju u hitnim slučajevima, na licu mjesta i u okolini.

MENTALNO ZDRAVLJE RADNIKA

Univerzalno prihvaćeni princip je da ljudi imaju pravo na najviši mogući standard zdravlja. Bez zdravlja na radu, osoba ne može doprinijeti društvu ni dostići dobrobit. Ako je zdravlje na radu ugroženo, ne postoje osnovi za produktivan rad i socio-ekonomski razvoj. Teret mentalnog oboljenja je veoma bitan za svijet rada. Ima važan uticaj na dobrobit ljudi, smanjuje mogućnost zaposlenja i zarada, prihod familija i produktivnost kompanije, što sve izaziva značajne direktne i indirektne troškove za ekonomiju.

Definicija MOR-a mentalnog zdravlja je da je stanje dobrobiti (individualno i kolektivno) ono u kom radnici ostvaruju svoje mogućnosti, produktivno rade i doprinose svojoj zajednici. U ovom kontekstu, profesionalno zdravlje treba da „ima za cilj unapređenje i održavanje najvišeg stepena fizičke, mentalne i socijalne dobrobiti radnika u svim profesijama“⁶. Jedan od glavnih ciljeva MOR-a je postizanje osnovnog prava koje se odnosi na najviši mogući standard zdravlja na radu i na radno okruženje koje omogućava svakom radniku na svakom radnom mjestu da živi društveno i ekonomski produktivnim životom.

Ključne vrijednosti koje se oslikavaju u standardima MOR-a i politikama o zaštiti i zdravlju na radu, odnose se na tri glavna principa: .

- Rad treba da se odvija u bezbjednom i zdravom radnom okruženju;
- Uslovi rada treba da odgovaraju dobrobiti radnika i ljudskom dostojanstvu;
- Rad treba da ponudi stvarne mogućnosti za lični uspjeh, samoispunjenje i doprinos društvu.

Konvencija MOR-a o zaštiti i zdravlju na radu, 1981 (br. 155) -Convention on Occupational Safety and Health, 1981 (No. 155) – predviđa usvajanje, sprovođenje i revidiranje koherentne nacionalne politike z azaštiti i zdravlje na radu i mjere za njeno sprovođenje na nacionalnom nivou i nivou kompanije, u cilju zaštite fizičkog i mentalnog zdravlja i blagostanja. Konvencija o službama medicine rada, 1985 (br, 161) -Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161) – definiše ulogu službi medicine rada kao multidisciplinarnih službi sa ključnim preventivnim i savjetodavnim funkcijama, i kao odgovorne za pomoć poslodavcima, radnicima i njihovim predstavnicima u uspostavljanju i održavanju bezbjednog i zdravog radnog okruženja, uključujući prilagođavanje rada sposobnostima radnika kako bi omogućili optimalno fizičko i mentalno zdravlje na radu.

IZAZOVI NA RADNOM MJESTU KOD ZAŠTITE MENTALNOG ZDRAVLJA RADNIKA

U skorije vrijeme, mnogi radnici su izloženi psihološkom riziku koji nastaje iz promjena u organizaciji rada i radnim odnosima, uslovima nestabilnog zaposljenja i povećanom pritisku za ispunjenje potreba modernog radnog života, otežavajući postizanje odgovarajuće i zdrave ravnoteže između posla i privatnog života. Ovi psihološki rizici su povezani sa time kako je sadržaj posla određen i kako je posao organizovan i može izazvati stres na radu, uznemirenost, depresiju i druge poremećaje mentalnog zdravlja.

⁶Prema sveobuhvatnoj sveobuhvatnoj definiciji usvojenoj od strane Zajedničkog komiteta MOR-SZO za profesionalno zdravlje na svojoj Prvoj sjednici (1950) i revidiranoj na 21. sjednici (1995); za više informacija pogledajte, Zajednički komitet MOR/SZO za profesionalno zdravlje. *Izveštaj Komiteta, 12. Sjednica, Ženeva, 5-7 april 1995.godine*

Stres na radu nije oštećenje zdravlja ali je prvi znak štetnog fizičkog i emotivnog odgovora koji se pojavljuje kada zahtjevi posla ne odgovaraju ili prevazilaze sposobnosti, resurse i potrebe radnika, kao i kada znanje i mogućnost pojedinačnog radnika ili grupe radnika ne odgovaraju očekivanjima organizacione kulture kompanije. Od 1990-ih, stres na radu, preopterećenost i depresija su eskalirali kao i prateće ponašanje (kao što su konzumiranje alkohola i droga) i određeni oblici nasilja (kao što su mobing i zlostavljanje na radu). Neke studije su pokazale da stres zbog posla i visok nivo zahtjeva kod donošenja odluka, povećava rizik od depresije ili poremećaja usled korišćenja lakohola ili droga.

Psihosocijalne opasnosti na radnom mjestu i rizici ne uzimaju se uvijek u obzir i još uvijek se ne njeguje kolektivni pristup mentalnom zdravlju na radu. Većina inicijativa o upravljanju stresom na radnom mjestu je uključila individualno savjetovanje i mentorstvo novozaposlenih, trenutnu podršku kolega i sindikata tokom perioda nezaposlenosti kao i individualnu podršku prilikom suočavanja sa ozbiljnim životnim događajima tako što se grade veze sa lokalnim nevladinim organizacijama.

POLITIKA MOR-a O PREVENICIJI PSIHOLOŠKIH RIZIKA I ZAŠTITI MENTALNOG ZDRAVLJA RADNIKA

Zbog toga što je radno mjesto postalo važan izvor psihološkog rizika i lošeg balansa između poslovnog i privatnog života, ono je idealno mjesto za prevenciju psiholoških rizika i njihovih uticaja na zdravlje.

Potreban je sveobuhvatan pristup mentalnom zdravlju na radu, koji se razlikuje od tradicionalnih napora i kreće se ka djelotvornom odgovoru kroz bavljenje i kolektivnim i pojedinačnim mjerama. Kroz kolektivne mjere, radno mjesto može ponuditi podršku i omogućiti radnicima da postanu produktivniji bez izdržavanja efekata negativnog stresa. Generalno je dogovoreno da unapređenje sposobnosti pojedinca da se nosi sa stresom, može da bude vrijedna komplementarna strategija kao dio šireg kolektivnog i organizacionog procesa suzbijanja stresa na radu.

Iz perspektive MOR-a, zaštita mentalnog zdravlja na radu ima veći uticaj ako se fokusira na preventivne strategije. Promotivne mjere profesionalnog zdravlja i zdravlja na radnom mjestu mogu doprinijeti poboljšanju mentalnog zdravlja i dobrobiti žena i muškaraca na radu, kao i smanjenju rizika za poremećaje mentalnog zdravlja. Ovo upućuje na sprovođenje prakse profesionalnog zdravlja koja uključuje zaštitu zdravlja radnika kroz procjene i upravljanje psihološkim rizicima, i prevenciju mentalnih oboljenja povezanih sa radom.

Stres na radu je prvi znak štetnog fizičkog i emotivnog odgovora, idealna strategija je njegova prevencija. To se može postići rešavanjem ključnog problema: uzrocima. Kako višestruki psihološki faktori mogu izazvati stres, ne može procjenjivati i upravljati stresom u izolaciji. I pojedinačni i organizacioni faktori koji mogu doprinijeti psihosocijalnim rizicima, treba da budu uzeti u obzir kako bi se rad prilagodio sposobnostima radnika i zahtjevima fizičkog i mentalnog zdravlja. Kada se prepozna obim stresa povezanog sa radom i identifikovano porijeklo psihosocijalnih rizika, treba preduzeti aktivnosti bavljenja rizicima na njihovom izvoru. Treba sprovesti posebne preventivne mjere koje imaju za cilj smanjenje potencijalnih posledica po mentalno zdravlje usled stresa na radu. Sveobuhvatno upravljanje zaštitom i zdravljem na radu treba da osigura da su psihosocijalni rizici na pravi način procijenjeni i da se njima upravlja, na isti način kao i kod drugih rizika zaštite i zdravlja na radu. Aktivnost treba da bude usmjerena na eliminisanje što je više moguće uzroka, tako da preduzeta aktivnost smanjuje i sprečava dalji stres povezan sa radom. Dalje, važno je uzeti u obzir radne i socijalne odnose kao faktore koji takođe imaju uticaj na dobrobit radnika i produktivnost kompanije.

Prevenција mentalnih poremećaja na radu i unapređenje zdravog radnog života, zakodje zahtijevaju blisku saradnju između menadžmenta i radnika i njihovih predstavnika. Poslodavci treba da budu svjesni negativnih efekata psihosocijalnih rizika (kao što su preveliki rad ili nedostatak kontrole rizika) na emotivno stanje, mentalno zdravlje i produktivnost radnika. Stavljanje do znanja poslodavcima i radnicima, informisanje i adekvatno bavljenje ovim novim rizicima, stvara bezbjedno i zdravo okruženje, izgrađuje pozitivnu i preventivnu kulturu u kompaniji, podstiče angažovanost i učinkovitost, štiti zdravlje i dobrobit radnika i povećava produktivnost.

Iskustvo MOR-a kroz podršku državama članicama pokazuje da je osnova uspješne kompanije u ljudima koji u njoj rade i u njenoj kulturi. Zdravi radnici u podsticajnom okruženju osjećaju se bolje i zdravije, što za uzvrat dovodi do smanjenja odsustva sa posla, povećane motivacije, povećane produktivnosti, smanjenog broja napuštanja posla i pozitivnog imidža usklađenog sa radnim zakonodavstvom i društveno-odgovornim poslovanjem. Doprinosi i radnicima i poslodavcima kroz unapređenje dugoročne dobrobiti radnika i njihovih porodica, povećavajući produktivnost i učinak i smanjujući pritisak na sisteme zdravstva, socijalnog staranja i socijalne zaštite.

U periodu promjena na radnom mjestu, uspješno bavljenje psihosocijalnim rizicima je ključno za zaštitu zdravlja i dobrobiti radnika, dok se jača produktivnost kompanije. Komparativna prednost MOR-a u bavljenju mentalnim zdravljem radnika leži u njegovom iskustvu korišćenja socijalnog dijaloga za implementaciju uspješnih nacionalnih inicijativa i inicijativa na nivou radnog mjesta i zajednice u bavljenju ovim problemima. to se radi kroz izgradnju kapaciteta u programima dostojanstvenog rada u državama članicama, uključivanjem poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika, ljekara medicine rada, vlada, kreatora politika, javnih službi i NVO-a. Pružanjem mehanizama za bavljenje psihosocijalnim rizicima na radu kroz integrisanje preventivnih i promotivnih mjera doprinosi se dostojanstvenijem radu po mjeri čovjeka.

Prevenција psihosocijalnih rizika i stresa povezanog sa radnim mjestom, važan je aspekt primarnog cilja MOR-a o unapređenju zdravlja na radu. MOR je razvio dva komplementarna alata za bavljenje pitanjima mentalnog zdravlja na radu:

⇒ **SOLVE: Paket obuke za integrisanje unapređenja zdravlja u politike radnog mjesta** usmjeren je ka integrisanju unapređenja zdravlja na radnom mjestu u zaštitu i zdravlje na radu. SOLVE program fokusira se na unapređenje zdravlja i dobrobiti na radu kroz politiku i aktivnosti koje nude integrisani odgovor na radnom mjestu u sledećim oblastima i njihovim interakcijama:

- Psihosocijalno zdravlje (stres; psihičko i fizičko nasilje; ekonomski uzroci stresa);
- Potencijalne zavisnosti i njihovi efekti na radnom mjestu (konzumiranje duvana i izloženost duvanskom dimu; konzumiranje alkohola i droga);
- Životne navike: (adekvatna ishrana; vježbe ili fizička aktivnost; zdrav san; HIV i AIDS).

⇒ **Prevenција stresa sa kontrolnim tlistama na radu** je ergonomski alat zasnovan na dobroj praksi sa kojim se revidira i interveniše na radnom mjestu pitem kontrolne liste i smjernica, sa konkretnim unapređenjima za prevenciju psihosocijalnih rizika i stresa na radu.

ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU I PRODUKTIVNOST

Socioekonomski razvoj i podjela bogatstva zemlje, utvrđuje vrijednost kvaliteta života i dobrobiti radne populacije. Iako je pravo na zdravo i bezbjedno radno mjesto prepoznato kao osnovno pravo radnika, ekonomska perspektiva zaštite i zdravlja na radu nije neposredno vidljiva. Ciljevima zaštite na radu treba težiti zbog njegovih suštinskih benefita. Rad ne samo da obezbjeđuje prihod za ispunjenje osnovnih potreba, već može imati pozitivan efekat na socijalno, fizičko i mentalno zdravlje i dobrobit radnika, omogućavajući im da uživaju u zdravom i produktivnom životu i kroz njihove aktivne radne godine i nakon njih. Kompanije sprovode aktivnosti zaštite na radu kako bi ispunile zakonske obaveze i socijalnu odgovornost prema njihovim radnicima, ali i ekonomski dobijaju od investiranja u preventivne mjere.

TRŠKOVI PROFESIONALNIH POVREDA I OBOLJENJA

Profesionalne povrede i bolesti izazivaju nemjerljive ljudske patnje žrtvama i njihovim familijama, negativno utiču na efikasnost i produktivnost kompanija i nanose ozbiljne ekonomske gubitke za društva u cjelini. Prema procjenama MOR-a, postoji više od 2.3 miliona smrtnih slučajeva godišnje povezanih sa radnim mjestom, od kojih 350 000 je izazvano fatalnim nezgodama i blizu 2 milion zbog oboljenja na radnom mjestu. Dalje, 313 miliona ne-fatalnih nezgoda dešava se na radnom mjestu godišnje; mnoge od njih rezultiraju povredama i povećanim odsustvom sa posla. Ove procjene upućuju da svakih 15 sekundi, radnik umre od nezgoda ili bolesti povezanih sa radom i 153 radnika ima nezgodu povezanu sa radom. Dalje, 4 procenta globalnog BDP-a (ugrublo 2.8 triliona USD) se godišnje potroši na troškove kao što su gubitak radnog vremena, nadoknada za radnike, prekid proizvodnje i medicinski troškovi; imponzantna cifra koja je 20 puta veći od zvanične razvojne pomoći. Povrede na radu i bolesti takođe utiču na održivost sistema socijalnog osiguranja. Troškove za invalidninu ili penzije koje isplaćuju javne šeme zdravstvenog osiguranja na kraju snosi društvo u cjelini. Ljudski i finansijski gubici zbog dnevnih nedaća su ogromni i dokaz su ekonomskog opeterećenja usled loše prakse zaštite i zdravlja na radu.

UTICAJ NA RADNIKE

Rad može imati ili pozitivne ili negativne efekte na zdravlje i život radnika. Do sada glavni gubitak za radnike su gubitak kvaliteta života i prerana smrt. Bol i patnja mogu se smatrati neizračunljivim troškovima, mentalno zdravlje radnika može biti ozbiljno oštećeno nakon nezgode. Dalje, gubitak povjerenja koje radnik može da ima, može trajno uticati na njegovu efikasnost u radu. Depresija nakon nezgode je uobičajena, naročito gdje postoje trajni zdravstveni efekti. U nekim slučajevima, povrijeđeni radnik može da pati od postraumatskog poremećaja (termin za ozbiljne emocionalne reakcije na traumu).

Dalje, postoje brojne važne ekonomske posledice zbog polesti povezane sa radom ili povrede koji su se desili radnicima i njihovim porodicama; iznad svega, gubitak prihoda tokom njihovog odsustva sa posla i medicinski troškovi kad ih ne plaća poslodavac ili šeme osiguranja od povreda. Drugi indirektni troškovi mogu biti važniji; na primjer, radnik kome je zdravlje oštećeno može da se suočava sa slabijom ekonomskom perspektivom nego oni koji su zdravi. Radnici koji pate od dugoročnog invaliditeta mogu izgubiti važne vještine i imati problema u pronalasku budućeg zaposlenja ili na poslu na kom ostaju za koji su obučeni. Veliki broj nezaposlenih radnika ima oštećenje radne sposobnosti koje nije dovoljno

da bi imali pravo za invalidsku penziju ili nadoknadu, ali koje ipak ozbiljno šteti njihovom ponovnom zaposlenju.

SKRIVENI TROŠKOVI

Ukupni troškovi nezgoda ili profesionalnih oboljenja često su podcijenjeni zbog toga što su neki troškovi van kompanije gdje je žrtva zaposlena i zato što neki interni troškovi mogu biti teški za kvantifikovanje ili prepoznavanje; kao što su vrijeme, gubitak proizvodnje, smanjen radni kapacitet i manje učešće radne snage.

Indirektni troškovi mogu biti značajni i, iako su neki veoma teški za kvantifikovanje, oni su zasigurno veoma realni. Procjenjuje se da indirektni troškovi profesionalnih nezgoda i oboljenja mogu biti četiri do deset puta veći od direktnih troškova. Tabela u nastavku pruža neke primjere.

Primjeri direktnih i indirektnih troškova profesionalnih nezgoda i oboljenja na radnom mjestu

Direktni troškovi

- Prekid poslovanja i gubitak proizvodnje zbog odsustva radnika.
- Izgubljene zarade radnika i mogući troškovi ponovne obuke za drugi posao.
- Troškovi prve pomoći, medicinske njege i rehabilitacije.
- Troškovi osiguranja i nadoknade i moguće povećanje premija osiguranja.
- Bilo koje kazne ili zakonske procedure nakon nezgoda/slučaja oštećenja zdravlja.
- Zamjena ili popravka oštećene opreme.

Indirektni troškovi

- Vrijeme menadžmenta za naknadne istrage, vjerovatno zajedno sa nadležnim organima (npr. inspekcija rada) i drugim organima uprave
- Troškovi povezani sa odsustvom povrijeđenog radnika (zamjena, prekovremeni rad, gubitak proizvodnje, reorganizacija rada).
- Slaba dugoročna mogućnost zaposlenja radnika zbog povrede.
- „ljudski gubici“ – gubitak kvaliteta radnog života i opšte dobrobiti.
- dodatni gubici radnih sati onih koji nisu povrijeđeni (popravke i čišćenja, pomoć povrijeđenim, prva pomoć, prekid rada).
- Slabija motivacija za rad i moral radne snage, povećano odsustvo.
- Gubitak imidža: slabija reputacija kompanije i odnosi s klijentima i javnošću.
- Šteta za životnu sredinu (npr. od hemijskih incidenata).
- Gubitak imovine (izgubljeni proizvodi, poluzavršeni ciljevi, kvar mašina i uređaja).

PREVENCIJA SE ISPLATI

Regulativa zaštite i zdravlja na radu i njeno sprovođenje ostaje fundamentalna osnova za zaštitu zdravlja radnika. Kako je zaštita i zdravlje na radu ključni dio inspekcija rada, na njega utiču iste sile promjene koje preovladavaju nacionalnim i globalnim socioekonomskim kontekstom. Sa globalnim fokusom na potrebi za produktivnim zaposlenjem, potrebno je ispitati doprinos koji dobri uslovi rada i zdrava i bezbjedna radna snaga daju postizanju tog cilja. Kao što je jasno da su profesionalne nezgode i bolesti loše za produktivnost, tako je i suprotno od toga takođe tačno: obezbjeđivanje bezbjednih i zdravih radnih uslova kompanije čini produktivnijim. Dobra zaštita i zdravlje na radu znači dobar biznis.

Ako je to tako, zašto se prilikom smanjenja troškova prvo uzimaju u obzir investicije u zaštitu i zdravlje na radu? ko će nastaviti proizvodnju ako su svi radnici bolesni, povrijeđeni ili mrtvi? U budućnosti,

društvo se može naći u situaciji da plaća cijenu kompromisa za najvrijedniju imovinu kompanija, njihove radnike.

Tradicionalni pristup, gdje se unapređenje zaštite i zdravlja na radu smatra dodatnim troškom, postepeno se zamjenjuje pristupom u kom su zdravlje, bezbjednost i dobrobit radnika sastavni dio ekonomske održivosti i organizacionog razvoja kompanija. Sve veći broj uspješnih kompanija pokazuje da je moguće kombinovati dobrobit radnika i profitabilnost kompanije na izbalansiran način, povezivanje zdravlja i zaštite na radu sa pitanjima upravljanja i razvoja kroz sistem upravljanja zaštitom na radu.

Drugi često izneseni argument je da su dobri standardi zaštite na radu benefit koji mogu uživati samo industrijalizovane zemlje ili velike kompanije, dok je nerealno dati isti prioritet zaštiti na radu u manje razvijenim zemljama ili manjim kompanijama. Međutim, sada postoji dokaz da je zaštita na radu važna za produktivnost u tim okolnostima. Na primjer, kada je zaštita na radu uključena u programe edukacije i obuke radnika, svijest o pitanjima zaštite na radu raste, rizik od nezgoda i bolesti opada i rezultira većom produktivnosti fizičkih i mentalnih kapaciteta radnika.

U mnogim zemljama, kompanije su počele da polažu više pažnje na prevenciju, shvatajući da investiranje u zaštitu na radu donosi ekonomske i socijalne benefite, doprinoseći efikasnosti, produktivnosti i konkurentnosti. Na primjer, u skladu sa studijom ISSA⁷ o isplativosti prevencije, za svaki EUR uloženi godišnje u zaposlenog, kompanija može očekivati potencijalni ekonomski povrat od 2.20 EUR. Za male kompanije, čak male investicije mogu imati ozbiljnu isplativost i izgledi su da intervencije u organizaciji rada i ergonomiji mogu biti najvidljivije i najprofitabilnije kako je prikazano u primjeni MOR WISE metodologije - ILO [WISE methodology](#).

Da sumiramo, benefiti kompanija koje ulažu u zaštitu na radu uključuju, između ostalog, sledeće:

- stope odsustva sa posla su značajno manje;
- moral radnika, motivacija i koncentracija na radu su veći;
- popravljena je stopa zadržavanja radnika;
- povećani su produktivnost i konkurentnost;
- zahtjevi za nadoknade i troškovi osiguranja su smanjeni, nekada značajno;
- unaprijeđen je odnos sa klijentima i dobavljačima;
- poboljšani su imidž i reputacija kompanije;
- rezultati prekvalifikacije su povećani;
- napravljene su značajne uštede (i sigurnost posla), kao rezultat navedenog.

Ekonomski benefiti promocije zdravlja su takođe očigledni. Zdravi radnici u podsticajnom okruženju osjećaju se bolje i zdravije, što za uzvrat dovodi do smanjenja odsustva sa posla, povećane motivacije, unaprijeđene produktivnosti, boljeg regrutovanja radnika, smanjenog napuštanja i pozitivnog imidža kompanije. Programi promocije zdravlja na radnom mjestu često su djelotvorne poslovne investicije jer mogu ojačati i proširiti postojeće programe zaštite na radu, doprinoseći zdravlju radnika; održavajući njihovu sposobnost rada i omogućavajući im da ostanu aktivni i produktivni članovi zajednice, dok istovremeno doprinose dobrobiti i radnika i njihovih kompanija sa efikasnijom i profitabilnijom radnom praksom.

⁷ Međunarodna socijacija socijalnog osiguranja (ISSA), njemačka asocijacija osiguranja od nezgoda (DGUV), Njemačka institucija socijalnog osiguranja od nezgoda za sektore energetike, tekstila, električnih i medicinskih proizvoda (BG ETEM), [Povratak na prevenciju izračunavajući troškove i benefite investicija u kompanijama u oblast zaštite i zdravlja na radu](#)

Investiranje u zdravlje radnika je važan faktor buduće održivosti jer povećava konkurentnost države. Zaštita na radu mora stoga biti održavana kao ključni elemenat razvoja i mora joj se dati visok prioritet na međunarodnom, nacionalnom i nivou kompanije.

Na nacionalnom nivou, postoji jasna veza između konkurentnosti nacionalne ekonomije i njenog nivoa zaštite i zdravlja na radu. Podaci iz razvijenih ekonomija i ekonomija u razvoju pokazuju da tamo gdje postoje investicije u preventivne mjere tokom vremenskog perioda, značajno opadaju nezgode na radu i profesionalne bolesti i zbog toga se postiže značajno smanjenje troškova. Zaštita na radu je u ovom kontekstu od vitalne važnosti, ne samo jer pomaže smanjenju gubitka zbog povreda i bolesti koje čine veliki procenat bolesti na nacionalnom nivou, naročito u zemljama u razvoju, već zbog toga što značajno doprinosi boljem prosperitetu i razvoju.

MOR ima za cilj podizanje svijesti o dimenzijama i poslasticama nezgoda i bolesti povezanih sa radom, stavljajući zdravlje i zaštitu radnika visoko na međunarodnim agendama i podržavajući aktivnost na svim nivoima. Izvan ekonomskog aspekta, imamo moralnu obavezu: ljudski gubici su van domena prihvatljivog.

DIMENZIJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLITIKAMA ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Prepoznavanje različitosti u radnoj snazi, uključujući razliku u polovima, ključno je za osiguranje zaštite i zdravlja muškaraca i žena radnika. Iako je neki napredak učinjen u ovoj oblasti, MOR vjeruje da više može i treba biti učinjeno. Rodne razlike treba uzeti u obzir prilikom sačinjavanja politika i preventivnih strategija zaštite i zdravlja na radu. Ovaj pristup prepoznaje i čini vidljivim razlike koje postoje između muškaraca i žena radnika, kako bi se identifikovale opasnosti i rizici i sprovela djelotvorna rešenja.

Rodno senzitivni pristup prepoznaje da zbog različitih poslova koje obavljaju muškarci i žene, njihovih različitih društvenih uloga, očekivanja i odgovornosti koje imaju, žene i muškarci mogu biti izloženi različitim fizičkim i psihološkim rizicima na radnom mjestu, zahtijevajući u određenim slučajevima različite preventivne i kontrolne mjere. Ovaj pristup također unapređuje razumijevanje toga kako podjela rada po polu, biološke razlike, šabloni zapošljavanja, društvene uloge i socijalna struktura zajedno doprinose posebnim rodnom šablonima profesionalnih opasnosti i rizika. Da bi politike i preventivne strategije zaštite i zdravlja na radu bile učinkovite, i muškarci i žene treba da budu uzeti u obzir i takve politike moraju biti zasnovane na preciznijim informacijama o odnosu između profesionalnog zdravlja i rodni uloga.

VIŠE INFORMACIJA

[10 Keys for gender sensitive OSH practice: guidelines for gender mainstreaming in occupational safety and health](#)

[Women workers and gender issues on occupational safety and health](#)

[WHO - Building Healthy and Equitable Workplaces for Women and Men](#)

[EU-OSHA - Mainstreaming gender into occupational safety and health practice](#)

EDUKACIJA I ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

MOR naglašava važnost integrisanja zaštite i zdravlja na radu u opšte i stručno obrazovanje kao dijela strategije za izgradnju i praćenje kulture prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Samo kroz obrazovanje je moguće podići svijest i izgraditi dugoročno znanje o zaštiti na radu.

Kultura prevencije zaštite na radu navodi na pozitivne promjene u ponašanju i stavovima ljudi prema njihovoj zaštiti i zdravlju na radu, zajedno sa ostalim. Djeca su budućnost svakog društva, osnovno znanje o zaštiti na radu treba da bude integrisano u školski program današnjice kako bi osigurali za budućnost radnu snagu i stanovništvo koje je senzitivno i svjesno o svojoj zaštiti i zdravlju, dok su u školi, na poslu i tokom svakodnevnog života. Dobro obrazovanje o zaštiti na radu u školi treba da omogući studentima da usvoje pozitivan odnos i ponašanje, kako bi stekli znanje, razvili vještine i sposobnosti da identifikuju opasnosti i rizike i nađu rešenja.

Pošto mladim radnicima često nedostaju znanje i iskustvo o rizicima povezanim sa njihovim zadacima, informacije i obuke o zaštiti na radu tokom pripravnčkih programa ključni su za smanjenje stope profesionalnih nezgoda među njima. Kao rezultat većeg znanja o ključnoj ulozi obrazovanja u razvoju preventivne kulture, mnoge države su počele da uključuju osnovno obrazovanje o prevenciji rizika u programe osnovnih, srednjih i tehničkih škola. Dalje, neke države su razvile pristup koji se fokusira ne samo na sadržaj učenja, već na prostorije u kojima se sprovodi učenje. Učenici treba da imaju aktivnu ulogu u aspektima zaštite i zdravlja na radu u njihovom školskom okruženju, tokom učenja. Obrazovanje o rizicima i zaštiti i zdravlju u školi treba da budu integrisani kroz školske aktivnosti kako bi postali dio školskog života.



VIŠE INFORMACIJA

[EU-OSHA Occupational safety and health and education: a whole-school approach](#)

[EU-OSHA Mainstreaming occupational safety and health into education](#)

[EU-OSHA Factsheet 52. Mainstreaming occupational safety and health into education](#)

ALATI ZA PREDAVAČE

[NAPO for Teachers. Introducing safety and health in education: Study resources for teachers](#)

[¿Qué querés ser cuando seas grande? Un libro para conocer y comprender el mundo del trabajo](#)

[ENETOSH - Whole School Approach](#)

[CCOSH - Health+Safety Teaching Tools](#)

[INSHT - La enseñanza de la prevención en la escuela primaria. Metodología y herramientas](#)

[Estrategias pedagógicas para abordar los temas transversales de salud ocupacional en el primero y segundo ciclos de la educación general básica](#)

SEOULSKA DEKLARACIJA O ZAŠTITI I ZDRAVLJU NA RADU

Seoulska deklaracija o zaštiti i zdravlju na radu - Seoul Declaration on Safety and Health at Work - usvojena je od strane Samiza zaštite i zdravlja u junu 2008.godine tokom XVIII Svjetskog kongresa zaštite i zdravlja na radu. Deklaracija prepoznaje po prvi put da je osnovno ljudsko pravo, pravo na bezbjedno i zdravo okruženje. Seoulska deklaracija takođe poziva na izgradnju i održavanje preventivne kulture zaštite i zdravlja na radu, što zahtijeva doprinos svih članova zajednice.

Visoki zvaničnici, potpisnici Deklaracije, jednoglasno su se obavezali da će težiti zaštiti osnovnog ljudskog prava kroz implementaciju Deklaracije i obavezali su se na aktivno učešće u obezbjeđivanju zdravog i bezbjednog radnog okruženja kroz sistem definisanih prava, odgovornosti i obaveza, gdje je principu prevencije dodijeljen najveći prioritet. Zajedno sa mnogim podržavaocima Seoulske deklaracije, Međunarodna organizacija rada (MOR), kroz Agendu dostojanstvenih oblika rada; Međunarodna asocijacija socijalnog osiguranja (ISSA) i njeni članovi; Korejska agencija za zaštitu i zdravlje na radu (KOSHA) obavezali su se na promovisanje globalne kulture prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu.