



Република Србија

МИНИСТАРСТВО РАДА
И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ
Инспекторат за рад

ИЗВЕШТАЈ О РАДУ
Инспектората за рад
за 2009. годину

Београд, март 2010. године

С А Д Р Ж А Ј:

РЕЗИМЕ	5
Закључци и предлози мера	9
И У В О Д.....	11
1.1. Надлежност инспекције рада.....	11
1.2. Стратешки циљеви	11
1.3. И з в е ш т а ј	12
1.4. Организациона и квалификациона структура Инспектората за рад.....	12
1.5. Квалификациона и полна структура државних службеника у радном односу на неодређено време у Инспекторату за рад	12
1.6. ОРГАНИГРАМ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД.....	14
II ОПШТИ ПОКАЗАТЕЉИ РАДА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА	17
1. Инспекцијски надзори по службеној дужности	17
1.1 Потпуни и делимични	17
1.2. Кампање.....	19
2. Инспекцијски надзори по захтеву странке	20
2.1. Захтеви којима су странке тражиле предузимање мера у циљу остваривања права код послодаваца	20
2.2. Одлагање од извршења решења отказа уговора о раду	21
3. Контролни надзори	22
4. Штрајк	22
5. Захтеви Агенције за приватизацију.....	24
6. Општи показатељи рада и Општи колективни уговор.....	25
7. Прекршајни поступак	28
8. Предузете мере у вршењу надзора у области радних односа.....	32
8.1. Предузете мере у одељењима и одселима инспекције рада по управним окрузима и Граду Београду.....	32
8.2. Приказ активности Одељења за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду	42
8.3. Предузете мере у Одељењу за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду	42
9. Фактички рад - рад „на црно“	43
10. Радно-правни институти у складу са Законом о раду и Међународним конвенцијама (81. и 129. МОП-а).....	49
10.1. Уређивање права, обавеза и одговорности по основу рада.....	49
10.2. Заснивање радног односа.....	50
- Уочене неправилности у примени института.....	53
- Предлози за измену Закона о раду	56
10.3. Распоред радног времена	56
10.4. Одмори и одсуства	56
10.5. Заштита запослених.....	59
10.6. Зарада, накнаде зарада и друга примања	60
10.7. Престанак радног односа	62

III ОПШТИ ПОКАЗАТЕЉИ РАДА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ	64
1. Примена института закона о безбедности и здрављу на раду.....	64
1.1. Нормативно уређење у области безбедности и здравља на раду.....	64
1.2. Акт о процени ризика (квалитет, налагање измена)	66
1.3. Организовање послова безбедност и здравља на раду	67
1.4. Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад	68
1.5. Радна места са повећаним ризиком	70
1.6. Коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду	72
1.7. Коришћење опреме за рад	72
1.8. Коришћење опасних материја	74
1.9. Испитивање услова радне околине.....	74
1.10. Преглед и испитивања средстава за рад.....	75
2. Повреде на раду.....	77
2.1. Упоредна анализа броја повреда на раду које су се догодиле у Републици Србији у периоду 2000.-2009. година.....	77
2.2. Анализа повреда на раду, које су се догодиле током 2009. године.....	78
2.3. Најчешћи узроци повреда на раду	78
2.4. Инциденца повреда на раду у Републици Србији и земљама ЕУ.....	78
2.5. Анализа смртних повреда на раду и тешких повреда на раду са смртним исходом према делатности, извору повређивања, старосним групама, степену стручне спреме, радно-правном статусу страдалог, делу тела, полу, данима у недељи, сменама у којима су задобили повреду	80
2.6. Тешке повреде на раду.....	85
2.7. Колективне повреде на раду.....	87
2.8. Предлог активности за спречавање повреда на раду и професионалних обољења.....	88
3. Општи показатељи рада инспектората за рад у области безбедности и здравља на раду	89
3.1. Предузете мере у вршењу надзора у области безбедности и здравља на раду	90
3.1.1. Корективне мере	90
3.1.2. Репресивне мере	92
IV ИНТЕГРИСАН ИНСПЕКЦИЈСКИ НАДЗОР	94
V ИЗВЕШТАЈ О ПРИМЕНИ ЗАКОНА О ЗАБРАНИ ПУШЕЊА У ЗАТВОРЕНИМ ПРОСТОРИЈАМА.....	101
VI ИЗВЕШТАЈ О ИЗВРШЕНИМ ИНСПЕКЦИЈСКИМ НАДЗОРИМА КОД ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ ПРОИЗВОДЕ, КОРИСТЕ ИЛИ СКЛАДИШТЕ ОПАСНЕ МАТЕРИЈЕ	102
1. Реализација кампање.....	103
2. Ефекти надзора	104
3. Стање и проблеми у области безбедности и здравља на раду и радних односа	105

VII ИЗВЕШТАЈ О САРАДЊИ СА ИНСПЕКТОРАТОМ ОДБРАНЕ
МИНИСТАРСТВА ОДБРАНЕ У ВЕЗИ ИНСПЕКЦИЈСКИХ
НАДЗОРА КОД ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ СЕ БАВЕ ПРОИЗВОДЊОМ
СРЕДСТАВА И ОПРЕМЕ ЗА ВОЈНЕ ПОТРЕБЕ – НАМЕНСКА
ПРОИЗВОДЊА, У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ..... 107

VIII ПРИКАЗ РАДА ОДЕЉЕЊА ЗА СТУДИЈСКО-АНАЛИТИЧКЕ
ПОСЛОВЕ..... 109

IX ОСТАЛЕ АКТИВНОСТИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД..... 110

1. Студијска посета Управи за услове рада Републике Португалије.....112
2. Обележавање 90 година постојања Међународне организације рада и Светског дана безбедности и здравља на раду.....112
3. Округли сто на тему: „Развој система безбедности и здравља на раду у Републици Србији – примена, пракса и предлози“113
4. Обележавање Светског дана безбедности и здравља на раду.....113
5. Девети симпозијум судско-медицинског вештачења у медицини рада.....114
6. XVII мајски сусрети заштите Србије – Шид 2009.114
7. Студијска посета Републици Хрватској. уз подршку ТАИЕХ Одељења Европске комисије.....114
8. Студијска посета Републици Бугарској - обука представника Инспектората за рад.....115
9. Стручни семинар „Имплементација законодавне регулативе из области безбедности и здравља на раду и утицај на укупно стање у овој области у земљи“115
10. Семинар из области инспекције рада и информационог система одржан у Републици Српској.....116
11. Споразум о сарадњи између Министарства рада и социјалне политике Републике Србије – Инспектората за рад и Управе за услове рада Португалије116
12. Споразум о сарадњи између Министарства рада и социјалне политике Републике Србије - Инспектората за рад и Министарства рада, друштвених односа и солидарности Републике Француске - GIP INTERNATIONAL.....117
13. Едукациони семинари из области безбедности и здравља на раду у оквиру ТЕМПУС пројекта.....117
14. Саветовање на тему „Процена ризика“118
15. Обука за интегрисани инспекцијски надзор.....118
16. Обука инспектора рада на тему родне равноправности118
17. Друга конференција Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине119
- Закључци са Друге конференције Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине, одржане 8. и 9. октобра 2009. године у Београду, са Смерницама за даљи рад.....120
18. Стручни скуп на тему безбедности и здравља на раду реализован у сарадњи са инспекцијом рада Републике Француске121
19. Пројекат "Модернизација и интеграција система инспекције рада у Републици Србији у складу са стандардима и праксом МОР-а и ЕУ“122

Х ПРЕГЛЕД ЛЕГИСЛАТИВЕ	123
Међународно законодавство	123
Национално законодавство.....	124
Правилници	125
ПРИЛОЗИ	128

РЕЗИМЕ

Активности Инспектората за рад, као републичког органа управе у саставу Министарства рада и социјалне политике, у току 2009. године биле су превасходно усмерене ка остварењу стратешких циљева који су дефинисани у складу са Стратегијом о придруживању ЕУ и Стратегијом за смањење сиромаштва у Србији, а које су засноване на даљем проширењу обима инспекцијског надзора, увођењу интегрисаних надзора, организовању појачаних инспекцијских надзора - кампања по делатностима, организовању појачаних надзора по општинама, ради што равномерније заступљености инспекцијских контрола на целом подручју округа, односно Републике, активној сарадњи са социјалним партнерима и уједначавању поступања инспектора рада у истим или сличним правним ситуацијама.

Да би се постигли дефинисани циљеви, пред све инспекторе рада током 2009. године постављени су јасни захтеви који подразумевају:

- одговорност за предузимање или непредузимање мера,
- индивидуални рад у примени прописа,
- тимски рад у обуци,
- теоријску припрему,
- перманентно усавршавање и учествовање у свим видовима едукација,
- овладавање новим методама у раду.

У извештајном периоду инспектори рада су вршили различите врсте надзора који се међусобно разликују по обиму, методама по којима се врше, областима које се контролишу, те циљевима који се желе постићи путем надзора.

Током 2009. године Инспекторат за рад је завршио обуку свих инспектора рада за интегрисан инспекцијски надзор, који обухвата истовремену контролу у обе области које су у надлежности инспекције рада, од стране једног инспектора и у једном инспекцијском надзору, до одређеног нивоа стручности. Такође, током 2009. године инспектори рада су започели са вршењем интегрисаних инспекцијских надзора којима су обухваћена основна права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца у области радних односа и безбедности и здравља на раду.

Са увођењем интегрисаног надзора кренуло се по етапама. У периоду фебруар-јун 2009. године инспектори рада су вршили интегрисане инспекцијске надзоре, којима је обухваћен први ниво едукације, а у периоду од јула до децембра 2009. године инспектори рада су, поред тема за први ниво интегрисаног инспекцијског надзора, обухватили и теме за други ниво интегрисаног надзора. Припремљени су и усвојени Приручник и Методологија за вршење интегрисаног инспекцијског надзора, у области радних односа и безбедности и здравља на раду којима су на јединствен начин уређена кључна питања надзора инспекције рада.

У оквиру активности на реализацији пројекта "Модернизација и интеграција система инспекције рада у Републици Србији у складу са стандардима и праксом МОП и ЕУ", чији је донатор Министарство спољних послова Краљевине Норвешке, припремљене су радне верзије Нацрта закона о

инспекцији рада и План рада и активности Инспектората за рад за период 2010.-2014. година.

У периоду фебруар- децембар 2009. године извршен је укупно 8.581 **интегрисан инспекцијски надзор**, при чему је обухваћено 179.254 запослених; донето је 4.866 решења о отклањању недостатака којима је наложено отклањање 13.009 утврђених недостатака; донета су и 64 решења о забрани рада; поднето је 359 захтева за покретање прекршајног поступка због утврђених прекршаја из области радних односа и области безбедности и здравља на раду.

У Инспекторату за рад у области радних односа у извештајном периоду предузимане су мере и активности са примарним циљем да се обезбеди поштовање Закона о раду, односно да се смањи број повреда закона и других прописа који регулишу област радних односа. У току 2009. године извршено је укупно 40.222 надзора, којима је обухваћено 357.498 запослених; од тог броја извршено је 9.642 надзора по захтевима странака и 30.580 надзора по службеној дужности; затечено је 5.734 лица на фактичком раду; са 4.178 лица је по надзору заснован радни однос; поднето је 2.968 захтева за покретање прекршајног поступка; поднето је 19 кривичних пријава; донето је 5.429 решења о отклањању утврђених повреда Закона о раду и 902 решења о одлагању извршења решења отказа уговора о раду; извршено је 76 надзора над применом Закона о штрајку и донета су 3 решења којима је наложено отклањање утврђених повреда по Закону о штрајку.

Осим вршења надзора, инспекторима се свакодневно обраћао велики број лица усменим или телефонским путем, тако да су инспектори рада примили више хиљада лица која су тражила пружање правне помоћи ради заштите својих права и правилне примене Закона о раду (кључни су проблеми у повећаном броју отказа уговора о раду, неисплаћивању зарада, злоупотреби уговора о раду на одређено време и неисплаћивање прековременог рада).

Контролама инспекције рада у току 2009. године сви радноправни институти били су обухваћени потпуним надзорима, почев од нормативне уређености радних односа до примене одредби Закона о раду.

Инспекторима рада странке су се обраћале са две врсте захтева и то:

- ради одлагања од извршења решења послодаваца о отказу уговора о раду и
- ради предузимања мера у циљу остваривања права код послодаваца.

Најчешће повреде Закона о раду уочене су у погледу следећих института:

- **зараде:** све више је послодаваца у Републици који касне са исплатама зарада, па чак и дужи период не могу да исплате зараде запосленима, због губитака у пословању и лоше финансијске ситуације; посебан акценат у инспекцијским надзорима је посвећен заштити материнства због неисплате накнаде зараде трудницама и породиљама;
- **прековремени рад:** врло честа појава, која је изузетно тешка за идентификацију од стране инспектора, како због неспремности запослених да дају изјаве да раде прековремено (из страха због губитка посла) тако и због недостатка законске регулативе која се огледа у недостатку закона о евиденцијама у области рада;
- **рад на одређено време** постаје готово правило, а не изузетак (Извештај садржи неколико карактеристичних примера злоупотребе рада на одређено време)

- **рад "на црно":** Инспекторат за рад ће и у наредном периоду, као и до сада, свим својим расположивим ресурсима вршити надзоре на сузбијању рада "на црно", како кроз редовне, тако и кроз циљане инспекцијске надзоре.

Ефекти инспекцијског надзора се у знатној мери смањују и због дуготрајног вођења прекршајног поступка (што доводи и до застарелости поднетих захтева), као и због ублажавања изречених санкција (знатно испод законског минимума). Имајући у виду искуства инспекција рада земаља у региону, сматрамо да би формирање органа за вођење прекршајног поступка у оквиру Министарства, односно Инспектората за рад довело до бржег решавања захтева за покретање прекршајног поступка, а што би несумњиво допринело потпунијем поштовању закона.

У периоду јануар – децембар 2009. године инспектори рада су извршили укупно **18.042** инспекцијских надзора **из области безбедности и здравља на раду** са **411.325** запослених обухваћених инспекцијским надзором. Такође, у наведеном периоду донето је **6.663** решења о отклањању недостатака (са просечно три наложене мере) и **522** забране рада на радном месту. Поред тога, поднето је **47** кривичних пријава против одговорних лица, због основане сумње да су починили кривично дело изазивања опасности необезбеђењем мера безбедности и здравља на раду, као и **1.419** захтева за покретање прекршајног поступка против правних лица (и одговорних лица у правним лицима), предузетника, лица за безбедност и здравље на раду, као и против запослених. Поводом поднетих захтева за утврђивање испуњености прописаних услова, у области безбедности и здравља на раду пре почетка обављања делатности, извршено је **840** инспекцијских надзора.

Инспектори рада су у току 2009. године у поступцима инспекцијских надзора посебну пажњу поклањали делу надзора који се односи на вршење процене ризика и доношење акта о процени ризика. Током инспекцијских надзора утврђено је да је квалитет аката о процени ризика различит и да зависи од тога да ли је процену ризика, извршио сам послодавац, да ли су процену ризика извршила лица из редова запослених код послодавца са стручним лицем које има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду и да ли је послодавац за вршење процене ризика ангажовао правно лице, односно предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Такође, са аспекта примене аката о процени ризика, константован је велики број недостатака у донетим актима, због чега долазимо у ситуацију да формално послодавци имају акт о процени ризика, али тај акт не осликава стварно стање, нити опредељује правац активности послодавца ка смањењу постојећих ризика, па је као такав сам акт непримењив. Многи послодавци, па и процењивачи ризика, нису схватили суштину овог акта, већ су само формално спровели прописану процедуру сматрајући да су на тај начин извршили законску обавезу.

У 2009. години посебну врсту надзора на радном месту представљали су и надзори у погледу обезбеђивања и коришћења средстава и опреме за личну заштиту запослених на раду. Ови надзори су организовани у току и након интегрисаних надзора са циљем да се допринесе безбедности запослених, јер је уочена појава да и поред обезбеђивања средстава и опреме за личну заштиту, запослени често нерадо користе ова средства, те настојање инспектора

рада да послодавци обезбеде потребна средства често не резултира крајњим циљем – повећањем безбедности запослених.

Како грађевинарство представља једну од најризичнијих делатности, ако се узму у обзир све специфичности и опасности везане за безбедност и здравље на раду, као и број повреда на раду у овој делатности, сврха и циљ вршења инспекцијског надзора је спречавање или знатно смањивање броја повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом, која се најчешће дешавају приликом изградње или реконструкције објекта, у фази извођења грубих грађевинских радова.

Због наведених чињеница, Инспекторат за рад је током 2009. године, поред редовних инспекцијских надзора спровео и појачане инспекцијске надзоре код послодаваца који изводе радове на изградњи или реконструкцији грађевинских објеката, високоградње, нискоградње, монтажно-инсталатерских радова, завршних радова, као и у индустрији грађевинског материјала, на територији Републике Србије, а нарочито на територији Града Београда и Јужнобачког округа.

У периоду јануар – децембар 2009. године, инспектори рада су извршили 1.286 инспекцијских надзора поводом смртних, тешких, колективних и лаких повреда на раду (Инспекторату за рад је у наведеном периоду пријављено 37 смртних, 1.004 тешких повреда, **22** колективне и **223** лаких повреда на раду). У том смислу вршени су надзори по пријављивању повреде на раду и професионалних обољења, као и надзори у погледу контроле евиденције послодавца о повредама на раду и пријављивања повреда на раду инспекцији рада у складу са Законом. У случајевима када је инспекција рада долазила до сазнања да су се догодиле саобраћајне незгоде на јавном путу (осим у кругу послодавца) у којима су запослени претрпели повреде, поводом ових повређивања нису вршени инспекцијски надзори из разлога што извор и узрок повреда није у вези са непредузимањем мера безбедности и здравља на раду. У погледу повреда на раду доследно се инсистирало да послодавци инспекцији рада пријављују све повреде, код којих се може претпоставити да ће запослени одсуствовати са рада дуже од три радна дана. Током 2009. године организоване су кампање у којима вршена контрола евиденција послодаваца о пријавама повреда на раду инспекцији рада и иста упоређивана са подацима из евиденције о повредама на раду коју води Фонд за здравствено осигурање.

Контролни инспекцијски надзори су вршени по истеку рокова за отклањање утврђених недостатака и њихов број је сразмеран броју решења о налагању послодавцима да отклоне утврђене повреде закона.

Током 2009. године надзор над применом Закона о забрани пушења у затвореним просторијама код послодавца, вршен је у току поступка потпуног, интегрисаног или пак надзора у области "рада на црно", о чему је инспектор рада сачињавао записник и предузимао потребне мере. У току 2009. године у оквиру својих редовних активности инспектори рада су извршили **14.975** надзора по службеној дужности и **55** надзора по захтеву странке којима је обухваћено **172.621** запослених. Утврђено је **228** недостатака – непостојање знака о забрани пушења, док је затечено **41** физичко лице у кршењу забране пушења у затвореним просторијама. Донето је **189** решења о отклањању недостатака и поднета су **14** захтева за покретање прекршајног поступка. У току 2009. година инспектори рада су изrekli три мандатне казне лицима која су затечена у кршењу забране пушења у затвореним просторијама.

Закључци и предлози мера

1. Поређењем резултата рада за 2009. годину са Планом рада Инспектората за рад за 2009. годину, може се констатовати се **да су задати радни циљеви остварени**. То се посебно односи на увођење интегрисаног инспекцијског надзора, који је у примени и који је прихваћен од стране инспектора рада и функционише у основи на задовољавајући начин.

2. Наставити са појачаним инспекцијским надзором, посебно у делу контроле примене одредаба Закона о раду и Закона о безбедности и здрављу на раду у односу на институте који се најчешће крше (неисплата зарада, рад "на црно", прековремени рад, доношење акта о процени ризика);

3. Потребно је обезбедити **већу, бољу и ефикаснију координацију у практичном деловању инспекцијских органа на нивоу Републике**, кроз формирање одговарајућег заједничког тела, посебно у сузбијању „сиве економије“, како би се заједнички послови планирали и ефикасније спроводили, што би утицало и на смањење присуства инспекцијских органа код послодавца, а сам инспекцијски надзор би се учинио ефикаснијим.

4. Наставити са радом на припреми Предлога закона о инспекцији рада и Плана рада и активности Инспектората за рад за период 2010. - 2014. година и организовати округле столове уз учешће социјалних партнера (синдиката, удружења послодаваца);

5. Неопходно је, изменом прописа, обезбедити да се закључени уговори о раду региструју код надлежног државног органа (организационе јединице Националне службе за запошљавање, Фонд ПИО) како би се спречиле злоупотребе које постоје у пракси са избегавањем закључивања уговора, односно са његовим антидатирањем, што у пракси поспешује рад «на радно».

6. Имајући у виду број повреда на раду, које су пријављене Инспекторату за рад, као и број констатованих недостатака у примени мера безбедности и здравља на раду, од стране послодаваца а и запослених, може се закључити, да и поред одређених побољшања и појачаног инспекцијског надзора и сарадње са социјалним партнерима (синдикати и удружење послодаваца), стање у области безбедности и здравља на раду није на задовољавајућем нивоу.

Предложити измене Закона о безбедности и здрављу на раду и донети недостајуће подзаконске прописе. У оквиру Министарства рада и социјалне политике формирати Радну групу, која ће размотрити изнете предлоге као и предложити измене Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских прописа.

Неопходно је у инспекцијским надзорима, а и кроз ставове државних органа, стално указивати послодавцима и правним лицима и предузетницима који имају лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду да изради акта о процени ризика не приступају формалистички (ради задовољења форме), већ суштински а ради побољшања стања безбедности и здравља на раду, као и предузимати мере у складу са Законом.

7. Омогућити практичну примену чланова Закона о безбедности и здрављу на раду, који се односе на службу медицине рада и њене обавезе – послове, с обзиром на то да је служба медицине рада сходно члану 4. тачка 19. Закона, служба којој послодавац повери обављање послова заштите здравља запослених. Практичну примену имају само одредбе Закона о безбедности и

здрављу на раду, које се односе на претходне и периодичне лекарске прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком, јер није јасно и прецизно дефинисана обавеза послодавца око ангажовања службе медицине рада, односно њене обавезе и послови које треба да обавља за рачун послодавца и у корист запослених, односно заштите здравља запослених. Медицина рада као синоним за здравствену заштиту запослених остала је на маргинама система безбедности и здравља на раду, а без ње тај систем није могуће изградити.

Инспекторат за рад подржава доношење стратегије о медицини рада, као и закона о медицини рада и закона о осигурању од повреда на раду и професионалних болести.

8. У наредном периоду неопходно је, на основу извештаја Инспектората за рад и Управе за безбедност и здравље на раду о квалитету рада правних лица и предузетника који имају лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду, као и лица која су положила стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду, размотрити стање у овом делу у области безбедности и здравља на раду и предузети одговарајуће мере.

9. С обзиром на бројне проблеме везане за доношење акта о процени ризика код послодавца који имају до 10 запослених у делатностима трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравства и социјалне заштите и у стамбено-комуналним делатностима, неопходно је формирати Радну групу, коју ће чинити представници Инспектората за рад и Управе за безбедност и здравље на раду, а која ће припремити адекватне примере за процену ризика за поједина радна места у наведеним делатностима и исте објавити на сајту Министарства рада и социјалне политике.

10. Извршити измене Закона о раду и Закона о безбедности и здравља на раду у делу прописивања већег распона новчаних казни како би орган за прекршаје могао правилније и праведније да одмери износ новчане казне за учиниоца прекршаја, а посебно у односу на величину послодавца који је у прекршају (мали, средњи или велики);

11. Наставити даљу сарадњу кроз састанке представника Инспектората за рад судова за прекршаје у циљу што ефикаснијег решавања поднетих захтева за покретање прекршајног поступка;

12. Посебну пажњу посветити кадровском јачању Инспектората за рад, будући да је у последње две године драстично смањен број запослених у Инспекторату за рад (за 46 државних службеника, од чега је почетком 2010. године број државних службеника запослених у Инспекторату за рад смањен за 39 – кроз Програм рационализације броја запослених у државној управи);

13. Такође, посебну пажњу Министарство – Секретаријат треба да посвети модернизацији рада Инспектората за рад кроз информатичку обуку, као и кроз подизање нивоа информационе опремљености, набавку већег броја возила неопходних за вршење инспекцијског надзора и побољшање логистичке подршке инспекторима рада, јер се у том погледу у Инспекторату за рад јављају бројни проблеми који утичу на ефикасност рада.

И У В О Д

1.1. Надлежност инспекције рада

ИНСПЕКТОРАТ ЗА РАД, као орган управе у саставу Министарства рада и социјалне политике, обавља послове инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду и радних односа над применом Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о забрани пушења у затвореним просторијама, Закона о приватним предузетницима, Закона о привредним друштвима (у делу који се односи на безбедност и здравље на раду) Закона о штрајку, Општег колективног уговора, колективних уговора (посебних и појединачних), општих аката и уговора о раду којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених у организацијама, правним лицима и другим облицима организовања, као и установама.

Поред надзора над применом закона, инспекција рада врши надзор и над применом других прописа о мерама и нормативима безбедности и здравља на раду, техничким мерама које се односе на безбедност и здравље на раду, стандарда и опште признатих мера у делу којим се уређују питања из области безбедности и здравља на раду.

1.2. Стратешки циљеви

План рада Инспектората за рад за 2009. годину био је превасходно усмерен ка остварењу стратешких циљева који су дефинисани у складу са Стратегијом о придруживању ЕУ и Стратегијом за смањење сиромаштва у Србији и то су:

- Смањивање броја повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом путем минимизирања ризика везаних за радна места у складу са законима и праксом, сузбијање рада „на црно“ и смањење броја повреда радно-правних института из области радних односа утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду;

- Промоција развоја националне културе превенције у области безбедности и здравља на раду и области радних односа (подизање свести и информисање јавности), са посебним освртом на сектор малих и средњих предузећа и високоризичне секторе (грађевинарство, хемијска индустрија, пољопривреда и сл.);

- Утврђивање приоритета у решавању проблематике везане за област безбедности и здравља на раду и област радних односа за категорије посебно осетљивих група радника – питања везана за женску радну снагу, дечији рад, рад домаће радиности, породични рад, страни радници итд;

- Успостављање и изградња модерног система инспекције рада прилагођеног ЕУ стандардима и то кроз реформу, реорганизацију и интеграцију инспекције рада.

План рада Инспектората за рад за 2009. годину био је заснован на даљем проширењу обима инспекцијског надзора, увођењу интегрисаних надзора, организовању појачаних инспекцијских надзора - кампања по делатностима, организовању појачаних надзора по општинама управних округа, ради приближно једнаке заступљености инспекцијских контрола на целом подручју округа, активној сарадњи са социјалним партнерима и уједначавању поступања инспектора рада у истим, или сличним правним ситуацијама.

1.3. Извештај

Инспекторат за рад саставља овај годишњи Извештај о раду, у складу са обавезом која проистиче из Конвенција број 81. МОР-а о инспекцији рада у индустрији и трговини, и Конвенције МОР-а бр. 129. о инспекцији рада у пољопривреди.

Извештај је састављен на основу прикупљених података о раду 28 унутрашњих организационих јединица по окрузима и Граду Београду, као и података о раду инспектора рада са седиштем у Инспекторату.

Извештај се односи на све делатности у којима запослени раде, осим специфичних делатности које су обухваћене другим прописима, као што су специфични послови војске у ратним условима, полиције за време интервенције или цивилне заштите за време хитних интервенција и рударства.

1.4. Организациона и квалификациона структура Инспектората за рад

У Инспекторату за рад образоване су уже унутрашње јединице и то:

а) у седишту Министарства

Одсек за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду;

Одељење за студијско-аналитичке послове;

I Одељење инспекције рада у Граду Београду;

II Одељење инспекције рада у Граду Београду;

III Одељење инспекције рада у Граду Београду.

б) изван седишта Министарства

17 одељења и 8 одсека инспекције рада смештених у окружним подручним јединицама у управним окрузима.

1.5. Квалификациона и полна структура државних службеника у радном односу на неодређено време у Инспекторату за рад

У Инспекторату за рад је у 2009. години било укупно 324 запослених, од чега су 2 постављена лица – директор и помоћник директора Инспектората за рад, 313 државних службеника (са високом стручном спремом) на неодређено време, 1 административно-техничког радника и 8 намештеника IV врсте са средњом стручном спремом. Од укупног броја запослених 301 су инспектори рада.

Запослени	Укупно	Жена	Мушкараца
Правника	176 (56,2%)	111	65
Инжењера	133 (42,5%)	41	92
Економиста	3 (1%)	/	3
Лекара	1 (0,3%)	1	/

Укупно:	313	153	(48,9%)	160	(51,1%)
----------------	------------	------------	----------------	------------	----------------

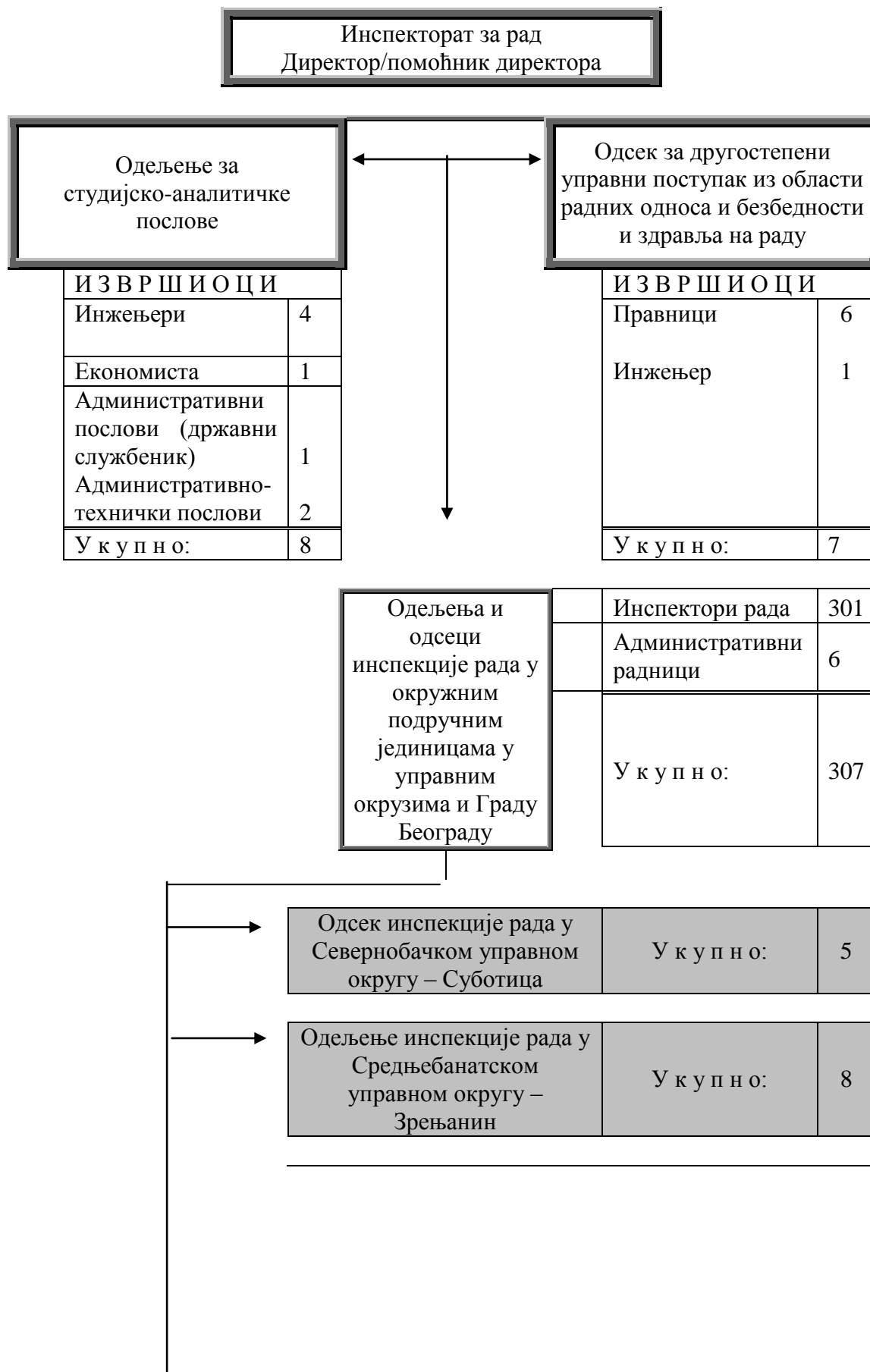
Квалификациона и полна структура државних службеника у Инспекторату за рад показује да жене чине 48,9%, док мушкарци чине 51,1% од укупног броја запослених, да је од укупног броја правника 63,1% жена и 36,9% мушкараца, као и да је од укупног броја инжењера 30,8% жена и 69,2% мушкараца.

Узимајући у обзир руководеће функције државних службеника у Инспекторату за рад, равноправност према полу је у потпуности заступљена, јер је исти број запослених жена и мушкараца распоређених на радном месту начелника одељења – шефа одсека (по 15).

Старосна структура запослених у Инспекторату за рад у просеку износи 50,5 година.



1.6. ОРГАНИГРАМ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД



→	Одсек инспекције рада у Севернобанатском управном округу- Кикинда	У к у п н о:	6
→	Одељење инспекције рада у Јужнобанатском управном округу – Панчево	У к у п н о:	9
→	Одељење инспекције рада у Западнобачком управном округу – Сомбор	У к у п н о:	6
→	Одељење инспекције рада у Јужнобачком управном округу – Нови Сад	У к у п н о:	22
→	Одељење инспекције рада у Сремском управном округу – Сремска Митровица	У к у п н о:	8
→	Одељење инспекције рада у Мачванском управном округу – Шабац	У к у п н о:	12
→	Одељење инспекције рада у Колубарском управном округу – Ваљево	У к у п н о:	9
→	Одељење инспекције рада у Подунавском управном округу – Смедерево	У к у п н о:	9
→	Одсек инспекције рада у Браничевском управном округу – Пожаревац	У к у п н о:	7
→	Одељење инспекције рада у Шумадијском управном округу – Крагујевац	У к у п н о:	13
→	Одсек инспекције рада у Поморавском управном округу – Јагодина	У к у п н о:	7
→	Одсек инспекције рада у Борском управном округу – Бор	У к у п н о:	5

→	Одсек инспекције рада у Зајечарском управном округу – Зајечар	У к у п н о:	7
→	Одељење инспекције рада у Златиборском управном округу – Ужице	У к у п н о:	17
→	Одељење инспекције рада у Моравичком управном округу – Чачак	У к у п н о:	8
→	Одељење инспекције рада у Рашком управном округу – Краљево	У к у п н о:	13
→	Одељење инспекције рада у Расинском управном округу – Крушевац	У к у п н о:	9
→	Одељење инспекције рада у Нишавском управном округу – Ниш	У к у п н о:	25
→	Одсек инспекције рада у Топличком управном округу – Прокупље	У к у п н о:	7
→	Одсек инспекције рада у Пиротском управном округу – Пирот	У к у п н о:	6
→	Одељење инспекције рада у Јабланичком управном округу – Лесковац	У к у п н о:	8
→	Одељење инспекције рада у Пчињском управном округу – Врање	У к у п н о:	8
→	I Одељење инспекције рада у Граду Београду	У к у п н о:	21
→	II Одељење инспекције рада у Граду Београду	У к у п н о:	20
→	III Одељење инспекције рада у Граду Београду	У к у п н о:	18

Одељење инспекције рада у Косовскомитровачком управном округу -- Косовска Митровица	У к у п н о:	8
--	--------------	---

Органиграм је приказан према важећем Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Министарству рада и социјалне политике.

II ОПШТИ ПОКАЗАТЕЉИ РАДА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА

1. Инспекцијски надзори по службеној дужности

1.1 Потпуни и делимични

Контролама инспекције рада у току 2009. године сви радно-правни институти били су обухваћени потпуним надзорима, почев од нормативне уређености радних односа (општих аката и уговора о раду) до примене одредби Закона о раду, општих аката и уговора о раду у конкретним случајевима остваривања права запослених.

Колективним уговором се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа код послодавца, ако су за то испуњени услови прописани законом и ако за то постоји сагласност учесника у закључивању колективног уговора. Колективни уговор закључује репрезентативни синдикат код послодавца и директор послодавца, односно предузетник, а када је послодавац јавно предузеће, односно јавна служба – и оснивач, односно орган који он овласти. Колективни уговор мора да буде у складу са законом, као и да буде једнако повољан или повољнији за запослене у односу на закон.

На основу извршених потпуних инспекцијских надзора код регистрованих послодаваца, може се констатовати да су права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца регулисани или колективним уговорима код послодаваца или правилницима о раду. Код већине контролисаних послодаваца уговори о раду у великом броју не садрже све елементе из члана 33. Закона о раду (нпр. без података о опису послова које запослени обавља, износу зараде, неутврђени елементи за увећање зараде, дневно трајање радног времена, неугворени регрес и топли оброк). У таквим случајевима инспектори рада доносили су решења, у смислу члана 269. Закона о раду, којима су налагали послодавцу отклањање утврђених неправилности, а ретки су случајеви да су поднети захтеви судији за прекршаје због непоступања по донетим решењима.

Примећено је да послодавци схватају све више важност закључивања уговора о раду и регулисање свих питања која произлазе из Закона о раду, па се често обраћају инспекцији рада и траже стручну помоћ за регулисање тих односа. Инспектори рада су давали практична упутства на који начин да се примењују поједине одредбе Закона (нпр. уређивање вишка запослених, заснивање радног односа, премештај на друге послове, поштовање утврђене процедуре код давања отказа уговора о раду и сл.). Потпуним надзорима, као и током других инспекцијских надзора, утврђено је да један број послодаваца, који

запошљава више од пет запослених, нема донет Правилник о организацији и систематизацији радних места или има донет, правилником није предвиђена врста посла, као и врсту и степен стручне спреме. У овим случајевима, инспектори рада доносили су решења којима су налагали послодавцима отклањање утврђених неправилности.

На основу стеченог искуства у односу на превентивно поступање инспектора рада, доношењем предлога за предузимање мера од стране послодавца у смислу члана 27. Закона о државној управи, ради отклањања утврђених неправилности, може се констатовати да се овакав рад показао као делотворан. Послодавци поступају по предлогу инспектора рада и имају позитиван однос према истом, јер има карактеристику превентиве, а не репресиве. Послодавци су током потпуних инспекцијских надзора били углавном кооперативни и прихватили су објашњења законских и других прописа из области радних односа које су давали инспектори рада, а утврђене неправилности су отклањане у остављеним роковима.

Приликом вршења потпуних инспекцијских надзора инспектори рада позивали су и представнике запослених да присуствују надзорима, те тражили од њих да се изјасне о поштовању права запослених из радног односа и безбедности и здравља на раду од стране послодавца, као и да се изјасне о томе да ли послодавац поштује одредбе Закона о раду које утврђују право синдикатима да им се обезбеде техничко-просторни услови за рад, као и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности у складу са закљученим колективним уговором, а стање утврђено том приликом се може окарактерисати као добро.

Најчешће непоступање послодавца по одредбама Закона о раду огледало се у исплати зарада запосленима најмање једном месечно (чл.110. Закона о раду), као и у недостављању обрачуна зарада запосленима за месеце за које нису извршене исплате зарада, односно накнаде зарада, заједно са обавештењем да исплата зараде односно накнаде зараде није извршена и због којих разлога није извршена исплата.

У случајевима када је инспекцијским надзором утврђено да послодавац не уплаћује порезе и доприносе на обавезно пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености до 30. у текућем месецу за претходни месец, а што је у обавези да учини сагласно одредби члана 51. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање, о овој чињеници су инспектори рада обавештавали Пореску управу која је надлежна да врши надзор над применом наведеног Закона, сагласно одредби члана 69. истог.

Такође, код великог броја контролисаних послодавца констатовано је да није утврђен распоред радног времена у оквиру радне недеље у смислу одредбе члана 55. став 2. Закона о раду, нити је утврђено када запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута и тада су инспектори рада решењем налагали отклањање утврђене неправилности.

Код контролисаних послодавца је утврђено да се углавном не поштује одредба члана 76. став 2. Закона о раду, односно послодавци углавном не достављају решења о коришћењу годишњег одмора запосленима најкасније у року од 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, већ се наведена решења доносе често и након што запослени отпочне са коришћењем истог. У таквим случајевима инспектори рада су упозоравали послодавце у складу са овлашћењима из члана 27. Закона о државној управи да морају поступати у складу са наведеном одредбом Закона, али нису подносили

захтев за покретање прекршајног поступка у случајевима када је решење ипак достављено запосленом пре почетка коришћења годишњег одмора, с обзиром да одредба члана 275.став 1.тачка 1. Закона о раду санкционише само недостављање запосленом решења о коришћењу годишњег одмора, а не наводи у норми и рок у коме се исто мора доставити.

Након интервенције инспектора рада послодавци су одмах, још у току надзора отклањали утврђену неправилност и достављали одговарајуће решење запосленима који су започели коришћење годишњег одмора.

Посебно се напомиње да су горе наведени послодавци у току 2009.год. потпуније и прецизније нормативно регулисали права, обавезе и одговорности запослених дајући им значај који им реално и припада.

Потпуним инспекцијским надзорима код наведених послодаваца, нису утврђене друге неправилности у вези примене радноправних института садржаним у одредбама Закона о раду.

У извештајном периоду делимични инспекцијски надзори по службеној дужности вршени су у складу са Планом рада Инспектората за рад за 2009. годину и подразумевају контролу одређеног правног института у целисти или делимично.

Делимични инспекцијски надзори по службеној дужности вршени су код послодаваца код којих се унапред очекивало да долази до кршења одредаба Закона о раду, а на основу информација које су инспектори рада добијали од самих запослених, који су се за заштиту обраћали инспекцији рада, које су добијане од стране грађана телефонским путем, или од стране МУП-а. Наведене информације односиле су се, пре свега на послодавце регистроване за трговинску, угоститељску и занатску делатност, пружање услуга обезбеђења лица и имовине и то да ангажују лица за рад „на црно“ или да им се крше одређена права из радног односа, пре свега права на исплату зараду, накнаде зараде и других примања, рад дужи од пуног радног времена, или да им послодавци након престанка радног односа нису вратили уредно закључену радну књижицу.

Наведене контроле вршене су како у редовном радном времену, тако и у поподневним часовима и ноћу.

Знатан је број случајева да послодавци ангажују за рад лица путем рада ван радног односа, а у смислу одредаба члана 197. - 202. Закона о раду. Нарочито је у порасту ангажовање лица путем Омладинских задруга у смислу члана 198.

Закона о раду на пословима који су трајно систематизовани код одређеног послодавца, али на којима у одређеном периоду долази до повећаног обима посла, који не траје дуже од 120 радних дана у току календарске године, ради замене одсутног радника, али не дуже од горе наведеног периода, а присутно је и ангажовање лица у смислу члана 201. Закона о раду, на основу закљученог уговора о стручном оспособљавању и усаврашавању.

За инспекторе рада су далеко ефикаснији били делимични инспекцијски надзори из области радних односа, који су били циљани, углавном ненајављени послодавцу, а у складу са планираним активностима за 2009. годину.

1.2. Кампање

Као циљани инспекцијски надзор које инспекција рада својим плановима рада организује редовно током сваке календарске године подразумева се вршење појачаног инспекцијског надзора у одређеној делатности на локалном

нивоу (на територији свог округа или на територији другог округа, са учешћем већег броја инспектора и трајањем од једног до два дана). Такви инспекцијски надзори могу се вршити у току радног времена, као и ноћу.

У току 2009. године посебно је био велики број кампања организован у делатности грађевинарства (преглед градилишта и производња грађевинског материјала), угоститељство, трговина, штампарије, производња хлеба и пецива, дрвопрерађивачка индустрија, производња и прерада пластичних маса и PVC столарије и друго.

Кампање су организоване сагласно Годишњем плану Инспектората за рад по одређеним делатностима и према месечним плановима рада одељења и одсека. У организованим кампањама у већини случајева радило се на принципу интегрисаног инспектора.

Поред планираних кампања Инспектората за рад вршени су и други видови кампања на принципу заједничког инспекцијског рада са осталим инспекцијским органима.

Кључни ефекти кампање показују да су инспектори рада у оквиру законских овлашћења у контроли примене Закона о раду у делу рада „на црно“ у већини случајева отклонили неправилности и остварили резултате код сузбијања одређеног броја затечених радника „на црно“ и на основу наложених мера омогућили прелазак у легалне токове друштва.

Сви параметри анализа указују неоправданост кампања као метода ванредних активности инспекције рада а показатељи могу варирати зависно од места вршења контрола привредне делатности специфичних за место одржавања кампања поштравањем казнене политике и доношењем решења о налагању отклањања неправилности и истовремено подношењем захтева судији за прекршаје показују делотворност и ефикасност кампање.

2. Инспекцијски надзори по захтеву странке

У извештајном периоду инспекторима рада странке су се обраћале са две врсте захтева и то: 1) ради одлагања од извршења решења послодаваца о отказу уговора о раду и 2) ради предузимања мера у циљу остваривања права код послодаваца.

2.1. Захтеви којима су странке тражиле предузимање мера у циљу остваривања права код послодаваца

Најчешћи разлози обраћања инспекцији рада по захтеву странке били су поступање послодаваца супротно одредбама Закона о раду, општим актима послодавца као и Уговорима о раду у случајевима неисплаћивање припадајућих зарада, накнада зарада, увећања зарада и других примања на која је запослени имао право сходно одредбама Закона о раду, па ни у року од 30 дана након престанка радног односа, неуплаћивање пореза и доприноса на обавезно социјално осигурање, недостављање М-4 обрасца Републичком фонду пензијског и инвалидског осигурања због чега недостају подаци о уплаћеном стажу осигурања, неисплаћивање накнада зараде запосленима који се налазе на породилском одсуству и одсуству ради неге детета у смислу члана 94. Закона о раду и у складу са одредбама Закона о финансијској подршци породици са децом,

непоштовање одредаба закона о радном времену и прековременом раду, давања отказа уговора о раду од стране послодавца супротно случајевима утврђених Законом, непоштовања процедуре код давања отказа од стране послодавца, недоношење решења о отказу уговора о раду, невраћања уредно попуњених радних књижица са даном престанка радног односа.

По захтевима странака да се изврше надзори у вези спровођења одредаба Закона о раду, општих аката послодавца, као и уговора о раду, извршене су циљане инспекцијске контроле код назначених послодаваца, с тим да је приликом вршења ових контрола често долазило до појава некооперативности послодавца и покушаја да се оправда његово незаконито понашање и кршење одредаба Закона о раду, уз често присуство адвоката који су заступали послодавца пред инспекцијом рада. Мора се констатовати да се запослени за заштиту својих права из радног односа најчешће обраћају инспекцији рада тек када им радни однос престане, док у току трајања радног односа када инспектор врши инспекцијски надзор по службеној дужности, ови запослени су врло склони да својим изјавама штите послодавца.

Утврђено је да су и даље присутни случајеви да поједини послодавци фактички не раде због фактичког банкрота, али се поступак стечаја и ликвидације формално не покреће, тако да су запослени формално у радном односу, али фактички не раде код послодавца. О њиховом радно-правном статусу код послодавца није ништа решено, па се запослени за помоћ обраћају органу инспекције рада. То су фактичке ситуације у радним односима запослених које се не би ни могле дефинисати радним односом, јер нема основног елемента - рада запосленог, тако да они у тим случајевима не могу остварити право на зараду, без њихове директне кривице. У оваквим случајевима инспекција рада нема правне инструменте да наложи послодавцу предузимање одређених мера осим да запослене упуту на судску надлежност ради остваривања права из радног односа (накнаде штете због изгубљене зараде, уз постојање велике неизвесности од кога би се ова штета наплатила, пошто послодавац на рачуну углавном нема средстава, а над његовом имовином, уколико је има, обично постоји хипотека других његових поверилаца).

Врло су чести откази уговора од стране послодавца запосленима као технолошким вишковима, уз одрицање запосленог од припадајуће отпремнине. Овај случај престанка радног односа често представља једини излаз како за послодавца да се ослободи запосленог на неодређено време због тешке финансијске ситуације у којој се нађе, а и запосленом да напусти радни однос, уз могућност да оствари право на новчану накнаду за време незапослености код Националне службе за запошљавање.

2.2. Одлагање од извршења решења отказа уговора о раду

Према прикупљеним подацима из одељења и одсека инспекције рада констатује се да је у извештајном периоду донето 902 решења о одлагању извршења о отказу уговора о раду у смислу члана 271. Закона о раду, док је у 2008. години донето 737. решења, што показује тренд пораста захтева странака за интервенцију инспекције рада.

Када инспектор рада констатује да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а да је запослени повео радни спор, на захтев запосленог, инспектор рада ће својим решењем одложити од извршења то решење до доношења правноснажне одлуке суда.

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је повео радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења до доношења правоснажне одлуке суда.

Услов за доношење решења инспектора рада о одлагању извршења решења о отказу уговора о раду је да је запослени повео радни спор и да је појединачном одуком (решењем) послодавца очигледно повређено право запосленог. Запослени, пре него што се обратио инспекцији рада, мора у року од 90 дана од дана достављања решења којим му је повређено право, да поднесе захтев за заштиту права надлежном суду. Уз захтев за одлагање од извршења решења запослени је дужан да приложи инспекцији примерак тужбе коју је поднео суду. Захтев за одлагање од извршења решења запослени може да поднесе инспекцији у року од 30 дана од дана покретања спора пред судом. Инспектор рада, цени да ли је очигледно повређено право запосленог и да ли решење треба одложити. Ако утврди да је очигледно повређено право запосленог, доноси решење којим одлаже од извршења решење послодавца до доношења правоснажне одлуке суда. Инспектор је дужан да доноси решење у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог за одлагање решења о отказу уговора о раду. У извештајном периоду посебна пажња била је посвећена стриктном поштовању законом утврђених рокова решавања о захтевима запослених. Имајући у виду стање на тржишту радне снаге и хроничну неажурност судова, решења инспектора рада су најчешће једини спас за запослене који су остали без посла, те је одговорност инспектора у примени овог института, изузетно висока.

укупан број надзора	укупан број надзора по захтеву странке	број решења донетих по чл. 271. ЗОР
40.222	9.642	902

3. Контролни надзори

У контролним инспекцијским надзорима, инспектор рада врши контролу извршења решења донетим по члану 269. Закона о раду, а којим је инспектор рада налагао послодавцу да у одређеном року отклони утврђену повреду закона, општег акта или уговора о раду.

У случају неизвршења решења, инспектор рада ће поднети захтев за покретање прекршајног поступка. За овај прекршај Законом о раду предвиђена је новчана казна за послодавце са својством правног лица у износу од 800.000 до 1.000.000 динара, а за одговорно лице у правном лицу новчана казна у износу од 30.000 до 50.000 динара. За исти прекршај новчаном казном у износу од 300.000 до 500.000 динара казниће се предузетник.

4. Штрајк

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада, како је прописано Законом о штрајку.

Ради се о привременом прекиду рада запослених који има за циљ да вршењем притиска на послодавца, буду остварена одређена права по основу рада. У прекиду рада може учествовати део или сви запослени код послодавца.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку. Нико нема право да врши притисак и да уместо запосленог одлучи да ли ће учествовати у штрајку.

Право на штрајк и услови организовања штрајка уређени су Законом о штрајку ("Службени лист СРЈ", бр. 29/96 и 101/05) и колективним уговорима.

Ступањем на снагу Уставне повеље државне заједнице Србија и Црна Гора («Службени лист Србије и Црне Горе» број 1/2003), престао је да постоји Савезни секретаријат за рад, здравство и социјално старање. Пошто је овај орган, у складу са чланом 17. Закона о штрајку, био надлежан да врши надзор над применом Закона о штрајку, надлежност је пренета на Министарство рада, запошљавања и социјалне политике - Сектор инспекције рада (члан 20. став 5. Закона за спровођење уставне повеље државне заједнице Србија и Црна Гора, «Службени лист Србије и Црне Горе», број 1/2003).

Инспекција рада министарства надлежног за послове рада већ седам година врши инспекцијски надзор над применом Закона о штрајку. У том периоду, учињени су велики напори да се овај део посла инспекцијског надзора обави што квалитетније и у складу са законом.

Како Законом о штрајку и Законом о евиденцијама у области рада, није прописана обавеза штрајкача или послодавца да пријаве штрајк, Министарство рада и социјалне политике и Инспекторат за рад немају податке о укупном броју штрајкова на територији наше државе у 2009. години.

Наши подаци се односе на штрајкове који су пријављени инспекцији рада и као такви евидентирани.

У току 2009. године, инспектори рада извршили су 76 надзора над применом Закона о штрајку. По извршеном надзору инспектори рада предузимали су бројне мере које су се првенствено огледале у указивању социјалним партнерима на међусобна права, обавезе и одговорности, доношење решења због повреда одредаба Закона о штрајку и Закона о раду и подношења захтева за покретање прекршајног поступка. Тако, 2009. године, инспектори рада донели су **три** решења којим су налагали отклањање повреда одредаба Закона о штрајку, а тicali су се утврђивања минимума процеса рада. Поред тога, инспектори рада донели су и **19** решења, којима су налагали послодавцима отклањање повреда одредаба Закона о раду, а односили су се на налагање исплате неисплаћених зарада, што је најчешће и био основни захтев штрајкача. Такође, поднето је **20** захтева за судији за прекршаје.

Релативно мали број донетих решења приликом надзора над Законом о штрајку последица је специфичности области која је била предмет надзора. Инспектори су међутим, по извршеном надзору поводом штрајка доносили и решења којима је налагано отклањање других утврђених повреда закона, општег акта и уговора о раду. Ово се нарочито односи на исплату заосталих зарада и мере заштите из области безбедности и здравља на раду, које су често и биле предмет штрајкачких захтева.

Анализирајући податке о броју штрајкова, организаторима штрајка, захтевима штрајкача, времену трајања и начину окончања штрајка, можемо закључити да су основни разлози штрајка економско-социјалне природе. И даље је присутна појава да поједини штрајкови трају непримерено дуго, чак и више година, чиме се губи њихова сврха и смисао. Такође се многи штрајкови организују код послодавца који и иначе не раде и не остварују профит, те је и могућност притиска штрајкача на послодавце минимална или никаква. У таквим случајевима штрајкови добијају карактер протеста и побуне, а не класичног штрајка. Послодавац није заинтересован да задржи запослене који су у штрајку (протесту) те често долази и до масовних отпуштања. Најчешће се бивши штрајкачи појављују као странке, које од инспекције рада захтевом траже одлагање од извршења решења послодавца до доношења правоснажне одлуке суда.

Карактеристика штрајкова у 2009. години је та да су многи од њих прерасли у протесте запослених који су се одвијали ван круга фабрике – односно места рада, те самим тим, престали су да буду у надлежности инспекције рада.

Дана 9. јануара 2009. године Министар рада и социјалне политике донео је Одлуку о образовању кризног штаба за праћење стања и предузимање мера у области рада, број 112-00-6/328/09-05.

Кризни штаб чији је председник, помоћник Директора Инспектората за рад, Мр. Саша Перишић, свакодневно је пратио стање и предузимао потребне мере код послодавца код којих су запослени или бивши запослени организовали разне врсте социјалног и грађанског протеста. Овакав облик превентивног и посредничког деловања, дао је изузетне резултате у најкомплекснијим ситуацијама социјалног бунта, где би интервенција инспекције рада била неделотворна.

Инспекторат за рад ће и убудуће професионално вршити надзор над применом Закона о штрајку, без стављања на страну штрајкача или послодавца, који се, као странке, пред инспектором рада могу појавити и поводом захтева за одлагање извршења решења о отказу уговора о раду.

5. Захтеви Агенције за приватизацију

У случајевима када је Агенција за приватизацију у обављању послова контроле поступка приватизације дошла до сазнања да се у одређеним субјектима приватизације не примењују прописи којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа, Инспекторату за рад, Министарства рада и социјалне политике, достављани су непосредно захтеви за вршење надзора у складу са одредбама Закона о раду.

Захтеви Агенције су прослеђивани на надлежност месно надлежној инспекцији рада по окрузима, која је у оквиру законских овлашћења вршила надзоре код послодавца и предузимала законом прописане мере, а о чему је истовремено обавештавана и Агенција.

Сектору контроле Агенције за приватизацију, у току поступка контроле над извршењем одређеног закљученог уговора о купопродаји, упућују се приговори који за предмет имају примедбе које се односе на непоступање у складу са прописима из области радних односа у субјекту приватизације. Посебан је осврт на следеће околности:

- постојање неправилности у погледу поштовања колективних уговора који су закључени са предузећем и других раднопр. прописа,
- постојање повреда одредби ЗОР-а којима се уређује питање зарада, накнада зарада и др. примања и свако постојање основане сумње да се у субјекту приватизације поступа супротно прописима у области радних односа.

Утврђено чињенично стање по инспекцијском надзору доставља се Агенцији за приватизацију ради прикупљања доказа у поступку праћења извршења обавеза из закљученог уговора, а ради предузимања потребних мера и активности у оквиру надлежности истог Сектора.

У току 2009. године, Инспекторату за рад поднето је укупно 56 захтева, што у односу на 2008. годину представља извесно смањење захтева када је било 86 захтева за инспекцијским надзором од стране Агенције за приватизацију.

6. Општи показатељи рада и Општи колективни уговор

Као што је познато, репрезентативно удружење послодаваца – Унија послодаваца Србије и репрезентативни синдикати – Савез самосталних синдиката Србије и уједињени грански синдикати „Независност“, основани за територију Републике Србије, дана 29. априла 2008. године, закључили су Општи колективни уговор. Овај колективни уговор објављен је у "Службеном гласнику РС", бр. 50 од 9. маја 2008. године и обезбеђује већа права запослених, од законом утврђених.

Анекс овог колективног уговора, закључен је 6. новембра 2008. године и објављен у "Службеном гласник Републике Србије" број 104 од 11. новембра 2008. године, а примењује се од 1. јануара 2009. године.

На основу члана 257. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05) Министар рада и социјалне политике донео је Одлуку о примени Општег колективног уговора на све послодавце на територији Републике Србије. Ова одлука објављена је такође у „Службеном гласнику Републике Србије“, број 104 од 11. новембра 2008. године, а примењује се од 1. јануара 2009. године.

Закључивањем Општег колективног уговора, запослени добијају већа и сигурнија права из радног односа, а синдикати значајан инструмент за заштиту и унапређење права радника.

Овај колективни уговор, поред основних одредби, одредби о радном односу, садржи и оне које се односе на радно време, одмор и одсуства, заштиту запосленог на раду, зараде, накнаде зарада и друга примања, затим одредбе о одређивању вишка запослених, накнади штете, престанку радног односа, синдикату запослених, начину решавања колективних радних спорова и на крају прелазне и завршне одредбе.

Општи колективни уговор се непосредно примењује

1). У циљу заштите интереса запослених, уочава се већа улога репрезентативног синдиката, коме је послодавац у обавези да омогући увид у остваривање законске обавезе пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање, као и обавезу послодавца, да најмање квартално, доставља

репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду (члан 8. и 9. Општег колективног уговора).

2) Карактеристично је и то, што су осим законских одредби, дефинисани и додатни критеријуми за утврђивање дужине годишњег одмора – рад ноћу, рад суботом и недељом, инвалидност, статус самохраног родитеља детета до 14 година живота (члан 10. ОКУ).

3) Дефинисани су дани плаћеног одсуства за 10 таксативно наведених случајева, које је послодавац дужан да обезбеди запосленом (члан 11. општег колективног уговора).

- Неплаћено одсуство, послодавац је дужан да обезбеди запосленом до 5 радних дана, на захтев запосленог може и дуже, када то не ремети процес рада (члан 12. ОКУ).

4) У вези са заштитом запослених на раду, послодавац је дужан да пре изградње нових погона и увођења нових процеса производње или рада и организације рада, затражи мишљење синдиката о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја на живот и здравље запослених (члан 14. ОКУ).

5) Основна зарада за најједноставнији посао у посебним колективним уговорима и код послодавца уговора се период који не може бити дужи од шест месеци у износу који не може бити нижи од претходно утврђеног износа (члан 18. ОКУ).

- Дефинисано је да основна зарада за послове представља производ коефицијента посла и основне зараде за најједноставнији посао (члана 19 ОКУ).

6) Повећани су проценти за увећану зараду изнад законског минимума и то за дан празника који је нерадни дан, са 110% на 120% за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, са 26% на 30%. Повећан је проценат по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу са 0,4 на 0,5% од основице (члан 24. ОКУ).

7) Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини од 15% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, као и регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини 75% просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса, ако запослени има право на коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 20 радних дана (члан 32. ОКУ).

8) Дефинисани су критеријуми за вишак запослених и одређена отпремнина већа од законског минимума, а заштићени су инвалиди рада који су инвалидност стекли радом код истог послодавца (члан 38. – 43. ОКУ).

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа, по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог

послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом са одређеним годинама стажа осигурања утврђених посебним, односно колективним уговором код послодавца (члан 42. ОКУ).

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније (члан 43. ОКУ).

9) Повећана је заштита представника запослених из синдиката на две године по престанку функције. Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених, за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и Законом о раду (члан 59 ОКУ).

10) Потписници овог колективног уговора оснивају Фонд за развој демократских индустријских односа, социјалног дијалога, развој и унапређење колективног преговарања и едукацију запослених.

- Учесници овог колективног уговора образују Координациони одбор за праћење примене овог колективног уговора који припрема предлог измена и допуна Општег колективног уговора и даје аутентична тумачења овог колективног уговора, а ради у складу са пословником о раду (члан 66. ОКУ).

Привремено одлагање примене Општег Колективног уговора

Министар рада и социјалне политике, на основу чл. 260., а у вези са чланом 257. Закона о раду («Службени гласник РС», број 24/05 и 61/05), донео Одлуку о стављању ван снаге Одлуке о примени Општег колективног уговора на све послодавце на територији Републике Србије. Ова одлука објављена је у „Службеном гласнику Републике Србије“, бр. 122/08, са ступањем на снагу од 1. јануара 2009. године.

Треба истаћи да су учесници овог колективног уговора, 30. јануара 2009. године закључили Анекс II Општег колективног уговора, објављеног у „Службеном гласнику Републике Србије“, бр. 8/09, којим се привремено одлаже примена одредбе чл. 24. став 1. тач. 1., 2. и 5., члана 29., члана 31. алинеја 5., члана 32. алинеја 4, 6. и 7., чл. 35., 43. и 61. Општег колективног уговора („Службени гласник РС“, бр. 50/08 и 104/08), у складу са Споразумом о развоју социјалног дијалога.

Дакле, привремено одлагање примене поменутих одредаба овог колективног уговора, односе се на:

- право запослених на увећану зараду за дане празника који је нерадни дан, за рад ноћу и минули рад;

- обавезу послодавца на исплату разлике између минималне зараде и зараде на коју запослени има право по колективном уговору код послодавца, односно уговором о раду;

- обавезу послодавца на исплату накнаде зараде за време прекида рада, до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 дана у календарској години;

- обезбеђивање накнаде трошкова за теренски додатак, месечну исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора;
- обезбеђивање средстава за превенцију радне инвалидности и рекретивни одмор запослених;
- обавезу послодавца на висину исплате отпремнине;
- финансирање Фонда за развој демократских индустријских односа, социјалног дијалога и развој и унапређење колективног преговарања и едукацију запослених.

Датум почетка примене одредаба Општег колективног уговора из чл. 1. овог Анекса, одредиће се посебним анексом у складу са споразумом о развоју социјалног дијалога.

На основу члана 257. став 1. Закона о раду («Службени гласник РС», број 24/05 и 61/05), Министар рада и социјалне политике донео је Одлуку о примени општег колективног уговора на све послодавце на територији Републике Србије. Ова Одлука објављена је у „Службеном гласнику Републике Србије“, број 8/09 и односи се само на Општи колективни уговор са Анексом I („Службени гласник РС“, бр. 104/08) и Анексом II, објављеног у „Службеном гласнику Републике Србије“, број 8/09.

Имајућу у виду последице најављене Светске економске кризе, а која обухвата и нашу земљу, остаје да се види како ће се и у ком обиму вршити примена Општег колективног уговора, посебно узимајући у обзир остварене пословно – финансијске резултате послодавца.

7. Прекршајни поступак

У 2009. години остварена је чвршћа сарадња са Министарством правде и органима за прекршаје, што је резултирало ефикаснијим радом прекршајних органа и створени су услови да инспектори рада, прате све фазе у току процесуирања захтева, као и начин њиховог решавања (нарочито у погледу висине изречених казни).

Сарадња између одељења/одсека инспекције рада и органа за прекршаје у Републици Србији је коректна и то како са првостепеним органима, тако и са већима за прекршаје. По потреби, се организују заједнички састанци ради решавања проблема који се појављују у пракси. Указује се да је висина запређених новчаних казни у области радних односа и безбедности и здравља на раду у овом моменту висока, па постоје тешкоће у промеравању код изрицања новчаних казни. Такође, истиче се и проблем обимности аката који се примењују у области рада и сложености материје коју контролише инспекција рада.

Казнена политика у прекршајном поступку је у последње време поштрена. Таквом тренду свакако је допринела и активност инспектора рада који су против решења судија за прекршаје у којима су новчане казне биле изречене знатно мање од минимума прописане казне, улагали жалбе и тако утицали на промене у казненој политици.

На иницијативу директора Инспектората за рад, током 2008. и прве половине 2009. године одржавани су стручно-консултативних састанци инспектора рада са свим Већима за прекршаје у Републици Србији.

Иницијатива је потекла због већег броја проблема који су примећени приликом вођења прекршајног поступка па се сматрало да је веома битно и на тај начин остварити непосредну сарадњу Инспектората за рад и судија за прекршаје општинских органа за прекршаје путем одржавања стручно консултативних састанака који би се одржавали једанпут годишње и тим путем покушати разрешити постојеће проблеме.

Распоред одржавања стручно консултативних састанака се одржавао следећом динамиком, односно са следећим већима за прекршаје: Већем за прекршаје у Београду, Већем за прекршаје у Ваљеву, Већем за прекршаје у Смедереву, Већем за прекршаје у Ужицу, Већем за прекршаје у Нишу, Већем за прекршаје у Краљеву, Већем за прекршаје града Крагујевца, Већем за прекршаје града Лесковца, Већем за прекршаје града Зајечара и Већем за прекршаје у Новом Саду.

Напомињемо да се на састанцима који су одржавани у Војводини придружио и представник Регионалне Пореске управе из Новог Сада, посебно по питању потешкоћа у вези наплата новчаних казни.

Током састанака указивано је на основне проблеме у свим фазама прекршајног поступка од фазе инспекцијског надзора, као предпрекршајних радњи, преко сачињавања захтева за покретање прекршајног поступка, вођења првостепеног прекршајног поступка, жалбене фазе, поступка пред Већем за прекршаје, до извршења решења органа за прекршаје и наплате изречених новчаних казни.

Инспектори рада су указали на проблеме са којима се сусрећу приликом утврђивања чињеница и прикупљања доказа. Као посебан проблем истакнута је немогућност утврђивања идентитета сведока и одговорних лица у ситуацији кад исти доказују идентитет новим личним картама јер инспектори рада не располажу читачима овог документа.

Свим састанцима присуствовали су сви инспектори рада одељења и одсека по управним окрузима и активно узели учешће у заједничким расправама и дискусијама.

Сви председници Већа за прекршаје су водили састанке заједно са начелницима инспекције рада и имали су адекватне презентације унапред припремљене, након чега би се отворила расправа о новим питањима и заузимале закључне тезе.

Истицано је знатно побољшање сарадње ресорних Министарства правде и Министарства рада и социјалне политике кроз успостављање више нивоа сарадње у 2008. години.

На основу прикупљених података из одељења и одсека инспекције рада из подручних јединица и Града Београда по питању вођења прекршајног поступка, а по захтевима које упућују инспектори рада надлежним органима за прекршаје, **уочено је и истакнуто на састанцима следеће:**

- дуго трајање прекршајног поступка који често доводи до апсолутне застарелости у вођењу истог;
- преквалификација прекршаја од стране општинских органа за прекршаје, а што има за последицу изрицање новчаних казни далеко испод законског минимума;
- ублажавање казне далеко испод законског минимума или изрицање опомене од стране прекршајног органа;

- непостојање система праћења изречених новчаних казни од стране прекршајног органа у погледу означавања странке која је уплатила износ изречене новчане казне и у погледу извршене уплате појединачно по окривљеном лицу;
- немогућност праћења принудне наплате због непоседовања евиденције по лицима која плаћају казну, висини наплаћене казне као и времену наплате исте. Представници Пореске управе објаснили су да немају тачну евиденцију о наплаћеним новчаним казнама од стране судија за прекршаје а по захтевима инспектора рада, да ће се потрудити да исто омогуће, а да до сада су ти новчани износи по њиховим законима третирани као споредна примања, очекује се наставак сарадње са пореским органима;
- дата је заједничка иницијатива да се предложи измене Закона о раду и Закона о безбедности и здравља на раду у делу казних одредби тако да се код запрећених казни утврди знатно већи распон од оног који је тренутно утврђен, обзиром да је распон предвиђен за исте веома мали и да га треба повећати;
- инспектори рада су истакли неуједначено понашање другостепених органа за прекршаје на територији Републике;
- јако чести позиви инспекторима рада за саслушање па је изнет захтев да се иста врше одређеним судијским данима за инспекторе рада; да се на позивима означавају бројеви предмета, као и да се инспекторима дозволи увид у предмете пре изјашњења; судије су истакле да их Закон о прекршајима обавезује да позивају инспекторе рада у својству сведока увек када окривљени спори неку чињеницу;
- изузетно велики проблеми код личних достава, нечиткост записника; немогућност привођења странке доводи до прекида поступка, па се једном прекинут поступак ретко настави и иде у застару; разматрана је могућност достављања писмена преко позивара уместо преко поште; постићи договор са полицијском управом да се наредбе судија за прекршаје за довођење окривљеног реализују;
- велики проблем судијама је обимност аката који се примењују у области рада и велика сложеност материје коју контролише инспекција рада; судије за прекршаје предлажу да се узме у обзир тешка економска ситуација у земљи и да се смањи износ изречених новчаних казни, односно да се на изречене новчане казне у првом степену код општинских органа улажу жалбе против решења судија за прекршаје када је изречена новчана казна знатно испод законом прописаног минимума и онда када су рецидиви у питању са доказом када се ради о повратницима;
- означити време, место и биће прекршаја; у циљу утврђивања пуног чињеничног стања;
- дат је предлог општинским органима за прекршаје да воде евиденцију о ранијим кажњавањима, а што би утицало на висину изречених казни у каснијим прекршајним поступцима; а судије су препоручиле инспекторима рада да напомену у својим захтевима када се ради о повратницима, уз прилог ранијег решења о правоснажном осуђивању;
- потребно је да сви записници буду увек потписани од стране одговорног лица; а неопходно је утврдити које одговорно лице код послодавца путем достављања фотокопије акта којим је то утврђено;

- заузет је заједнички став да изводи из регистра Агенције за привредне регистре не садрже некад ни минимум података који се односе на статус послодавца, делатност, одговорно лице или постоји више извода, а што успорава рад суда, или захтева накнадно уређивање захтева што као последицу може имати одбацивање захтева (често недостаје име оца, тачна адреса становања, ЈМБГ и тд.);
- садржине захтева за прекршаје неопходно је уредити у складу са Законом о прекршајима; потребно је да захтеви садрже печат;
- заузет је заједнички став да би у изменама и допунама Закона о раду било неопходно предвидети оверу уговора о раду због проблема који се јављају око ретроактивних закључивања уговора о раду, што све отежава рад и судијама и инспекторима рада и доприноси смањењу ефикасности рада оба органа;
- у области безбедности и здравља на раду расправљано је о члану 69. (акт о процени ризика, начин утврђивања постојања истог, почетак градње по грађевинској књизи; разјашњење појмова инвеститора подизвођача и утврђивање тачних чињеничних стања у погледу истих; Уредба о градилиштима. Заузет је став по овом питању да би требало дати заједничку инсицијативу за измене Закона о безбедности и здравља на раду, са евентуалним увођењем заштитне мере забране делатности на шест месеци, сматрајући да би то имало већи ефекат него новчана казна због проблема у наплати истих; размотрени су чланови 9 и 18 ЗБЗР. Судије су сугерисале да се што мање наводе правилници у захтевима;
- судије су препоручиле свим инспекторима рада да у сваком тренутку могу имати увид у списе предмета;
- вођена је расправа око питања казнене политике и висини казни, односно да иста јако пуно утиче на подизање рејтинга инспектора и судија и да у том смислу треба поставити питање заштите и судија и инспектора.

У циљу превазилажења наведених проблема, а који су утицали на знатно смањену ефикасност рада инспектора рада договорено је са Министарством правде праћење наплате изречених новчаних казни, тако што ће Министарство правде тромесечно достављати извештаје о наплати истих Инспекторату за рад; и даље је потребно још интензивније остваривати сарадњу Инспектората за рад са прекршајним органима.

На основу напред наведеног очекујемо даљу сарадњу са прекршајним судовима, тако што ће се све уочене неправилности у вођењу прекршајног поступка убудуће заједничким ангажовањем решавати, и тиме помоћи инспекторима рада у ефикасности њиховог рада, а чији је крајњи циљ стриктно поштовање и примена одредби Закона о државној управи, Закона о раду и Закона о безбедности здравља на раду.

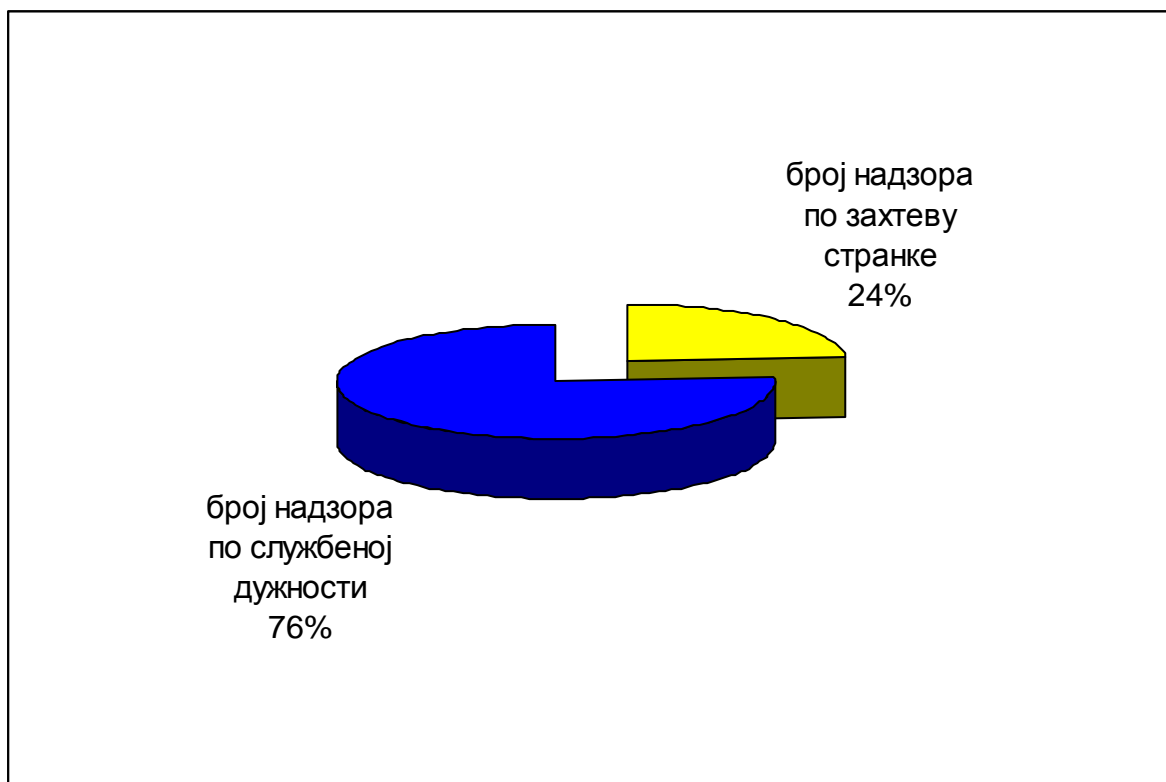
Поводом одржаних стручно-консултативних састанака резимирани су одређени ставови, који су на предлог директора Инспектората за рад преточени у одговарајуће закључке са предлозима мера. (Исти су у текстуалном прилогу број 3.)

Закључци са предлозима мера достављени су свим већима за прекршаје, учесницима консултативних састанака током 2009. године, као и свим Одељењима и Одсецима инспекције рада у Републици Србији.

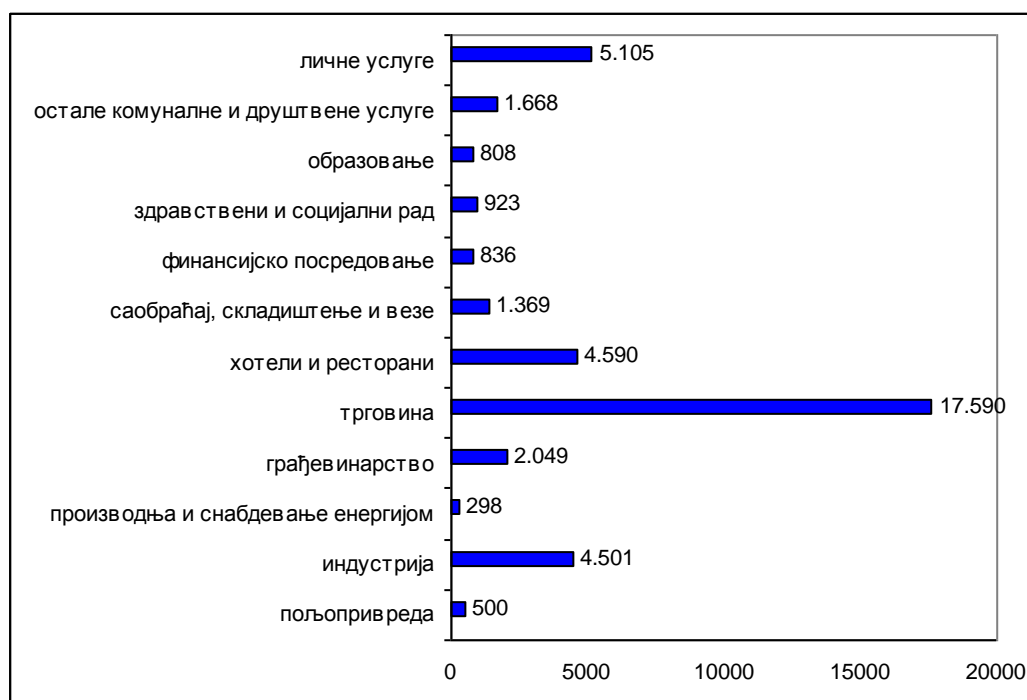
8. Предузете мере у вршењу надзора у области радних односа

8.1. Предузете мере у одељењима и одсечима инспекције рада по управним окрузима и Граду Београду

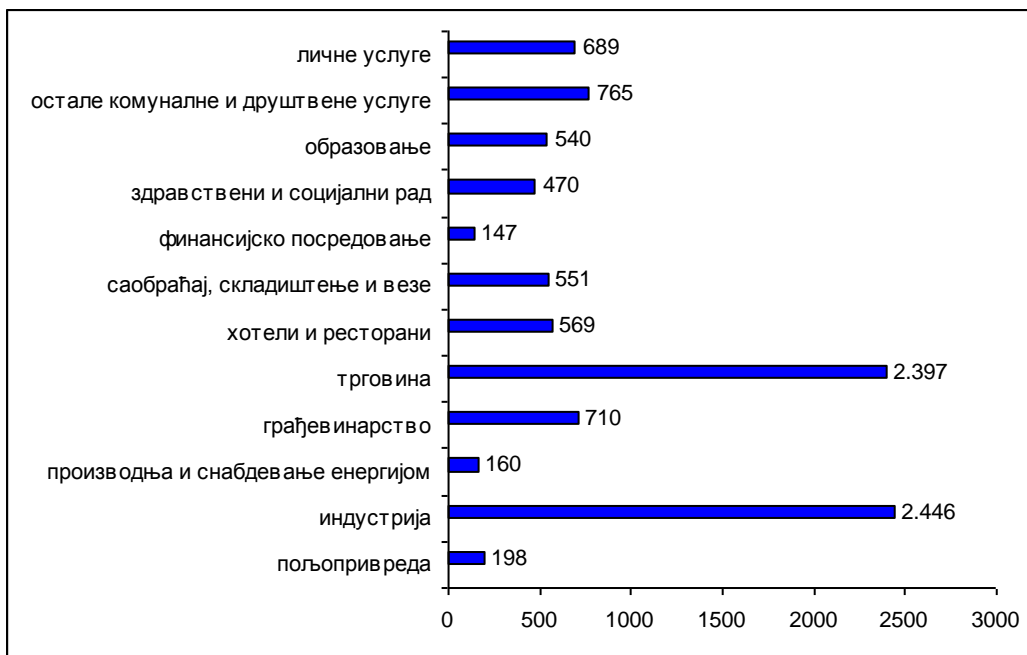
У Инспекторату за рад у области радних односа у извештајном периоду предузимане су мере и активности са примарним циљем да се обезбеди поштовање Закона о раду, односно да се смањи број повреда закона и других прописа који регулишу област радних односа. У току 2009. године извршено је 40.222 надзора по службеној дужности и по захтеву странке којима је обухваћено 357.498 запослених. Осим вршења надзора, инспекторима су се свакодневно обраћао велики број лица усменим или телефонским путем, тако да су инспектори рада примили више хиљада лица која су тражила пружање правне помоћи ради заштите својих права и правилне примене Закона о раду.



Укупан број надзора - по службеној дужности и по захтеву странке	40.222
Укупан број надзора по службеној дужности	30.580
Укупан број надзора по захтеву странке	9.642
Број надзора по захтеву странке "мобинг"	71
Број поднетих захтева Агенције за приватизацију	56
Укупан број запослених обухваћених надзором	357.498
Лица затечена на фактичком раду	5.734
Број лица са којима је по надзору заснован радни однос	4.178
Број захтева за покретање прекршајног поступка	2.968
Број кривичних пријава	19
Изречено мандатних казни	94
- износ наплаћених казни у динарима	235.242
Донета решења по члану 269. ЗОР-а – отклањање утврђених повреда Закона	5.429
Донета решења по члану 271. ЗОР-а – привремена мера враћања на рад	902
Мера пружања правне помоћи	30.334
Указивање по члану 31. ЗДУ-а, односно члану 93. новог ЗДУ-а	523
Превентивно поступање по члану 93. ЗДУ-а	1.234

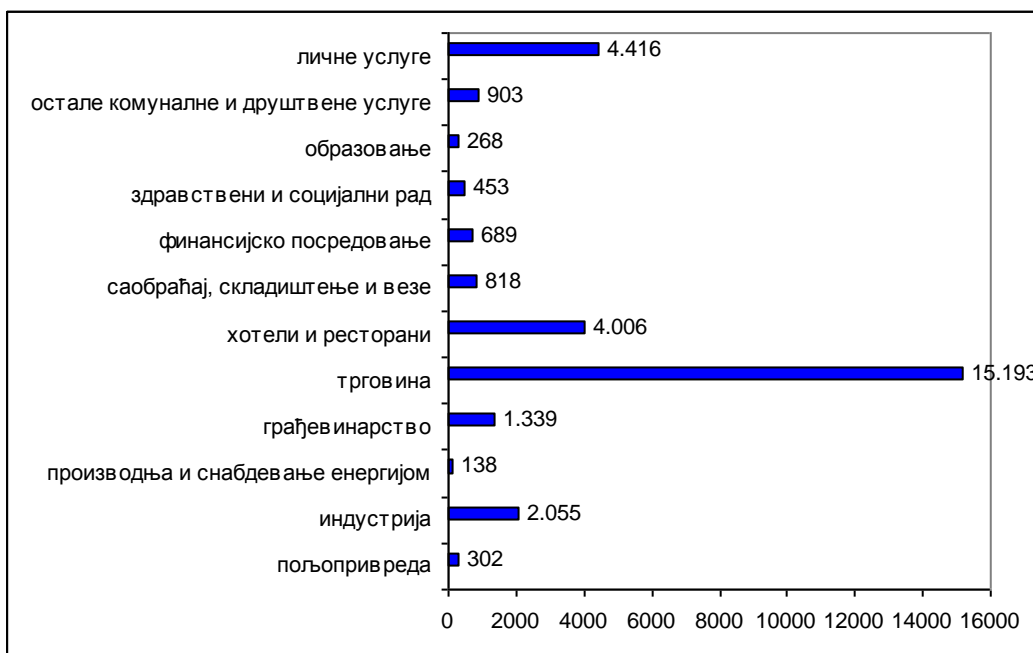


Број извршених надзора из области радних односа – по делатностима



Број извршених надзора по захтеву странке- по делатностима

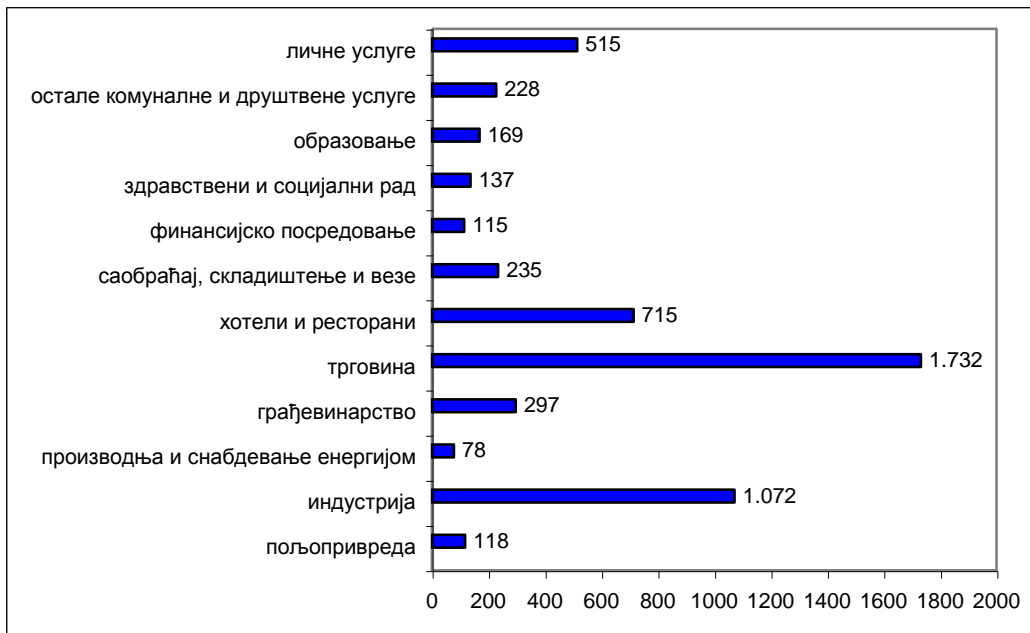
Највећи број извршених надзора по захтеву странке извршен је у делатностима индустрије и трговине, а највећи број надзора по службеној дужности извршен је у делатностима трговине, личних услуга и угоститељства.



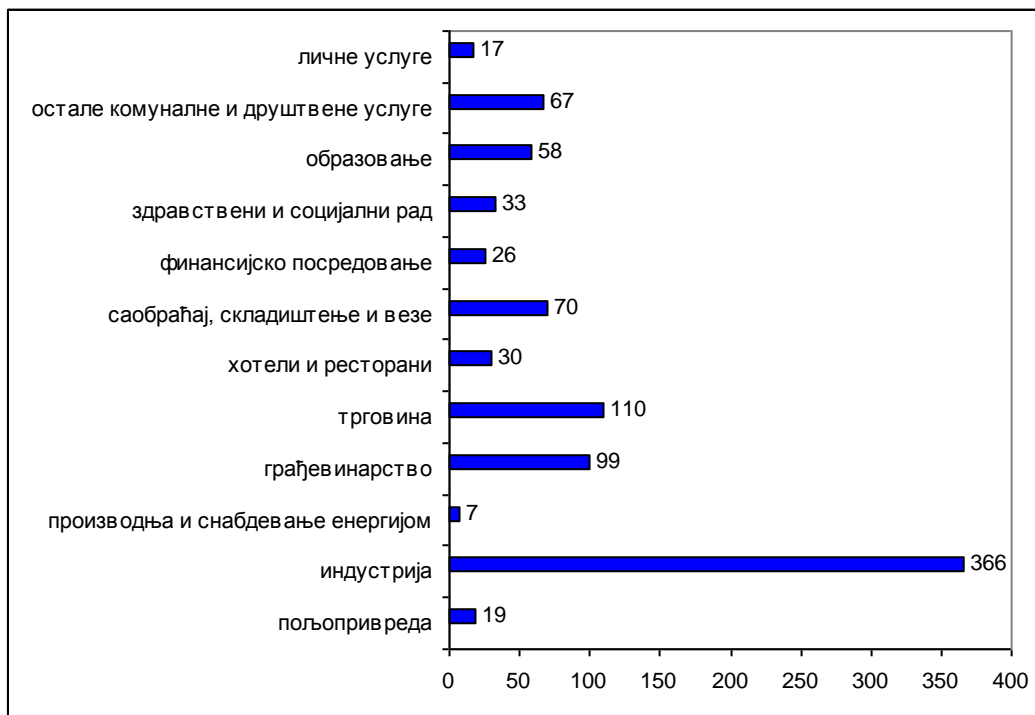
Број извршених надзора по службеној дужности- по делатностима

Мере инспекције рада, у току вршења инспекцијског надзора, огледају се кроз превентивни и репресивни приступ. Превентивни приступ огледа се кроз сарадњу са послодавцима и њиховим представницима давањем савета и смерница, а у циљу доследне примене одредаба Закона о раду. Репресивне мере

инспекције рада огледају се у доношењу решења о налагању отклањања утврђених повреда Закона о раду, подношењу захтева за покретање прекршајног поступка, подношењу кривичних пријава и изрицању мандатних казни. У току 2009. године донето је 5.429 решења о отклањању утврђених повреда закона о раду и 902 решења по члану 271. ЗОР – привремена мера враћања на рад.



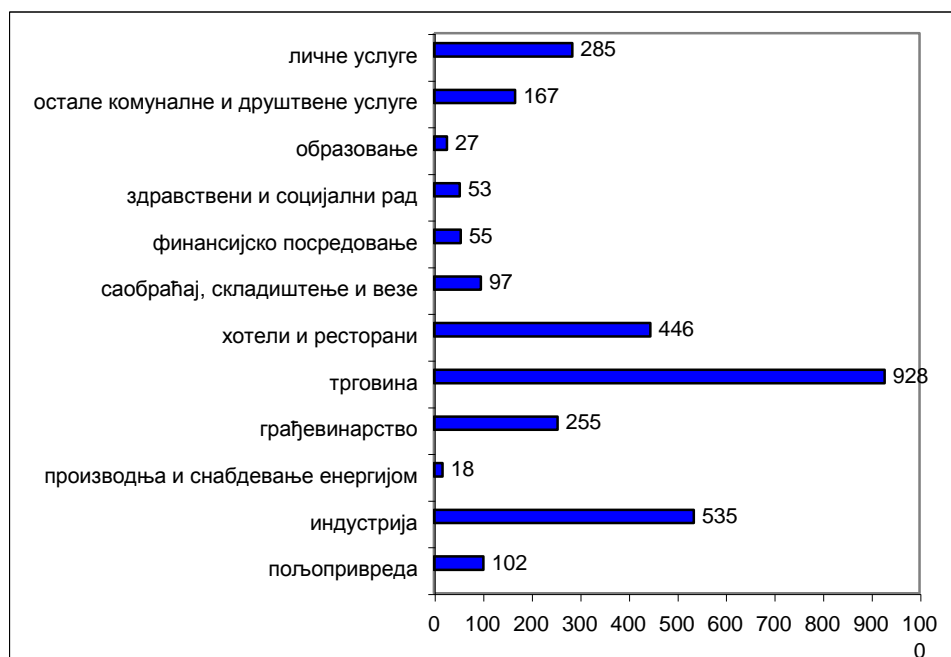
Број донетих решења по члану 269. Закона о раду



Број решења по члану 271. Закона о раду – решење о одлагању отказа уговора о раду

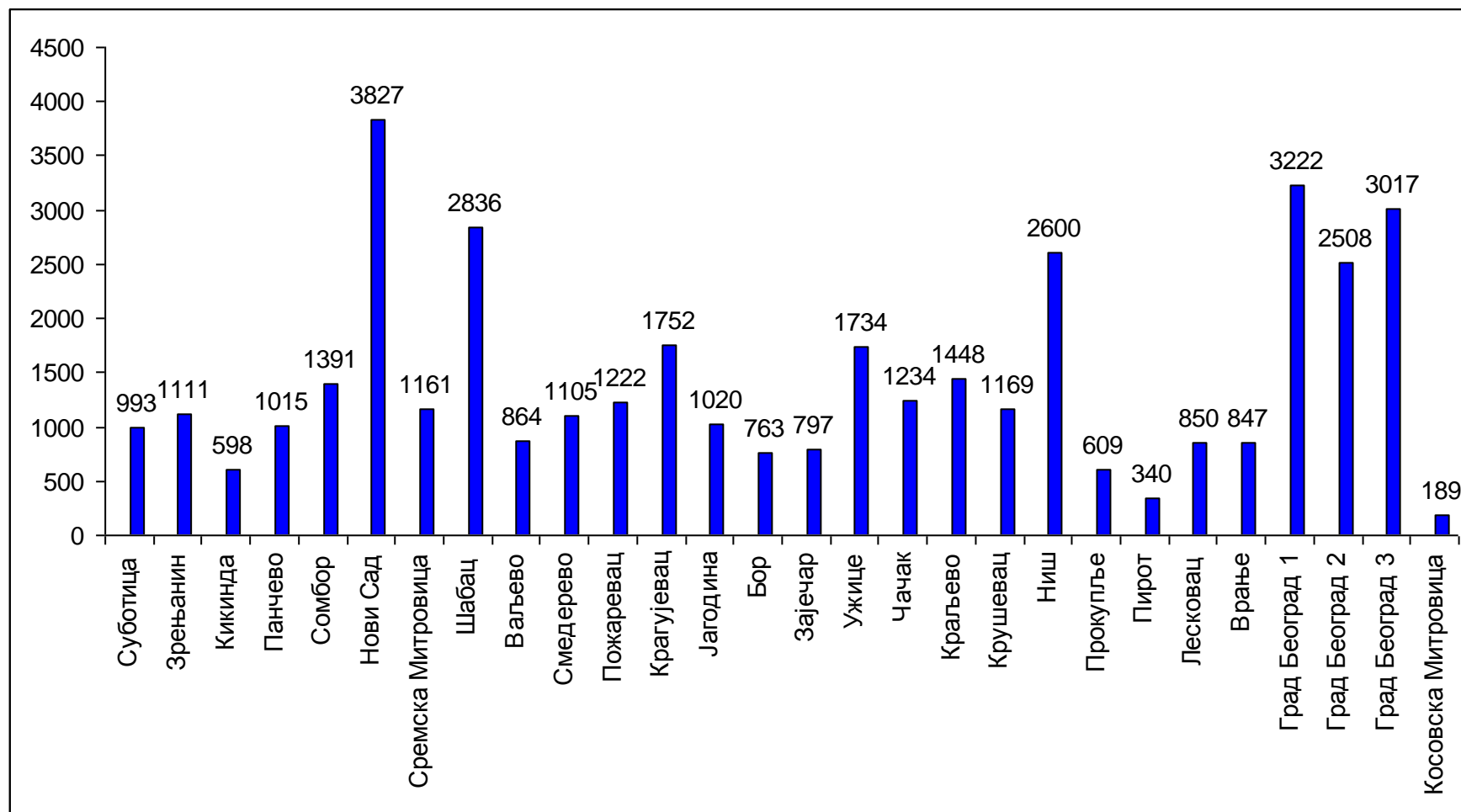
У току 2009. године инспектори рада су поднели 2.968. захтева за покретање прекршајног поступка и то 1.613. захтева против правног лица и одговорног лица у правном лицу и 1.355 захтева против предузетника. У истом периоду поднето је и 19 захтева за покретање кривичног поступка.

број надзора	прекршајни поступак против правног лица и одговорног лица	прекршајни поступак против предузетника	кривична пријава
40.222	1.613	1.355	19
	2.968		

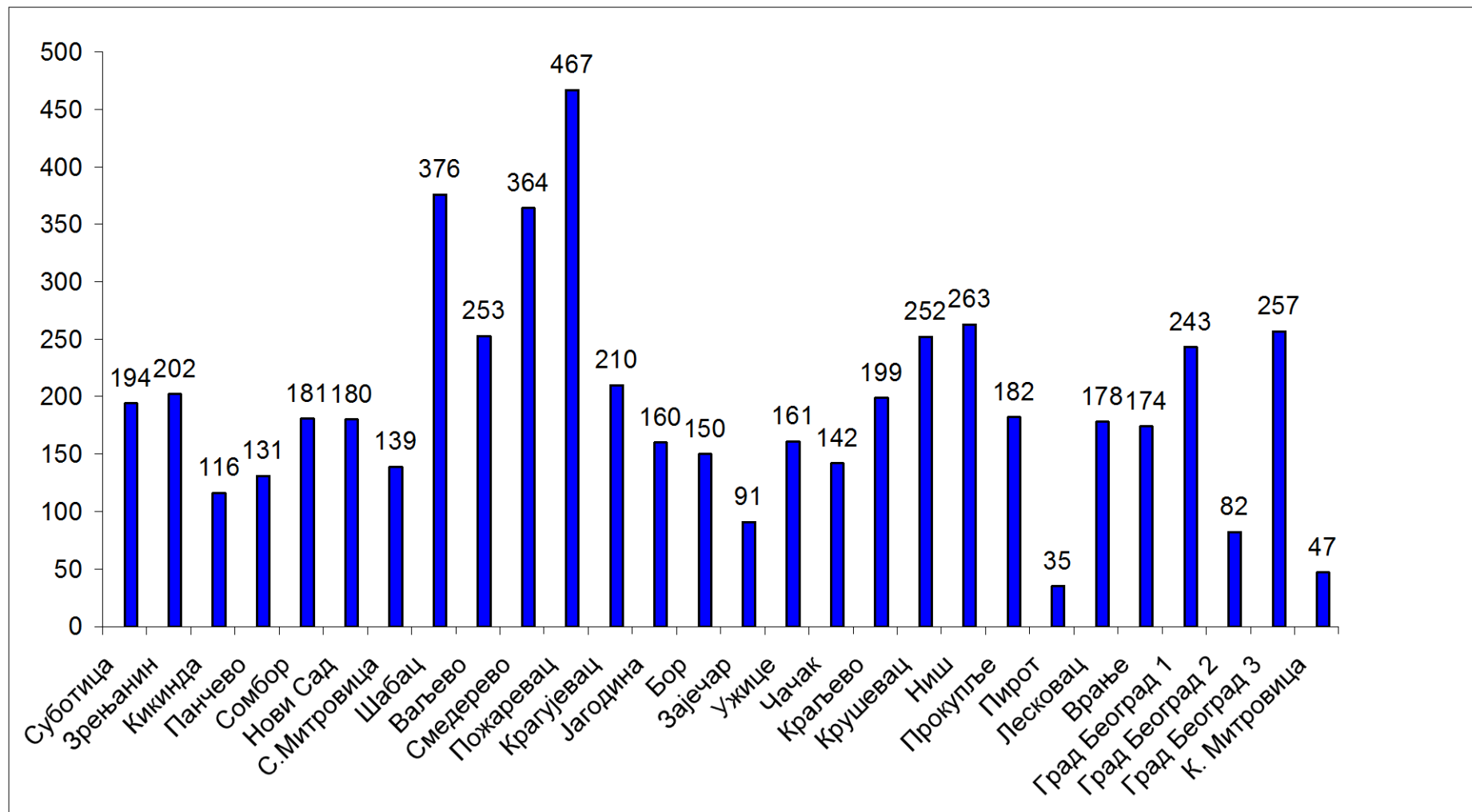


Број захтева за покретање прекршајног поступка- по делатностима

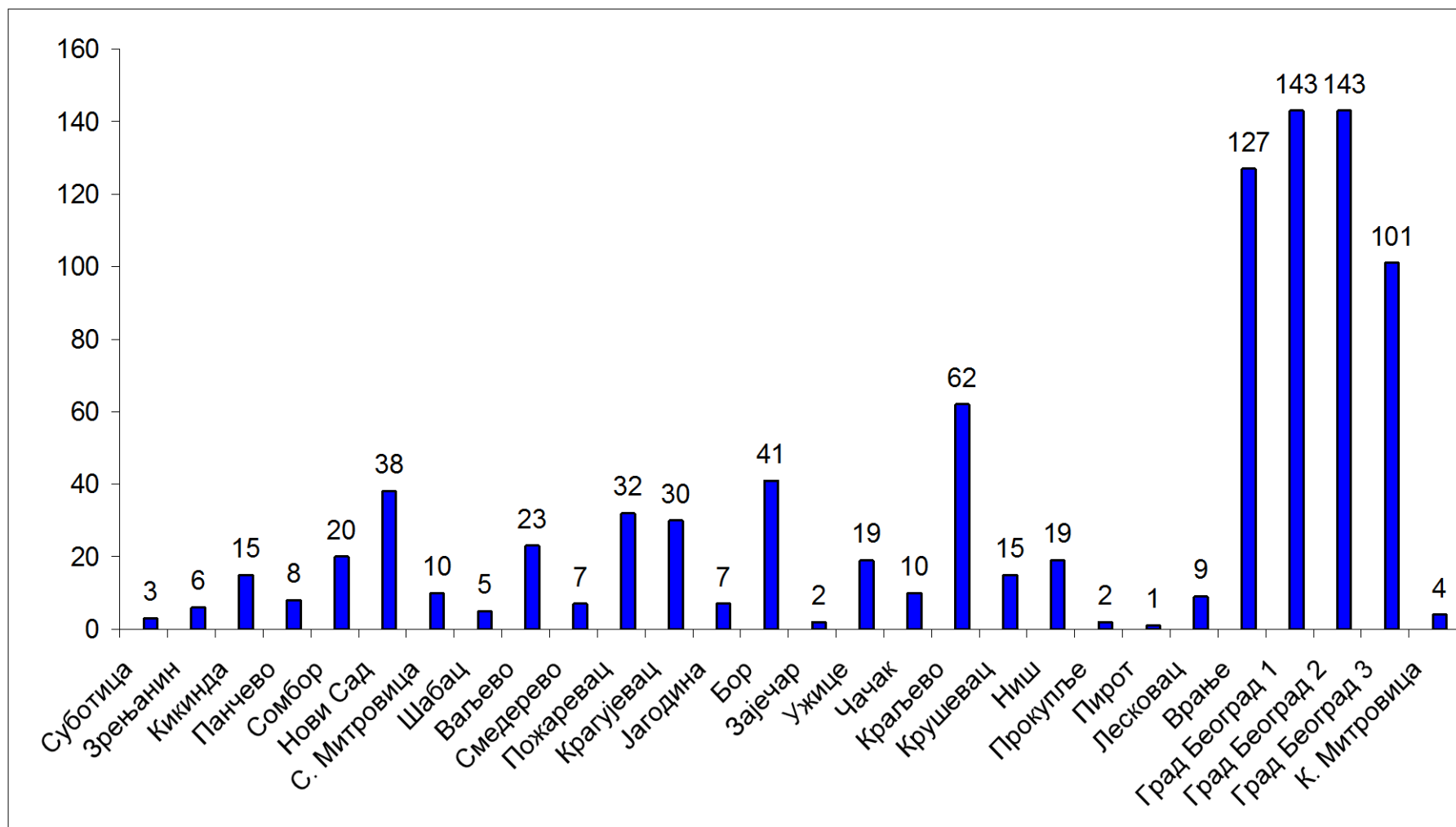
Начин решавања у првостепеном органу за вођење прекршајног поступка у току 2009. године по поднетим захтевима из области радних односа	
Одбацивање	51
Прекид поступка	126
Обустава поступка	999
Број изречених опомена	155
Број изречених новчаних казни прекршајног органа	2.160
Износ изречених новчаних казни по решењу органа за прекршаје	381.775.185
Број уложених жалби инспектора на решење органа за прекршаје	150



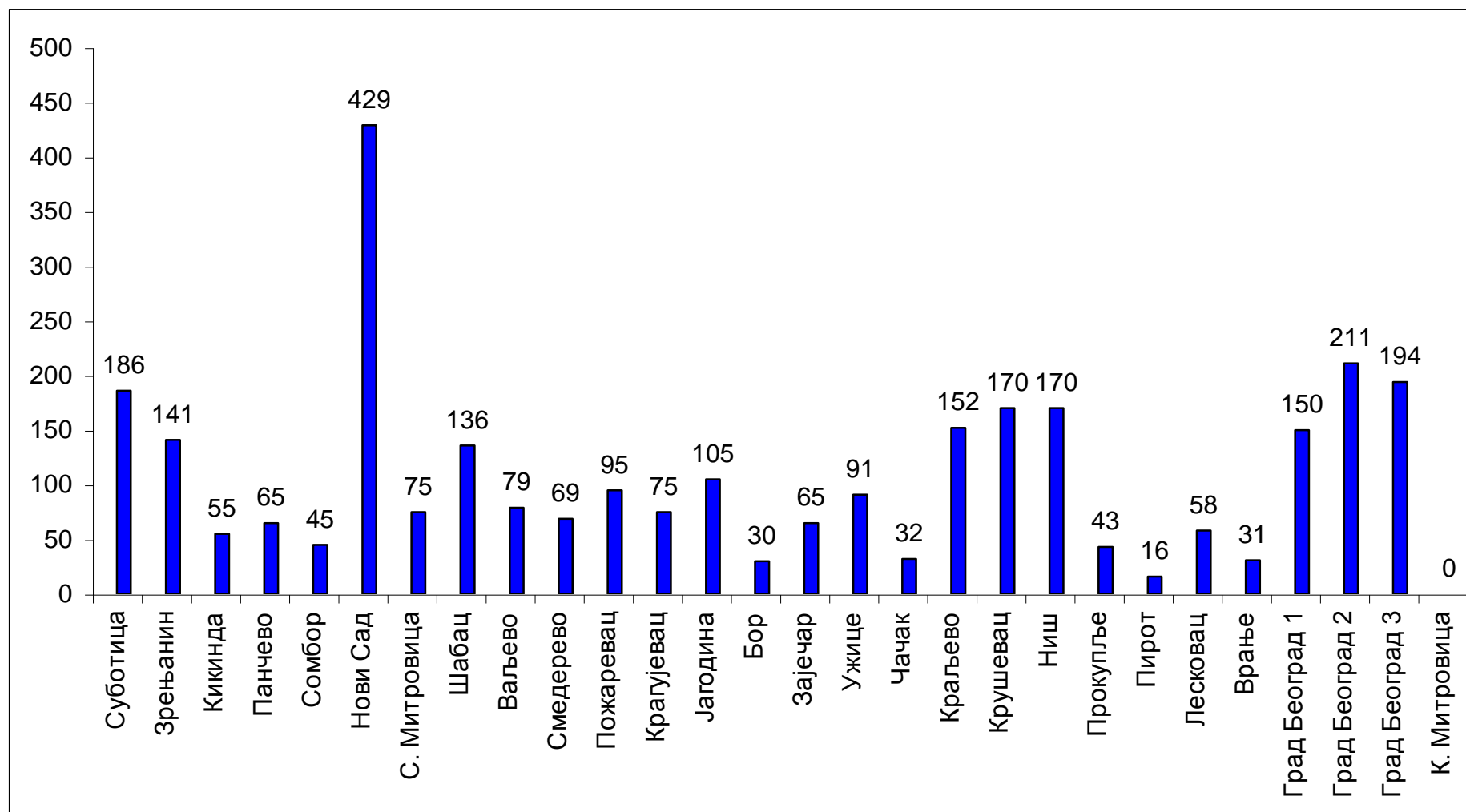
Укупан број извршених надзора из области радних односа- по одељењима



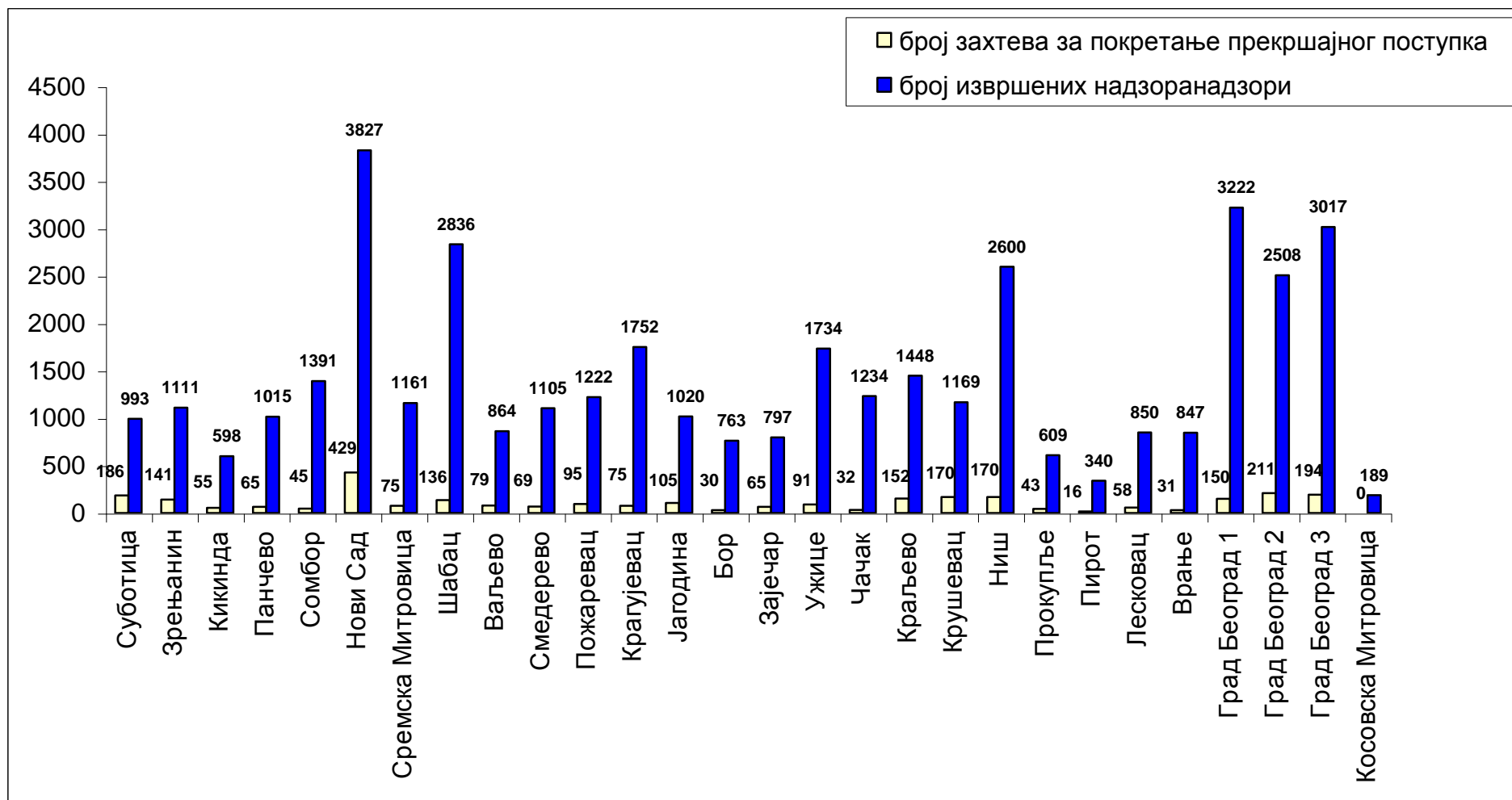
Број донетих решења по члану 269. ЗОР- по одељењима



Број донетих решења по члану 271. ЗОР –по одељењима



Број поднетих захтева за покретање прекршајног поступка из области радних односа – по одељењима



Упоредни приказ броја извршених надзора и поднетих захтева за покретање прекршајног поступка- по одељењима

8.2. Приказ активности Одељења за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду

У Одељењу за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду, поред начелника послове обавља још 6 извршилаца. Од укупног броја запослених на неодређено време, четири су жене.

Одељење за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду обавља послове који се односе на решавање у другостепеном управном поступку из области радних односа и безбедности и здравља на раду; припрему предлога решења којима се одлучује о предлогу за понављање поступка окончаног другостепеним решењем и којима се мења и поништава решење у вези са вођењем управног спора и одлуком Врховног суда Србије из области радних односа и безбедности и здравља на раду; припрему предлога решења којим се поништава и укида решење по основу службеног надзора и израда одлука о жалбама у свим случајевима прописаним Законом о општем управном поступку; припрему предлога одговора на тужбу којом се покреће управни спор пред Врховним судом Србије из области радних односа и безбедности и здравља на раду; припрема одговоре поводом захтева странака – представки из области радних односа и безбедности и здравља на раду ради достављања на поступање стварно и месно надлежним првостепеним органима; учествује у изради годишњег извештаја и планова рада Инспектората за рад (месечни, квартални, годишњи) и осталих извештаја и информација у вези са радом Инспектората за рад, остварује контакте са социјалним партнерима, разним стручним установама и обавља друге послове које одреди директор Инспектората.

8.3. Предузете мере у Одељењу за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду

У извештајном периоду примљено је укупно 2.948 предмета (решавања по жалбама, одговори на тужбе, достављање списа јавном тужиоцу, одговори на различите представке које укључују одговоре на представке заштитнику грађана, поверенику за информације од јавног значаја, електронске представке, давање мишљења на нацрте закона и остали видови представки).

У функцији другостепеног органа донето је укупно 1.199 решења по жалбама на првостепена решења, дато је 29 одговора на тужбу у управним споровима пред Врховним судом Србије, извршен је увид у 18 предмета и исти су достављени Републичком јавном тужилаштву, а у вези иницијативе за заштиту законитости.

Обрађено је 1.559 представки, којима су се, по различитим питањима из области радних односа и безбедности и здравља на раду Министарству обраћали запослени и друга лица.

Обрађено је 56 захтева Агенције за приватизацију упућених Инспекторату за рад.

Обрађено је 8 обраћања од стране заштитника грађана Републике Србије.

Обрађено је 15 захтева Републичког повереника за пружање информација од јавног значаја.

Обрађено је 28 мишљења на нацрте закона. Дато је 44 одговора разним медијима приликом њиховог писменог обраћања Инспекторату за рад. Поднето је 10 извештаја према Кризном штабу Министарства рада и социјалне политике.

Током 2009. године сви извршиоци у Одељењу су учествовали у радним групама које су пружале стручну помоћ инспекторима рада кроз консултације у одељењима и одсецима инспекције рада у управним окрузима и граду Београду; исти су пружали стручну помоћ и асистенцију приликом организованих појачаних инспекцијских надзора такозваних кампања присуствовали су едукацијама за III ниво интегрисаног инспекцијског надзора учествовали су у израдама планова и годишњих извештаја. Такође, учествовали су израдама брошура за потребе медија у давању мишљења на нацрте закона и присуствовали појединим семинарима у организацији службе за управљање кадровима као и други послови по налогу директора Инспектората за рад.

9. Фактички рад - рад „на црно“

Стратегија сузбијања рада на црно представља приоритетни задатак Инспектората за рад у 2009. години као и у претходним годинама и представља један од видова индиректних циљева у остваривању Националне стратегије запошљавања.

Законом о раду је прописано је да надзор над његовом применом, као и применом других прописа о радним односима, општим актима и уговорима о раду којим се уређују права, обавезе и одговорности, врши инспекција рада.

Радно законодавство одређује да је радни однос правни однос између радника и послодавца чију садржину чине права, обавезе и одговорности која почињу да се остварују даном ступања на рад.

Радни однос се успоставља закључењем уговора о раду у писменом облику, а права и обавезе се остварују ступањем радника на рад. Насупрот томе стоји фактички рад или рад „на црно“ који се може дефинисати као однос рада и запослења у коме законски основ заснивања радног односа не постоји или је престао да постоји, али у коме радник стварно испуњава своје радне обавезе на прописан и редован начин.

Објективне последице фактичког рада огледају се у немогућности таквог лица да оствари било које право из рада, постојању сталног ризика од повређивања без последица по послодавца, немогућности остварења права на здравствену заштиту, те непостојање социјалне сигурности у позним годинама живота, с обзиром да за време рада нису пријављени на обавезно социјално осигурање.

Сагласно опредељењу Инспектората за рад да се појава рада «на црно» сведе на најмању могућу меру активности инспектора рада наглашено су усмерене на контролу спровођења одредби Закона којима се уређује радно правни институт «заснивање радног односа», а тим усмерене и на откривање лица која се код послодаваца налазе на фактичком раду.

Иако на удару проблем рада «на црно» и даље постоји, чешћи је у приватном сектору и везује се израженији за трговинску, угоститељску и занатску делатност, мада се затиче и у другим појавним облицима и другим власничким секторима. Најчешће ангажована лица су из категорије незапослених, избеглица, прогнаних, пензионера, ученика и студената, као и запослених чији послодавци не раде, односно код којих дужи временски период не примају зараде.

Фактички рад запослених послодавци најчешће правдају «пробним радом», односно потребом да се провере радне способности радно ангажованог, а пре заснивања радног односа закључивањем писаног уговора о раду и пре подношења пријаве на социјално осигурање. Рад «на црно» правда се и одбијањем запосленог да

са послодавцем закључи писани уговор о раду и његовом жељом да му се увећа зарада за износ припадајућих пореза и доприноса, којих је послодавац ослобођен користећи овај рад.

Надзором се утврђују и екстремне ситуације кад лице затечено на фактичком раду код послодавца одбије да заснује радни однос по интервенцији инспектора и престаје са радом – напушта послодавца, све то како би задржао нека друга права остварена ван радног односа (новчана накнада, статус избеглице и сл.).

Контролом постојања уговора о раду уопште, односно утврђујући да ли лица затечена на раду имају са послодавцем закључене ове уговоре, инспектори рада имају све чешће ситуације да на основу изјаве затеченог запосленог записнички констатују да исти ради „на црно“ (нема закључен уговор о раду у писаној форми, нити је послодавац за истог поднео пријаву на обавезно социјално осигурање). Међутим, послодавци овакав налаз стања обезвреде тако што накнадно у службене просторије поступајућем инспектору презентују уговоре о раду закључене по правилу дан – два пре дана вршења надзора, уз пратећу изјаву да је пријављивање на социјално осигурање у току и да ће бити извршено у законском року (8 дана, од дана ступања на рад), што се по правилу и учини. Не изненађује зашто запослени пристају да потпишу ретроактивно уговор о раду и девастирају своју колику „јучер“ дату другачију изјаву – њих на то тера егзистенцијална жеља да сачувају радна места. У крајњем случају мање иритира чињеница да је инспекцијски налаз стања само формално уредан као и околност да је у резултатима рада вишеструко мање изражен број лица затечених „на црно“ и да изостаје покретање прекршајног поступка, од чињенице да је прекинут фактички рад и постигнут основни ефекат заснивање радног односа.

Овај радно правни институт на удару је и кроз злоупотребу коришћења тзв. флексибилних облика рада и у ситуацијама кад то није законито. Као рад ван радног односа најчешће је корићење закључивања уговора о привременим и повременим пословима у случајевима кад не постоје основна обележја привременог и повремениг рада.

Истиче се да су инспектори рада приликом вршења надзора наилазили и тзв. „фантомске фирме“, односно фирме које нису регистроване код надлежних органа, а у којима послодавац ангажује раднике „на црно“. Проблем добија на значају из разлога што је у овим случајевима инспекторима рада онемогућено обављање инспекцијског надзора и предузимања законских мера због њихове ненадлежности (надлежност тржишне и туристичке инспекције), из којих разлога се овакав начин радног ангажовања лица не прекида.

Но и поред ових проблема са којима се инспектори рада сусрећу, евидентно је повећање броја закључивања уговора о раду и пријављивања на обавезно социјално осигурање након извршеног инспекцијског надзора. Поред поштрене казнене политике, веће поштовање овог института последица је између осталог и начина рада инспектора, односно околности да исти надзор врше и ван редовног радног времена – поподне, ноћу, у дане викенда тј. у време кад је рад «на црно» више коришћен.

Радни однос се успоставља закључењем уговора о раду у писменом облику, а права и обавезе се остварују ступањем радника на рад. Тако радни однос има уговорни и статусни карактер.

Рад „на црно“ је појава на чијем сузбијању је инспекција рада појачано ангажована уназад више година. С обзиром на стално праћење ове појаве јасно се уочавају неке од њених карактеристика у смислу делатности у којима се највише јавља, регионима где је учесталија и периодима у којима се повећава.

Због тога оном ко ради „на црно“, рад може престати у свако доба саопштавањем да више не долази на посао. Фактички рад означава посед права из радног односа, а не правни однос.

Према подацима Инспектората за рад, рад „на црно“ се највише јавља у трговини, угоститељству, занатским, индустријским и производним погонима и грађевинарству. С обзиром да непрестано пратимо кретање ове појаве управо у поменутих делатностима је највише и контролисано.

У појединим делатностима запажено је да се повећава број радно ангажованих „на црно“ у истим периодима сваке године. То је нарочито карактеристично за угоститељство и грађевинарство. У угоститељству у летњем периоду, због повећаног обима посла расте и број радно ангажованих уопште, па и радно ангажованих „на црно“. Што се грађевинарства тиче број ангажованих „на црно“ нагло се повећава пред крај грађевинске сезоне, због тежње послодаваца да испуне задате рокове и што већи број послова заврше у текућој сезони.

За фактички рад регрутују се најчешће, млади, неквалификовани радници, највише до средње стручне спреме, запослени без редовних зарада, незапослени преко 40 година живота и више, примаоци новчаних накнада, социјалне помоћи и сл. Иако су послови које ова лица обављају најчешће високоризични, тешко их је «пронаћи», јер у великом броју случајева између овако ангажованог радника и послодавца постоји спрега. Ово је нарочито присутно у грађевинарству, па су се зато, у делатности грађевинарства, током целе године вршили редовни надзори и појачани инспекцијски надзори.

Раду „на црно“ у делатности грађевинарства погодује велика флукутација радне снаге, често премештање са једног градилишта на друго и кратко време ангажовања лица које проводе на једном радном месту, док не обаве неки посао.

Такође, послодавци злоупотребљавају институцију пробног рада, којег користе као могућност ангажовања лица без заснивања радног односа, истичући да је неопходно да се пре закључивања уговора о раду увере да ли ангажовано лице задовољава све потребне критеријуме.

На градилиштима најчешће „на црно“ раде запослени чија предузећа тренутно не раде, незапослена лица, пензионери и избеглице. Овде се затиче обострани интерес, послодавца с једне стране и ангажованих лица са друге стране. Послодавац избегава да плати порезе и доприносе на зараде радника, а ангажована лица на овај начин имају додатну зараду и не губе статус евидентираног незапосленог лица које прима новчану накнаду.

Несигурност радног места и егзистенцијална угроженост, уз присутан страх да ће их послодавац отпустити са радног места, не дозвољавају чак ни оним радницима који би то желели, да превазиђу законске препреке и успоставе свој радно-правни статус код послодавца.

Због малих зарада које запослени остварују често се јавља и ситуација да сам запослени не жели да заснује радни однос и оствари социјално осигурање, већ жели да ради и од послодавца добије „на руке“ бруто зараду, како би могао остварити већу потрошњу. Ово је нарочито карактеристично за радно ангажовано млађе становништво.

Држава у којој је фактички рад заступљен губи на два начина. Као прво, послодавци не плаћају порезе и доприносе из зараде што су знатна средства. Такође, уколико се овакво понашање послодаваца не би адекватно санкционисало, то би деловало контрапродуктивно у односу на послодавце који поступају сагласно прописима.

У случајевима где је затечено више лица која раде „на црно“ поднети су директни захтеви за покретање прекршајног поступка по том основу и уједно донета решења са налогом да се закључе уговори о раду.

У инспекцијским надзорима утврђена је појава великог броја случајева да послодавци организују производну делатност у подрумима, гаражама, приватним кућама, тако да је такву делатност тешко открити. На таквим објектима нема никаквих натписа нити других ознака, а улазак у просторије где се одвија делатност спречена је обавезним псима чуварима, миро-камерама, интерфонима и катанцима. У таквим просторијама, најчешће се шије, израђује обућа, прави столарија, или одвија неки други вид мини производње и радно ангажована лица раде „на црно“.

Такве појаве раширене су у сервисима, фризерским и козметичким салонима, где „радно ангажују“ наводно лица која су на пракси на основу упута радничких универзитета, а у ствари су један од вида лица која раде „на црно“.

У извештајном периоду у пуној мери је дошло до изражаја превентивна улога инспектора рада, са једне стране, у контакту са књиговођама, које ангажују послодавци – предузетници, сугерисано им је да формулишу одредбе уговора о раду, а са друге стране, послодавцима код којих је вршен надзор налагано да се са запосленима писменим путем уговоре елементи који недостају у уговорима. Рад „на црно“ је и даље присутан у одређеним делатностима, али нема више категорију масовности као претходних година.

Што се тиче ангажовања страних држављана на подручју Републике Србије, њихов број је незнатан у односу на раније године односно готово да га више и нема.

Упоредна анализа података о броју лица затечених «на црно» и броја лица са којима је након надзора заснован радни однос за 2005, 2006, 2007. , 2008. и 2009. годину показује да је у 2005. години затечено 28.735 лица на фактичком раду и да је са 21.563 лица заснован радни однос. У току 2006. године затечено је 16.205 лица, а са 11.324 је заснован радни однос, број лица на фактичком раду у 2007. години износио је 10.448, а радни однос је засновало 7.517 лица, док је у 2008. години затечено 9.054 лица на „црно“ и са 6.394 лица је након надзора, заснован радни однос.

У 2009. години затечено је 5.734 лица на „црно“ и са 4.178 лица је након надзора, заснован радни однос.

На основу досадашње праксе, инспекцијски надзори треба да се врше у континуитету, како у преподневним, тако и у поподневним и вечерњим сатима, јер су тада ефекти у односу на утврђивање постојања рада „на црно“, највећи.

У циљу боље контроле послодаваца, нарочито оних из области трговине и угоститељства, где је фактички рад најзаступљенији, од стране министарства, био је организован је сменски рад инспектора рада, како би се проверило да ли послодавци у послеподневној смени ангажују лица без закљученог уговора.

Оно што је од значаја за овај извештајни период је то што су налози инспектора рада за заснивање радног односа, извршавани у највећој мери у врло кратком року, чак и пре истека рока који им је наложен решењем, а највише због страха од високих износа новчаних казни.

Директор Инспектората за рад је предложио мере за превазилажење и смањење рада „на црно“ а то је:

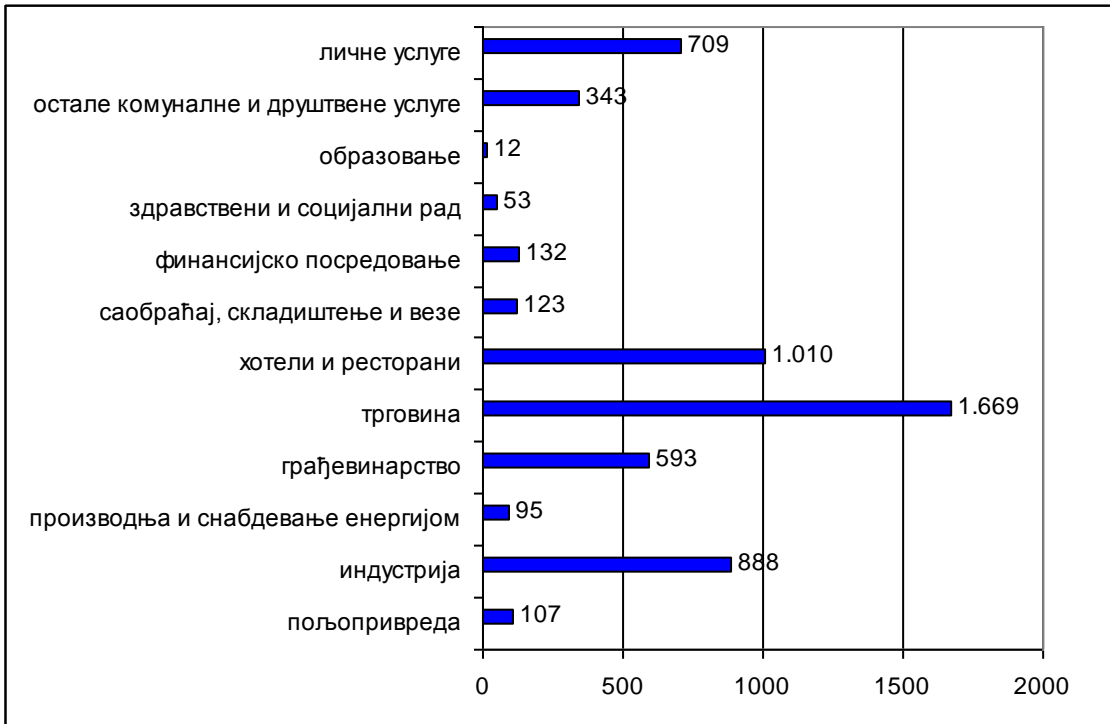
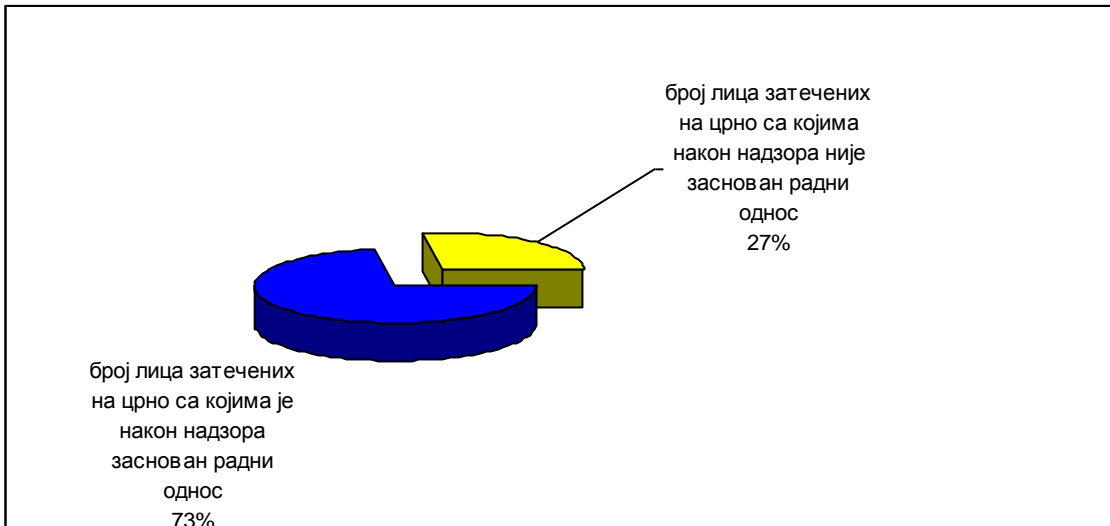
- обезбедити да се закључени уговори о раду региструју код надлежног општинског или другог државног органа (организационе јединице националне службе за запошљавање фонд ПИО, како би се пречиле злоупотребе које

постоје у пракси са избегавањем закључивањем уговора, односно са његовим антидатирањем,

- у практичном деловању инспекцијских органа на нивоу Републике обезбедити већу, бољу и ефикаснију координацију кроз формирање одговарајућег заједничког тела Владе Републике Србије, како би се заједнички послови планирали и ефикасније спроводили са циљем подизања нивоа ефикасности инспекцијских органа и исто тело би припремило и координирало спровођење Акционог плана за сузбијање „сиве економије“ односно рада „на црно“.
- убрзати прекршајни поступак и решити друге проблеме које се у вези са тим јављају „честа застарелост, изричање казни далеко испод законског минимума и слично.
- Уредити јединствени информациони систем, и створити услове за електронску комуникацију свих државних субјеката који учествују у сузбијању рада «на црно».
- Применити одредбу Закона о прекршајима којом је дата могућност да се у ситуацији када је за прекршај од казни прописана само новчана казна може уредити да прекршајни поступак за поједине прекршаје у првом степену води орган државне управе што би у конкретном случају значило да тај прекршајни поступак води прекршајни орган у окриву Министарства рада и социјалне политике, односно Инспектората за рад. На овај начин би се знатно убрзао и учинио ефикаснијим прекршајни поступак.

Укупан број надзора	Број лица у радном односу	Број лица на фактичком раду- рад "на црно"
40.222	357.498	5.734

Број лица на фактичком раду- рад "на црно"	број лица затечених "на црно" са којима је након надзора заснован радни однос	број лица затечених "на црно" са којима након надзора није заснован радни однос
5.734	4.178	1.556



Број лица на фактичком раду по делатностима

10. Радно-правни институти у складу са Законом о раду и Међународним конвенцијама (81. и 129. МОП-а)

Годишњи извештај о раду у складу са утврђеним планом и радним циљевима Инспектората за рад за 2008. годину, сачињен је на основу прикупљених података о раду инспектора рада обрађених по радно-правним институтима. Инспектори рада били су ангажовани у вршењу инспекцијских надзора (по службеној дужности, надзор по захтевима странака) и кампање (контрола рада „на црно“).

10.1. Уређивање права, обавеза и одговорности по основу рада

Права, обавезе и одговорности из радног односа нису регулисани само Законом о раду и не регулишу се само уговорима о раду, већ и колективним уговорима (општим, посебним и појединачним), ако је код послодавца основан синдикат, као и правилником о раду, ако синдикат није основан. Појединачни колективни уговор тј. колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца.

Послодавци са својством правног лица права, обавезе и одговорности, по основу рада, уколико имају организоване синдикалне организације и даље се најчешће уређују колективним уговорима. Код ових послодаваца субјекти у закључивању колективних уговора су често две или више синдикалне организације. Највећи број послодаваца са својством правног лица је са синдикалним организацијама закључио нове колективне уговоре. Они послодавци који то нису учинили и даље примењују одредбе старих колективних уговора које нису у супротности са Законом о раду.

Значај колективног преговарања и закључивања колективних уговора се у довољној мери не схвата. Дешава се да нови колективни уговори не садрже одредбе којима се на прецизнији начин разрађују одредбе Закона о раду, већ се оне једноставно преписују или парафразирају, а понекад дефинишу и мања права од оних датих законом, те остају непримењиве.

Као проблем често се јавља сукоб између послодаваца и синдикалне организације услед чега не постоје услови за преговоре око закључивања нових колективних уговора или анексирања постојећих.

У таквим ситуацијама дешава се и да послодавац откаже колективни уговор, те да по истеку отказног рока права, обавезе и одговорности уреди правилником о раду, јер преговори око закључивања новог колективног уговора нису успели и нема изгледа да ће се наставити. Оваквих ситуација је све више како због недовољне сарадње и неједнаке снаге између социјалних партнера, тако и због неслагања између самих синдикалних организација.

Радни односи код предузетника су уређени на другачији начин. Незнатан, готово симболичан, број предузетника, је радне односе уредио доношењем правилника о раду или закључењем колективних уговора са синдикалним организацијама. Радни односи су најчешће регулисани уговорима о раду. Притом, у највећем броју случајева реч је о формуларима уговора о раду које послодавац само попуни, углавном делимично и без довољног удубљивања у материју која се њима регулише. Књиговодствени бирои, који у највећем броју случајева припремају уговоре о раду за послодавце, углавном не познају област радних односа у довољној мери да би на креативан и потпун начин уредили ову материју. Најчешће се не уноси стручна спрема и занимање запосленог, врста и опис послова, распоред радног

времена, места рада, зарада. Решењима инспектора рада је налагано отклањање утврђених недостатака. Имајући у виду речено, права и обавезе запослених код предузетника углавном су на нивоу минимума који дефинише Закон о раду, односно уговори о раду не садрже све прописане елементе из члана 33. Закона о раду, а посебно не износ зараде. Такође, приликом закључења уговора о раду исти се не уручују запосленима због чега запослени и нису упознати са својим правима.

Послодавци, а и запослени још увек нису довољно едуковани о значају закључења уговора о раду којим се заснива радни однос. Изradi и закључењу уговора о раду приступа се као законској обавези и то уз суштинско приступање на основу специфичности вршења послова у конкретној радњи, односно правном коду. Требало би да законодавац предвиди обавезу регистрације уговора о раду код одговарајуће државне институције, што би онемогућило потенцијално антидатирање истих од стране послодавца.

Као форме уређења права, обавеза и одговорности из радног односа колективни уговор, правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољни услови рада и услови који су утврђени законом. Ову законску диспозицију прати и санкција, а то је ништавост таквих одредби, у ком случају се примењује закон. Ништавост, међутим, не утврђује инспекција, већ суд. Са друге стране, законски је принцип да општи акти и уговор о раду могу да садрже већа права и повољније услове рада од права и услова утврђених законом.

10.2. Заснивање радног односа

Институт заснивања радног односа је јасно уређен законом, што подразумева писани акт који потписује послодавац и запослени даном ступања на рад. Из ове законске клаузуле произлази обавеза послодавца да запосленог у року од осам дана пријави на обавезно социјално осигурање и запосленом достави фотокопију пријаве осигурања што даје потврду да је радно-правни статус запосленог уређен у складу са законом.

Према Закону о раду општи услов за заснивање радног односа је старост запосленог. Послодавац може да закључи уговор о раду са лицем које има најмање 15 година живота, без обзира које послове обавља.

Активности инспектора рада за радне односе у вршењу инспекцијског надзора из области радних односа, ако затекне **малолетно лице** млађе од 18, а старије од 15 година, на фактичком раду („на црно“) је да ће инспектор својим решењем наложити послодавцу да заснује радни однос са малолетним лицем путем закључивање уговора о раду (уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца и налаз надлежног здравственог органа да је способно да обавља послове за које заснива радни однос) и поднесе пријаве на обавезно пензијско и здравствено осигурање.

Према извештајима одељења и одсека Инспектората за рад, у току 2008. године, инспектори рада који врше надзор у оквиру својих редовних активности, нису наилазили на појаве повреда закона у овој области и није констатован случај **дечијег рада**.

Закључивање уговора о раду, као правна форма заснивања радног односа представља основно право запосленог. Многи запослени нису свесни значаја овог акта са аспекта остваривања права из области рада. Честа је појава да кроз разговор са запосленим инспектор рада добије информацију да запослени није ни прочитао одредбе уговора о раду и опште не зна која су му права, обавезе и

одговорности. До проблема долази најчешће приликом престанка радног односа, или остваривања неког од права из радног односа, кад се установи да одредбе уговора о раду нису у складу са вољом уговорних страна, или постигнутим договором.

У инспекцијским надзорима констатовано је да су послодавци закључивали уговоре о обављању привремених и повремених послова који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, из делатности послодавца, као и за обављање послова ван делатности послодавца, где су се закључивали уговори о делу, уговори о заступању и посредовању. Због карактеристика ових уговора, послодавац и ангажовано лице не заснивају радни однос, што значи да се на права и обавезе из ових правних послова не примењују одредбе Закона о раду, већ одредбе Закона о облигационим односима.

С обзиром на овакав правни третман, правно је правило да се овде приликом њиховог закључивања не уговара зарада, већ накнада за извршени рад. У овим случајевима послодавац је дужан да ангажована лица пријави на обавезно социјално осигурање, а ангажовано лице нема право на трошкове за исхрану у току рада, на годишњи одмор, регрес, отпремнину итд.

У пракси има доста проблема са заснивањем радног односа на одређено време у смислу да послодавци у овој могућности виде инструмент за одржавање дисциплине запослени и њихову већу продуктивност. Послодавци покушавају што дуже са запосленима да одрже радни однос на одређено време, премештајући их формално са једних послова на друге.

У инспекцијским надзорима уочена је тенденција заснивања радног односа код послодавца на одређено време у трајању од 30 или 60 дана, а најдуже до годину дана, тако да је мањи број послодавца вршио пријем запослених на неодређено време. Уочена је појава да послодавци вешто злоупотребљавају институт „заснивање радног односа на одређено време“ и то тако што ангажују запослене на одређено време за одређену врсту послова до годину дана, путем уговора на одређено време, а по истеку године дана радни однос прекидају ангажовањем истих лица путем уговора о привременим и повременим пословима (за помоћне послове) и на тај начин чине прекид у радном односу од преко 30 дана.

Пробни рад се код одређеног броја послодавца још увек схвата као могућност ангажовања лица без заснивања радног односа. Послодавац истиче да је потребна претходна провера испуњавања одређених услова за заснивање радних односа да би могли да оцене да ли ће са неким лицем закључити уговор о раду или не и сматрају нереалним захтев законодавца да се уговор о раду закључи пре ступања запосленог на рад.

Као и у претходном периоду институт Уговора о вршењу привремених и повремених послова је предмет злоупотребе, поготово када је реч о ангажовању лица преко омладинских или студентских задруга. Као начин избегавања заснивања радног односа послодавци користе и друге врсте уговора: уговор о делу, уговор о стручном усавршавању, уговор о волонтерском раду и сл.

Инспекција рада током 2009. године, организовано је вршила акције надзора у областима трговине, угоститељства, туризма, грађевинарства. Акције су у свим случајевима исказале успех, не толико у репресивним мерама, колико у својој генералној превенцији.

Радно место је практично постало «мало богатство» тако да не изненађује што махом млади људи, у тренуткуну заснивања радног односа, потписују све што им се понуди. Врло често, тада потписују и бланко захтев за престанак радног односа, а да нису или јесу свесни шта чине. Наравно, у погодном тренуткуну послодавац ту околност искористи, а по захтеву запосленог за интервенцију, инспектор рада може само да констатује да радни однос престаје отказом запосленог.

Инспектори рада врше контролу садржине уговора (обавезу уговарања основне зараде у новчаном износу и елемената за утврђивање радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде, утврђивање и конкретизација врсте и описа послова које запослени треба да обављају).

Као обавезан елемент уговора о раду Закон прописује и - трајање дневног, односно недељног радног времена.

Дакле, као резиме овог поглавља, може се рећи да је опус деловања инспекције за радне односе у 2009. години био знатан и за запослене правичан, без нарушавања суверенитета Закона и да је са гледишта заснивања радног односа фактографска панорама у Републици Србији у 2009. години била следећа: заснивање је у већем обиму вршено у приватном, него у друштвеном сектору. Што се структуре привреде тиче највећи број лица засновао је радни однос у трговинским, угоститељским, занатским радњама, туризму и грађевинарству. Дакле, флукуација радне снаге је била највећа у овим областима привреде. Највише су се запослила незапослена лица по основу уговора о раду, као и незапослена лица и студенти преко омладинских и студентских задруга за обављање привремених и повремених послова.

У погледу облика **дискриминације** дефинисаних законом о раду, запослени још увек нису нашли ефикасан и сигуран пут за своју заштиту. Инспекција рада само делимично може помоћи запосленима у оваквој ситуацији. Судови са своје стране не пружају адекватну и правовремену заштиту запослених који се нађу, као жртве дискриминације, у једној деликатној и тешкој позицији. Синдикалне организације готово уопште се не баве заштитом запослених у овом смислу, а и онда када покушају тешко проналазе адекватне инструменте да заштите запослене. Врло су ретки случајеви да се запослени обрати инспекцији рада због дискриминације којој је изложен.

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

Обраћања по питању дискриминације било је врло мало, но ноторна је чињеница да су најугроженије жене породиље којима послодавац не плаћа накнаду зараде или отказује уговор о раду. Врло често се ради и о прикривеној дискриминацији коју је тешко доказати. Такође, врло често као акт дискриминације запослени доживљавају свој премештај на друге послове од стране послодавца. Инспекција рада још увек са постојећом правном регулативом само делимично може помоћи запосленом у оваквим случајевима.

Недостаје закон о злостављању на раду, за сада је очигледно да постоји велики страх запослених да пријаве дискриминацију.

Но и да је у неком случају био утврђен овај противзаконит акт у било ком виду (непосредно или посредно) инспекција рада не би могла да наложи отклањање његових последица, с обзиром да је за утврђивање материјалне истине извођења одређеним доказним средствима (сведоци, вештаци и др.) надлежан суд. Једино правно средство са којим инспектор располаже у том смислу јесте подношење прекршајне пријаве (члан 273. тачка 1. Закона о раду) уколико на несумњив начин утврди његово постојање.

Дакле, однос инспекције рада према овом проблему није био пасиван, већ се по захтеву странке морало поступати и утврђивати материјална истина.

Уочене неправилности у примени института рад на одређено време

На основу извршених инспекцијских надзора, а у вези примене одредбе чл.37. Закона о раду, везано за заснивање радног односа на одређено време, може се констатовати следеће:

Најчешћи случајеви заснивања радног односа на одређено време везани су за постојање повећаног обима посла код послодаваца, односно ово је најчешће образложење послодаваца које дају инспекторима рада као разлог због кога заснивају радни однос са запосленима на одређено време.

Послодавци злоупотребљавају заснивање радног односа на одређено време најчешће на следеће начине:

Када истекне рок од 12 месеци рада на одређено време, послодаци са истим запосленим заснују радни однос формално правно за обављање других послова, што наводе и у уговорима о раду, а фактички исти запослени наставља да обавља исте послове као и у предходних 12 месеци, или пак донесу решење о отказу уговора о раду, па исто лице ангажују по основу уговора о обављању привремених и повремених послова 30 радних дана фактички на истим пословима, мада формално правно у наведеном уговору утврде да ово лице обавља друге послове. Након тога, 31 радног дана поново закључују уговор о раду на одређено време на истим пословима као и у првом случају када су радили 12 месеци на одређено време, због повећаног обима посла, те на тај начин формално испоштују одредбу чл.37. Закона о раду.

Приликом вршења инспекцијских надзора, када је у питању радни однос на одређено време, инспектори рада треба редовно да утврђују који је основ заснивања радног односа на одређено време, а ако је то по изјави послодавца повећан обим послова, тада се утврђује да ли на пословима на којима је заснован овакав радни однос, има већ заснован радни однос са једним или више запослених на неодређено време, да би се утврдило да постоји правни основ заснивања радног односа на одређено време по основу повећаног обима послова.

Приликом досадашњих надзора инспектори рада су уочавали различите облике ангажовања радника на одређено време:

ПРВИ ВИД – заснивање радног односа два до три пута на један до три месеца па потом на неодређено време. Разлог који наводе послодавци – тек почета делатност па је обављање неизвесно, да «пробају» запосленог и да могу лако да откажу уговор о раду.

ДРУГИ ВИД – на истим пословима све по два - три месеца дуже од једне године, сваки пут са закљученим уговором о раду. Одредбе члана 37. став 4. предвиђају да «радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос». Полазећи од чињенице да радни однос на одређено време може трајати најдуже годину дана да се закључити да се мисли на пет радних дана без закљученог уговора о раду (ако настави да ради по истеку рока...). Ако инспектор рада затекне у надзору запосленог са закљученим уговором о раду на одређено време на истим пословима на којима је већ заснивао радни однос на одређено време дуже од годину дана може једино донети решење и наложити да запослени престане са радом с обзиром да радни однос може трајати најдуже годину дана. Запослени најчешће не покрећу спор пред судом ради утврђивања да су у

радном односу на неодређено време. Тако послодавац није санкционисан, а последице његовог прекршаја трпи запослени.

ТРЕЋИ ВИД – запослени заснива радни однос на одређено време од једне године на одређеним пословима, потом на другим пословима опет на једну годину, и тако више година на разним пословима код истог послодавца, фактички без прекида. Пријава на обавезно социјално осигурање спроводи се када први пут заснива радни однос, а одјава по окончању задњег радног односа. Послодавци прибегавају и изменама Правилника о организацији и систематизацији послова и систематизују нове послове где запослени испуњава тражене услове стручне спреме и врсте занимања са нешто мало измењеним описом послова. Ово је, најчешће, појава у здравственим установама и код послодавца са већим бројем запослених радника који тај број не желе да повећавају. Разлози су, код првих, ограничено запошљавање на неодређено време с обзиром да ресорно Министарство одобрава ново запошљавање, а у привреди, вероватно да послодавац покушава да избегне утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба а због обавезе исплате отпремнине, када се због неких разлога појави потреба да се смањи број запослених. У прилог томе је чињеница да су почетком 2009.г. због економске кризе у великом броју отказани уговори о раду запосленима на одређено време поготово у металској индустрији. Како је разлог за заснивање радног односа на одређено време најчешће до годину дана због привремено повећаног обима посла, овим запосленима је радни однос могао да престане због престанка привремено повећаног обима посла.

ЧЕТВРТИ ВИД – запослени заснива радни однос на одређено време у једном предузећу ради обављања одређених послова, све на по месец дана, у укупном трајању од једне године и исти дан то предузеће закључује уговор о пружању услуга са другим предузећем, у трајању од једне године, ради обављања послова у том другом предузећу од стране првог са својим запосленим радницима. Запослени тако има закључен уговор о раду за послове које не обавља с обзиром да ради на другим пословима који су тражени уговором о пружању услуга, у другом предузећу. Зараду прима у предузећу где је закључен уговор о раду, у коме су спроведене и пријаве на обавезно социјално осигурање. По истеку једне године, друго предузеће заснива са истим запосленим радни однос пошто му је, по претходно заснованом радном односу, отказан уговор о раду и спроведене одјаве са обавезног социјалног осигурања, и закључује уговор о пружању услуга са предузећем у коме је до тада, по претходно наведеном уговору о пружању услуга, овај запослени већ обављао одређене послове, опет у трајању од једне године. По истеку године дана процес се понавља са трећим предузећем, а запослени више година обавља исте послове код истог послодавца. Тако запослени увек ради у стресном стању у страху од отказа, а у случају да се догоди повреда на раду послодавац нема обавезу да овог запосленог задржи на раду дуже него што је дефинисано уговором о раду.

ПЕТИ ВИД (нетипичан) запослени и послодавац закључују уговор о раду за обављање одређених послова у својству приправника путем Националне службе за запошљавање, а да приликом надзора затичемо запосленог да обавља друге послове. Када инспектор наложи да послодавац запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду сагласно члану 16. став 1. тачка 4. Закона о раду испостави се да послодавац таквих послова и нема.

- Нека запажања у вези са петим видом -

Напомињемо да инспектори немају сазнања са којим послодавцима је Служба закључила овакве уговоре, нити је за програм запошљавања приправника (који утврђује обавезу послодавца који је запослио приправника да исто лице задржи у радном односу још годину дана након истека приправничког стажа) обезбеђен систем надзора и међусобног информисања. Шта ако послодавац, након истека приправничког стажа не задржи ово лице још годину дана у радном односу (нормално под условом да не наступи ни један од разлога за престанак радног односа кривицом или вољом запосленог)?

Најновијим програмом Службе предвиђа се да на одређеним пословима послодавац може закључити уговор о волонтерском раду са једним лицем у трајању од три месеца, затим уговор о раду у својству приправника годину дана на истим пословима и потом уговор о раду на истим пословима на одређено време још годину дана. Чланом 47. став 3. Закона о раду одређено је да приправнички стаж траје најдуже годину дана. Ако се три месеца волонтирања рачунају у приправнички стаж (а претходе закључивању уговора о раду у својству приправника на пословима на којима је исто лице већ три месеца волонтирало), онда је трајање приправничког стажа дуже од Законом дозвољеног.

3. На основу свега изнетог може се закључити да овакав начин заснивања радног односа послодавцима пружа са једне стране, могућност да запосленима лакше престане радни однос, а са друге стране да им се ускрате поједина права из радног односа.

- Најчешћа пракса заснивања радног односа на одређено радно време је у здравственим установама, тржним центрима, јавним предузећима, а разлози су и да би се избегла законска процедура код заснивања радног односа, а посебно код отказивања уговора о раду на неодређено време.

На пример број запослених за здравствену установу одређује надлежно министарство, а како са тим ограниченим бројем запослених нису у могућности да организују све потребне послове присиљени су да прибегавају овом институту, јер не само да немају довољно сопствених средстава из којих би се финансирале зараде за ове запослене, већ према тврдњи ових послодаваца, надлежно министарство од средине 2009. године касни или не дозначује средства запосленима. На овај начин запослени на одређено време су у сталном страху и неизвесности од губитка посла.

Карактеристично је за делатност трговине или угоститељства да послодавци са запосленим женама закључују уговор о раду на одређено време из разлога постојања могућности да запослена због трудноће, порођаја може користити одређена права по основу рада и то послодавцима не одговара.

Сам статус рада уговора на одређено време ствара такође психолошки притисак на запослене да ће истеком времена изгубити посао па самим и тим и пристају да раде за минималну зараду.

Формално-правно код инспекцијских надзора послодавци се «покривају» уговорима о раду иако фактички запослени раде по више година код истог послодавца на одређено време, али не на истим пословима.

Сходно наведеном, сматрамо да до злоупотребе наведеног радноправног института долази не само због економске кризе и тешког стања на тржишту рада, већ и због недовољно прецизних законских решења која се односе на исти, те је неопходно, пре свега због принципа правне сигурности, законским нормама прецизно га регулисати и на тај начин онемогућити његову злоупотребу.

Предлози за измену Закона о раду

1. Да се законским одредбама утврди да се сматра да је запослени који је засновао радни однос на одређено време супротно случајевима и разлозима утврђеним законом, налази у радном односу на неодређено време и предвидети законом новчане казне за понашање послодавца супротно овој одредби закона.

2. Члан 33. Закона о раду предвиђа као обавезну садржину уговора о раду у тачки 7. «трајање уговора о раду на одређено време», али не и разлог за заснивање радног односа на одређено време. Обавеза послодавца да унесе разлог заснивања радног односа на одређено време није изричито предвиђена нити има санкције ако послодавац не наведе разлог. Допунити члан 33. тачку 7. Закона са: «и разлог за заснивање радног односа на одређено време». Тада би било могуће Законом предвидети да представља прекршај ако уговором о раду нису утврђени разлози за заснивање радног односа на одређено време (из члана 37. Закона) или користити одредбу члана 273. став 1. тачка 2. Закона о раду.

3. У члану 37. став 4. иза речи «за који је заснован радни однос.» ставити зарез и додати «односно ако радни однос заснован у складу са ставом 1. овог члана траје дуже од једне године.» те, додати нов став у члану 37. Закона који би гласио: «Сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време ако запослени ради супротно разлозима наведеним у уговору о раду». Тада бисмо могли да у случају заснивања радног односа датог у четвртом примеру наложимо да послодавац са овим запосленим закључи уговор о раду на неодређено време, с обзиром да ни један разлог за заснивање радног односа на одређено време не стоји ако послодавац рад овог запосленог одмах «изнајмљује» другом послодавцу. Овакав налог, с позивом на члан 37. став 5. Закона, би могао да се у инспекцијском надзору дā, и у другом виду заснивања радног односа на одређено време (са закљученим уговором о раду на одређено време код истог послодавца на истим пословима дуже од једне године).

4. Неопходно је допунити одредбу члана 37. Закона о раду, тако да се уколико је радни однос заснован на одређено време, а то нису случајеви прописани овим чланом сматра да је радни однос заснован на неодређено време.

5. У казним одредбама Закона о раду предвидети такође прекршајну одговорност уз запрећену новчану казну за послодавце.

6. Потребно је дати изричита овлашћења инспекторима рада да када се по Закону о раду испуни услов за прерастање радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време инспектор рада решењем може наложити послодавцу да спроведе исте.

10.3. Распоред радног времена

Пуно радно време запосленог, по Закону, износи 40 часова недељно. Радна недеља траје пет радних дана. Међутим, на захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе или изненадног повећања обима послова. То је прековремени рад и не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Ово је један од радно-правних института где су уочени бројни пропусти, те је у 2009. години контрола инспекције рада у овом сегменту знатно појачана.

Као обавезан елемент уговора о раду у складу са чланом 33. Закона о раду је утврђивање радног времена (пуно, непуно или скраћено) као и трајање дневног и недељног радног времена. Распоред радног времена у смислу члана 55. – 56. Закона о раду у оквиру радне недеље утврђује послодавац. По правилу распоред радног времена се утврђује уговором о раду и он се распоређује према 40-часовној радној недељи. За проблем инспектор рада сазнаје тек по престанку радног односа запосленог када дође лично или поднесе захтев да послодавац није испоштовао распоред радног времена утврђен уговором о раду.

Проблеми настају од недоношења одлуке о распореду радног времена, преко неадекватно распоређеног радног времена и често прековременог рада, до не вођења евиденција о радном времену и неисплаћивања накнада за рад дужи од пуног радног времена. Како је ова појава прилично распрострањена и јавља се у готово у свим делатностима и код свих облика организовања послодавца, проблеми у примени овог радно-правног института решавају се по фазама. Истовремено са инспекцијским надзорима, где се делује репресивно и корективним методама, води се кампања преко социјалних партнера да се примена овог радно-правног института врати у законске оквире. Репресивни приступ углавном је према послодавцима код којих се у ранијем периоду деловало едукацијом и превентивним мерама, уколико оне нису дале резултате, па је послодавац наставио са кршењем прописа.

Законом прописано радно време се углавном поштује у јавним предузећима и установама. Уочено је да се непоштовање радног времена све чешће јавља у банкама. Послодавцима на руку иде «зид ћутања» запослених, као и недореченост позитивних прописа. Највише уочених пропуста је било у области грађевинарства, трговине и угоститељства. Ради ефикаснијег надзора неопходно је донети закон о евиденцији у области рада, који би садржао и оштру санкцију за послодавце у свим случајевима повреде члана 53. Закона о раду. Инспектори рада су подносили захтеве за покретање прекршајних поступака и решењима налагали послодавцима да донесу одлуку о распореду радног времена запослених и да са том одлуком упознају запослене, а у циљу да се у наредним надзорима лакше утврде повреде закона.

Може се констатовати као и у претходним годинама, да запослени, док су у радном односу, су крајње некооперативни у односу на инспекцију рада, својим изјавама штите свог послодавца, а тек касније, након престанка радног односа, износе пред инспекцијом рада тачне чињенице које терете послодавца због непридржавања законских одредаба, као и одредаба општих аката послодавца и уговора о раду, који су закључени са запосленима, а овакво њихово понашање карактеристично је и у односу на њихов остварени прековремени рад.

Како није законом обавезно вођење евиденције о присуству на послу у тим случајевима инспектор рада нема могућности да утврди да ли је заиста право запосленог угрожено како би предузели мере у складу са овлашћењима.

10.4. Одмори и одсуства

Одредбама Закона о раду установљени су одмор у току рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор. За контролу инспекције били су од важности недељни и годишњи одмори, с обзиром на теже последице њихове злоупотребе од стране послодавца, иако се шалтерским радницима често ускраћивао и одмор од 30 минута у току рада.

Законска одредба да је послодавац дужан да запосленом обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље, ако је

неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора. У овом погледу било је спорадичних обраћања запослених и интервенција инспекције рада.

Право на годишњи одмор запослени не споре у већини случајева, мада се ређе доносе решења у смислу Закона о раду, већ се усмено одобрава право на годишњи одмор. Како се уговором о раду утврђује право најчешће на законски минимум од 20 радних дана то се запосленом даје да користи не најмање три радне недеље већ по недељу дана у деловима.

У надзорима вршеним над применом овог института као и кроз информативна обраћања послодаваца и запослених, идентификовани су неки од пропуста везаних за примену овог института, а најчешћи су:

- недоносе се писана решења о одређивању права на годишњи одмор;
- ако се доноси писмено решење оно се запосленом доставља у року крећем од утврђеног законом (најчешће на дан почетка коришћења годишњег одмора);
- годишњи одмор утврђује се у законском минимуму, без да се врши увећање по обавезним додатним критеријумима;
- необезбеђује се одмор у току дневног рада за поједине категорије радника (трговина, угоститељство);
- на неплаћено одсуство запослени се шаље и у ситуацијама поремећаја пословања послодавца, односно у случајевима смањења обима посла.

Посебни проблем је код запослених на одређено време који право на сразмеран годишњи одмор остварују за сваки период рада на одређено време. Најчешће се запослени плаши да поднесе захтев за коришћење годишњег одмора, јер онда послодавац са њим неће поново засновати радни однос. Дакле, и у случају када послодавац изда решење о коришћењу годишњег одмора, тешко је утврдити да ли га је запослени и користио и у ком обиму.

У случајевима када послодавац није запосленом донео решење за коришћење годишњег одмора, сматра се да му је то право ускратио и у тим случајевима подноси се прекршајна пријава.

У протеклој години било је случајева да послодавци супротно закону запослене упућују на одсуство због недостатка посла, а да запосленима не издају решења, већ се само у форми обавештења на огласној табли истакне списак запослених који се упућују на плаћено одсуство уз накнаду зараде у висини од 60% зараду коју би остварили да раде. У таквим случајевима су инспектори рада предузимали одговарајуће мере.

Остала одсуства врло су ретка, нарочито плаћена и само изузетно се дешава да послодавац омогући запосленом коришћење истих, а и тада најкраће могуће и најчешће усмено. Над применом овог института тешко је вршити надзор јер нема обраћања странака које се плаше да не изгубе посао или у већим предузећима да ће га обраћање инспекцији рада коштати премештаја на слабије плаћене послове, осим ако се ово одсуство не злоупотреби од стране послодавца, у смислу да се отказује уговор о раду због неоправданог одсуствовања са рада.

10.5. Заштита запослених

Код облика посебне заштите појединих категорија запослених највише проблема има код **заштите жена** за време трудноће и након порођаја. Још увек се дешава да запослена жена по повратку са одсуства са рада због порођаја и неге детета добије отказ уговора о раду, чим се за то стекну формални услови. Такође неретко

младе жене не добијају запослење иако испуњавају све потребне услове због бојазни послодавца да ће иста користити права по основу трудноће и неге детета. Радно ангажованих млађих од 18 година готово да и нема.

Одељењима и одсецима инспекције рада у Републици Србији у току 2009. године, углавном су се обраћале жене са захтевом за предузимање мера из разлога што им послодавци нису редовно исплатили породилско боловање и исплату накнада зарада по основу коришћења **породилског одсуства** и одсуства ради неге детета и др. Према подацима са којима располажемо, има случајева да запослене жене по престанку радног односа долазе у инспекцији рада са примедбама на однос према њима од стране послодавца у погледу дужине дневног радног времена које траје дуже од осам сати дневно, да им послодавац није омогућавао коришћење недељног, годишњег одмора, не признаје се боловање – дознаке.

Разлог због чега запослене у току радног односа не траже остваривање својих ускраћених права код послодавца у инспекцији рада је страх да након тога не остану без егзистенције која им је неопходна односно престанак радног односа.

У погледу института **заштите материнства** запослене мајке су се најчешће обраћале инспекцији рада ради исплате накнада зараде за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, што је резултирало доношење решења о налагању послодавцу да се исплата исте изврши, а што је послодавац готово увек отклањао у датом року.

Врло је чест случај да послодавац не изда решење о утврђивању права запослене на породилско одсуство.

У вези напред наведеног а на основу евиденције са којом располаже инспекција рада у одељењима / одсецима у управним окрузима и граду Београду, којима су се странке (запослене мајке) обраћале у погледу заштите материнства инспектори рада те захтеве су по овом основу решавали приоритетно.

У извештајном периоду на основу вршених надзора код послодаваца – угоститеља, који су извршени ноћу на раду су у мањем броју затицана малолетна лица од 15 – 17 година живота, који су радили као конобари на сплавовима или у летњим баштама, који су имали закључене уговоре о раду са послодавцем без испуњености услова из члана 25. Закона о раду, а такође у тим случајевима је констатовано да је послодавац поступио супротно члану 88. став 2. Закона о раду, јер је мимо случајева утврђених наведеним чланом закона одредио запосленима млађим од 18 година живота да раде ноћу, а што је наведеним чланом закона изричито забрањено. Против послодаваца су поднети захтеви за покретање прекршајног поступка, а такође је решењем наложено да се прекине са оваквим распоредом радног времена, односно да се прекине радно ангажовање ове категорије запослених, ноћу. По свим донетим решењима је поступано. Неопходно је да инспектори рада интензивирају вршење инспекцијских надзора у ноћним сатима, нарочито у летњем периоду, нарочито код угоститеља и код послодаваца регистрованих за производњу хлеба и пецива, управо и између осталог и ради откривања и спречавања горе наведеног рада малолетних лица.

Присутна је и појава да послодавац запосленом **инвалиду рада**, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању не обезбеђују послове према преосталој радној способности нити обезбеђује обављање другог одговарајућег посла када је утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима.

Како инвалиди рада нису били заштићена категорија запослених, приликом утврђивања радника за чијим је радом престала потреба, у претходним годинама већини је по том основу престао радни однос. Једино у случају када запослени ради на пословима са повећаним ризиком, за кога се у поступку

периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава прописане здравствене услове, Законом о безбедности и здрављу на раду, утврђена је обавеза послодавца да таквог запосленог премести на друго радно место које одговара његовој здравственој способности. Шта је са запосленима који не раде на радним местима са повећаним ризиком, а по налазу лекара послове на којима су радили не могу више да обављају? Постоји велика могућност да се ова лица злостављају на радном месту, у циљу да сами дају отказ послодавцу. Перфидни облици су усмене забране другим запосленим да са овим запосленим сарађују или контактирају, премештају у неуслован радни простор, давање радних обавеза у неостваривом обиму и сл.

10.6. Зарада, накнаде зарада и друга примања

Општим актом или уговором о раду утврђују се елементи или начин утврђивања зарада.

У извештајном периоду највећи број захтева за интервенцију инспекције рада везан је за примену овог радно-правног института, а претежним тражењем да се послодавцима наложи исплата заосталих зарада, односно разлика зарада.

Законом о раду у члану 104. се јасно каже да запослени има права на зараду у складу са општим актом и уговором о раду и да се исто исплаћује у роковима што подразумева поштовање истих. Међутим, честа је појава да се ово право запослених непоштује од стране послодавца.

Карактеристично је да послодавци у уговорима о раду не утврђују елементе за утврђивање радног учинка, чак и оних послодаваца који се баве производним занимањима у којима је по правилу једноставније нормирање послова, односно утврђивање броја и квалитета јединице производа коју је запослени дужан да произведе у јединици времена, да би остварио основну зараду.

Један број послодаваца, пак, предвиђа могућност стимулације или „дестимулације“ у одређеном проценту, али опет без уговарања елемената на основу којих се може утврдити основ и висина ове дестимулације, већ је све препуштено одлуци директора или оснивача, те се стиче утисак произвољности из зле намере при доношењу овакве одлуке, која се понекад користи као казна.

Зараде код послодавца су углавном у висини **минималне зараде**, или нешто више од овог износа. Ретки су послодавци који исплаћују зараде према стручним спремама запослених. Велики је проблем код уговарања зарада и обавезе да се основна зарада изрази у новчаном износу. То послодавцима ствара бројне тешкоће те углавном зараду дефинишу тако да буду новчано одредива, полазећи од неколико утврђених параметара.

Као и у претходној години минимална зарада уговарана је у већини контролисаних случајева. Врло често су запослени, али тек кад престану да раде код послодавца, наводили да је зарада усмено уговарана већа од минималне и да је исплаћивана мимо обрачуна «на руке». Често је престанак исплате овако уговорене зараде био и разлог да запослени престане да ради. Неопходно је објаснити послодавцу да уколико зараду утврде у номиналном износу и висини минималне, да морају у случају промене висине зараде, закључивати анекс уговора о раду, уз писмену понуду. Стиче се утисак да је послодавцима много више одговарало, када је неко други, као нпр. посебним колективним уговорима утврђивао коефицијенте и вредности коефицијената које су они само уносили у уговоре о раду. Вероватно је то из разлога, као што смо навели, да се чак и закључење уговора о раду поверава књиговођама, који користе типски образац. Вредновање нечијег рада и одређивање

одговарајуће норме и учинка није једноставан посао и неопходно је да то ради послодавац у зависности од делатности, броја запослених итд.

С обзиром на стање у привреди није мали број послодаваца који запошљавају већи број лица (200 и више) а да већ и дужи период не могу да исплате зараде запосленима, због губитака у пословању и лоше финансијске ситуације. Код појединих послодаваца који се налазе у оваквој ситуацији отворен је стечајни поступак, а има и послодаваца који формалну послују, а суштински не раде већ дуже време. Егзистенција запослених је угрожена, а инспекција рада нема адекватних инструмената за заштиту њихових права.

Више проблема има са недостављањем обрачуна зарада запосленима и вођењем евиденција зарада и законском обавезом да запослени потписује ову евиденцију.

Топли оброк, као новчано давање постао је предмет изругивања појединих послодаваца који су одредили његову висину у новчаном износу од неколико – до једног динара. Слична је ситуација и са исплатом регреса. Проблеми се јављају и код исплате накнаде зарада запосленим женама за време породилског одсуства, јер послодавци понекад немају сопствена средства за исплату ових накнада заједно са осталим зарадама запослених, а средства Фонда за здравствено осигурање се не уплаћују редовно, чиме је угрожено право запослених жена. Такође, у појединим случајевима јавља се и проблем неисплаћивања запосленима надокнада за долазак и одлазак са рада.

Врло често се зараде по више месеци и година неисплаћују ни у предузећима која су приватизована, као што се ни не доносе решења о престанку радног односа. Полазећи од чињенице да је радник са послодавцем у неравноправном положају, требало би одредити да је послодавац дужан да исплати барем минималну зараду и да се о начину и времену исплате исте не може споразумевати са радником.

У случајевима када је инспекцијским надзором утврђено да послодавац не уплаћује порезе и доприносе на обавезно пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености до 30. у текућем месецу за претходни месец, а што је у обавези да учини сагласно одредби члана 51. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање, о овој чињеници су инспектори рада обавештавали Пореску управу која је надлежна да врши надзор над применом наведеног закона сагласно одредби члана 69. истог.

На овакве послодавце требало би обрати пажња приликом теренских контрола Пореске управе, које би се вршиле и по захтеву инспектора рада из разлога што би требало да се минимална зарада исплаћује као социјална категорија, ако је послодавац у финансијским тешкоћама, а не као правило.

Имајући у виду да новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе, запосленима се у свим случајевима дуже инсолвентности послодаваца сугерише да заштиту права остварују и паралелно пред надлежним судом, како би прекинули рок застарелости.

Инспектори рада су у извештајном периоду доносили решења и налагали послодавцима исплату зарада, накнада зарада и других примања, без обзира да ли је послодавац у моменту настанка обавезе за исплатом зараде био у блокади због текућег рачуна, а такође су подношени и захтеви за покретање прекршајног поступка без обзира на став појединих већа за прекршаје, односно пресуде Врховног суда Србије из 2005. године, да чињеница што је рачун окривљеног правног лица био у блокади у критично време представља околност која искључује његову прекршајну одговорност за прекршај из члана 60. став 1. тачка 13. Закона о порезу на додату вредност.

10.7. Престанак радног односа

У 2009. години и извештајном периоду, било је случајева отказа уговора о раду запосленима готово по свим основима.

Најчешће су се инспекторима рада обраћали запослени са захтевом да им обезбеде враћање **радне књижице** и друге документације након престанка радног односа. Дешава се да запослени напусти рад, без давања отказа у смислу Закона о раду или закључивања споразума са послодавцем, тад се јавља специфична правна ситуација да је запослени и даље у радном односу, иако више не ради. Превазилажење ове ситуације решавало се социјалним дијалогом инспектора рада са уговорним странама и враћање радно-правног односа у законске токове. Не враћање уредно попуњене радне књижице је стално присутан пратилац на релацији послодавац – запослени. Разлози не враћања радне књижице углавном су неизмирене обавезе према Фонду ПИО, што резултира немогућношћу остваривања права запосленог у заснивању радног односа код другог послодавца, или права по основу привремене незапослености.

Проблем код контролирања овог радно-правног института је у томе што је не враћање радне књижице санкционисано мандатном казном коју инспектор рада још увек не може да наплати.

Запослени се инспекцији рада обраћају не у смислу члана 271. Закона о раду јер до отказа уговора о раду долази након што су поремећени радни и други односи између запосленог и послодавца, тако да из тог разлога запослени и не жели да се врати на рад код тог послодавца већ се захтевом најчешће тражи да се промени основ отказа уговора о раду или се тражи исплата новчаних потраживања.

Код споразума о престанку радног односа запослени понекад истичу да нису дали своју сагласност, већ је искоришћен бланко формулар, који су при заснивању радног односа потписали са послодавцем, или да су били у заблуди, или под принудом, да потпишу овај документ. Због оваквих спорова запослени су упућивани на суд, као надлежни орган.

У току 2009. године код неких послодаваца спроведен је поступак утврђивања лица за чијим је радом престала потреба, те је по овом основу већем броју запослених отказан уговор о раду и исплаћена отпремнина. Запосленима којима је у овим поступцима отказан уговор о раду нису се обраћали инспекцији рада захтевом за одлагање извршења решења послодавца о отказу уговора о раду.

Извештајни период обележили су откази уговора о раду од стране послодавца у смислу члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, и то у привредним друштвима који су у дубоким финансијским дубиозама или су пак у вези својинске трансформације.

У овим привредним друштвима су били групни откази уговора о раду и запослени су се сами пријављивали за социјални програм који финансира Влада. У поступку реализације одобреног социјалног програма запослени су се обраћали инспекцији за савет да ли потписивање споразума о регулисању међусобних права и обавеза значи одрицање од потраживања која имају од послодавца по основу запослених, а неисплаћених зарада.

Као најчешћи пропусти у поступку отказивања уговора о раду запосленом од стране послодавца јављају се:

- да послодавац пре отказивања уговора о раду није запосленог упозорио да постоје разлози за отказ;
- да послодавац запосленом није оставио законом прописани рок да се изјасни на упозорење;

- да послодавац није упозорење пред отказ, доставио синдикалној организацији чији је запослени члан;
- да упозорење пред отказ или решење о отказу уговора о раду не садржи елементе прописане законом итд;
- неисплата припадајућих зарада;
- повреде радних обавеза нису предвиђене општим актом или уговором о раду;
- уговор о раду запосленом се отказује усмено, а не у писаном облику, нарочито у случају заснивања радног односа на одређено време;
- решење о отказу уговора донето у писаном облику не садрже све обавезне елементе;
- запослени се одјављују са обавезног социјалног осигурања, без претходно донетог решења о отказу уговора о раду;
- запосленима се заснивање радног односа од стране послодавца условљава унапред и бланко потписивањем споразума о престанку радног односа, који накнадно и једнострано послодавац активира уписивањем датума престанка радног односа доводећи запосленог пред свршен чин;
- невраћање уредно попуњене радне књижице на дан престанка радног односа, за шта послодавци као правдајући разлог углавном наводе неизмирење припадајућих доприноса;
- појава да се запослени одричу права на отпремнину због престанка потребе за њиховим радом, а да би код Националне службе запошљавања остварили право на новчану накнаду;
- за време привремене незапослености.

У току 2009. године инспекцији рада обраћали су се запослени укупно 902, са захтевом за одлагање извршења решења послодавца о отказу уговора о раду. У већини случајева ради се о појединачним отказивањима уговора о раду од стране послодавца због повреде радних обавеза или радне дисциплине.

Код појединих послодавца који су запосленима отказали уговор о раду по члану 271. Закона о раду (непоштовање радне дисциплине и повреда радне обавезе) у току управног поступка послодавац и запослени су закључили вансудско поравнање. Овакво поравнање је постигнуто уз обострану корист – послодавца, да не исплати припадајући отпремнину из разлога престанка потребе за радом радника (а то је стварни разлог за престанак рада), даље, да не води судски спор који би довео до много већих трошкова, те да не ризикује прекршај због неизвршења решења инспектора рада – а запосленог радника, да добије одређену своту новца без вођења спора са свим трошковима које изискује и да након тога пронађе ново запослење.

Крајем 2009. године била су најављена масовна отпуштања запослених, а које послодавци, као изговор за отпуштање запослених правдају светском економском кризом. Мало је случајева да послодавци користе могућност из члана 83. став 3. Закона о раду, да запосленом доставе упозорење у коме се упозорава да ће му уколико поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења, отказати уговор о раду. Организације синдиката по правилу стају на страну запосленог и достављају мишљење на упозорење да запосленом не треба отказивати уговор о раду, међутим, инспектори рада ни у једном случају нису утврдили да је послодавац прихватио мишљење синдиката, па се поставља питање да ли се на овакав начин само урушава значај синдикалних организација.

Инспекторат рада се активно укључио у решавање тог проблема и врши проверу да ли постоје законски услови за те отказе, сходно Закону о раду.

Уколико инспекција рада приликом вршења инспекцијских надзора утврди повреду прописа из области радних односа предузима одговарајуће мере у оквиру својих овлашћења како би заштитили запослене од наоснованог отпуштања без одговарајућег обештећења.

Неопходно је да се у решавању овог проблема активно укључе организације Синдиката и Унија послодаваца и поведу социјални дијалог због настале глобалне кризе и изборе се за то да најугроженије категорије запослених (самохране мајке, инвалиди и др.) буду заштићени од губитка посла.

Анализа показује да је у значајној мери насталој ситуацији допринела дубина финансијских и економских проблема са којима се суочавају запослени и њихове породице. Међутим, треба узети у обзир и разумети проблеме с којима се сусрећу послодавци и колико је тешко да се сачува свако радно место. Заједнички задатак за 2010. годину треба да буде доношење одговарајућих конкретних решења, односно законских прописа којима би заштитили запослене од незаконитих отказа и на тај начин у знатној мери допринели стабилности и социјалној сигурности грађана.

Као закључак можемо констатовати да се Светска економска криза одразила у великој мери и на послодавце и на запослене. Повећан је број послодаваца који зараде запосленима не исплаћују редовно, те дуговања постају све већа и са све мањим шансама за успостављање редовних исплата.

III ОПШТИ ПОКАЗАТЕЉИ РАДА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Примена института Закона о безбедности и здрављу на раду

1.1 Нормативно уређење у области безбедности и здравља на раду

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

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

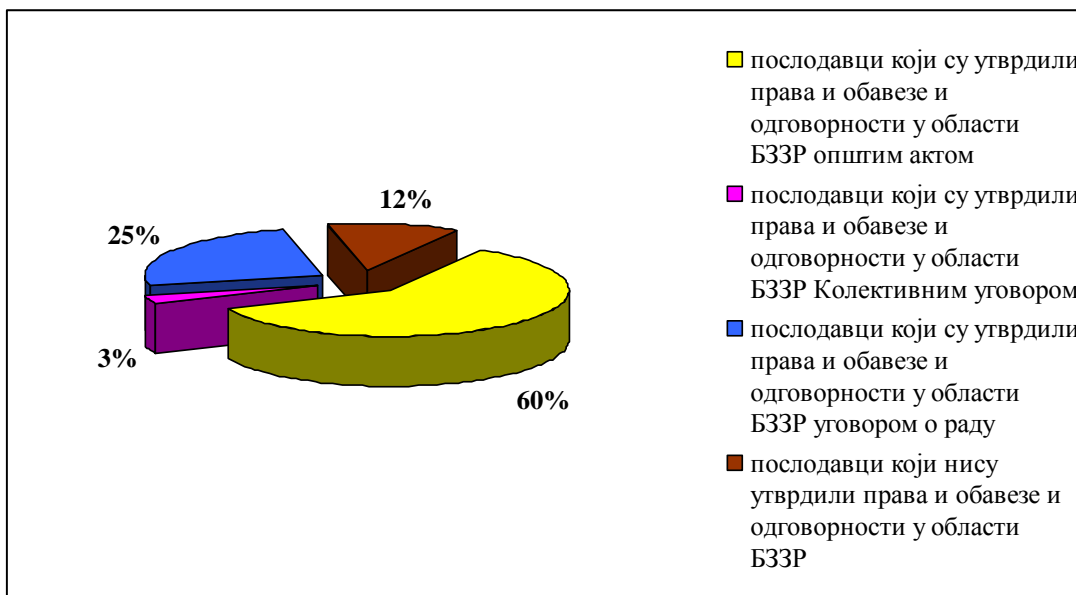
Ово није добар тренд и он указује на неједнаку снагу социјалних партнера и немогућност организовања истинског социјалног дијалога.

Послодавци који немају синдикалне организације, а имају више од 10 запослених, по правилу су права, обавезе и одговорности у овој области уредили посебним правилником. Оно што представља проблем, то је недовољно прихваћен став да се безбедност и здравље на раду, као право из радног односа, може уредити и Правилником о раду, као и недовољна разрађеност и прилагођеност ових аката конкретном послодавцу и условима рада код тог послодавца. Општи акти најчешће садрже само преписане или парафразирани одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду, без њиховог даљег прецизирања и прилагођавања конкретном радном процесу.

Послодавци који имају мање од 10 запослених, без обзира на то што немају обавезу, често доносе правилнике о безбедности и здрављу на раду.

Код послодаваца који немају опште акте у области безбедности и здравља на раду, права и обавезе у овој области уређују се уговорима о раду. Најчешће су то уобичајене формулације које у општем смислу обавезују послодавца и запосленог да предузимају законом прописане мере у области безбедности и здравља на раду.

С обзиром на бројне прописе у области безбедности и здравља на раду, који су донети током 2009. године, неопходно је и њихово имплементирање у акте послодавца.



У поступцима надзора, најчешће утврђени недостаци, односно неправилности у примени института нормативног уређења безбедности и здравља на раду су:

- послодавац није утврдио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду,
- општи акт (Правилник) код послодавца донео је директор иако је код послодавца образован управни одбор и
- **послодавац, који је уредио права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, није утврдио посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих, жена које раде на радном месту са повећаним ризиком, инвалида и професионално оболелих (чл. 6. Закона о БЗР).**

1.2 Акт о процени ризика (квалитет, налагање измена)

Инспектори рада су у току 2009. године у поступцима инспекцијских надзора посебну пажњу поклањали делу надзора који се односи на вршење процене ризика и доношење акта о процени ризика, што је за последицу имало побољшање стања у примени овог института у односу на претходни период.

Овакав начин рада допринео је да велики број послодаваца буде упознат са обавезом и процедуром за доношење акта о процени ризика.

Када је у питању стање у примени овог института Закона о БЗР, оно се може посматрати са два аспекта и то кроз:

- број послодаваца који су у овом извештајном периоду донели акт о процени ризика (нарочито ако се узме у обзир да су скоро сви послодавци са већим бројем запослених у ризичним делатностима донели исти),
- квалитет акта о процени ризика, односно његов садржај и форму, као и кроз анализу и оцену да ли је акт о процени ризика израђен у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, односно да ли је процена ризика на радном месту у радној околини извршена у свему у складу са одредбама Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини.

Један од разлога за спорост у изради аката је, што се највећи број послодаваца определио да поступак доношења акта повери овлашћеним правним лицима, или предузетницима са лиценцама за обављање послова у области безбедности и здравља на раду, који су закључили знатно већи број уговора за израду аката, од оног броја који могу квалитетно да израде у прихватљивим роковима. Због тога поједини послодавци, без своје кривице, знатно касне са доношењем аката о процени ризика.

Када је реч о квалитету акта о процени ризика, исти је различит и зависи од начина његове израде и доношења, односно од тога да ли је процену ризика, у смислу члана 37. став 3. Закона, извршио сам послодавац, да ли су процену ризика извршила лица из редова запослених код послодавца, са стручним лицем, које има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду и да ли је послодавац за вршење процене ризика ангажовао правно лице, односно предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Други проблем који је још значајнији, са аспекта примене аката о процени ризика, тиче се великог броја недостатака донетих аката, што је довело до тога да формално послодавци имају акт о процени ризика, који не осликава стварно стање, нити опредељује правац активности послодавца ка смањењу постојећих ризика, па је као такав и неприменљив. Многи послодавци, па и процењивачи ризика, нису схватили суштину акта о процени ризика, већ су само формално спровели прописану процедуру сматрајући да су на тај начин извршили законску обавезу. Из овог разлога, већ је евидентно да ћемо у пракси имати много проблема због немогућности примене аката о процени ризика, а за које су послодавци у великом броју случајева издвојили велика финансијска средств (процена ризика им је предочена као једнократна обавеза).

Неки од најчешћих недостатака донетих аката о процени ризика су следећи :

- при процени ризика не узимају се у обзир сви послови који се обављају у оквиру радног места,
- анализом се не обухвата сва опрема за рад која се користи,

- процена ризика се врши без претходних анализа и непосредног увида у радни процес,
- не прави се анализа узајамног односа више радних места, који може утицати на промену нивоа ризика на сваком од њих,
- у акту о процени ризика се преписују листе опасности и штетности из Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, без стварне анализе свих послова и препознавања опасности и штетности које се појављују при обављању истих,
- у тимове за процену ризика се не укључују запослени са практичним знањем,
- актом се не дефинишу потребна средства и опрема за личну заштиту запослених на раду,
- акт не садржи мере за смањење ризика,
- запослени се не укључују у систем процене ризика, при његовој анализи и изради, а и по његовом доношењу, те често не знају ни да је акт донет и сл.

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

1.3 Организовање послова за безбедност и здравље на раду

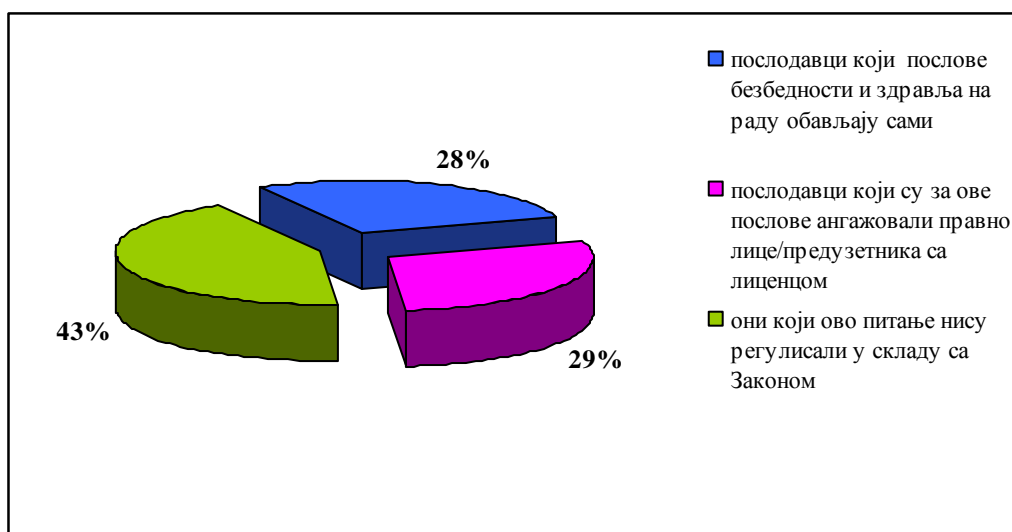
Организовање послова за безбедност и здравље на раду, на територији Републике Србије, обавља се на сва три, Законом прописана начина:

- послове безбедности и здравља на раду код послодавца из чл. 37. ст.3. Закона о БЗР (послодавац који има до 10 запослених и обавља делатност трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите и у стамбено-комуналним делатностима), обавља сам послодавац,
- послове безбедности и здравља на раду обављају лица из реда запослених код послодавца, и
- за обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац ангажовао правно лице или предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Оно што је карактеристично за послодавце из чл. 37. ст.3. Закона о безбедности и здрављу на раду је то што актом у писменој форми нису одредили лице за безбедност и здравље на раду (нити себе нити неког другог из реда запослених), на шта су инспектори рада у поступцима инспекцијских надзора посебно указивали и доносили решења којима се налаже отклањање наведених неправилности.

На побољшање наведеног стања утицало је вршење интегрисаних инспекцијских надзора, у области радних односа и безбедности и здравља на раду, којима је обухваћен знатно већи број послодавца из чл. 37. ст.3. Закона о безбедности и здрављу на раду .

Инспекцијским надзорима је утврђено да је код послодаваца са већим бројем запослених најквалитетније обављање послова безбедности и здравља на раду врше лица за безбедност и здравље на раду из реда запослених код послодавца, што доказује и то да се у поступцима инспекцијских надзора код ових послодаваца утврђује најмањи број недостатака и неправилности. **Међутим, код послодаваца који имају до 10 запослених за обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац је одредио неког од својих запослених. Свест о значају и одговорности лица за безбедност и здравље на раду још увек није на задовољавајућем нивоу. Послодавци одређивање овог лица сматрају формалношћу, па често лицима која се баве општим, или неким другим пословима, додају и обавезу да се старају о безбедности и здрављу на раду запослених. Врло је чест случај да се за ове послове одређују лица која немају никакво претходно искуство у области безбедности и здравља на раду. Из овог разлога лица за безбедност и здравље на раду често нису у стању да квалитетно**



и са пуном пажњом обављају послове за које су одговорни.

Одређен број послодаваца се определио да обављање послова безбедности и здравља на раду повери правним лицима или предузетницима са лиценцама у овој области. Код послодаваца који су на овакав начин организовали послове безбедности и здравља на раду појавио се проблем, у појединим случајевима, јер у уговорима закљученим између послодавца и правног лица са лиценцом није одређено конкретно физичко лице које ће обављати послове лица за безбедност и здравље на раду. У таквим ситуацијама отвара се питање ко сноси одговорност лица за безбедност и здравље на раду, уколико се утврди да се код послодавца послови овог лица не обављају у складу са законом. Поред тога, јавља се и проблем закључивања већег броја, уговора о обављању послова безбедности и здравља на раду од оног броја који се може квалитетно и благовремено извршити од стране правног лица, или предузетника са лиценцом. Тако се јавља ситуација да лице, за безбедност и здравље на раду по више месеци не дође у производни погон послодавца, иако је преузео обавезу да свакодневно прати и контролише примену мера за безбедан и здрав рад.

1.4 Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад је, право запослених, али истовремено и обавеза послодавца. Приликом вршења инспекцијских надзора

Инспекторат за рад је током 2009. године нарочито контролисао оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, јер је уочено да је најчешћи узрок повреда на раду управо неоспособљеност запосленог за безбедан и здрав рад.

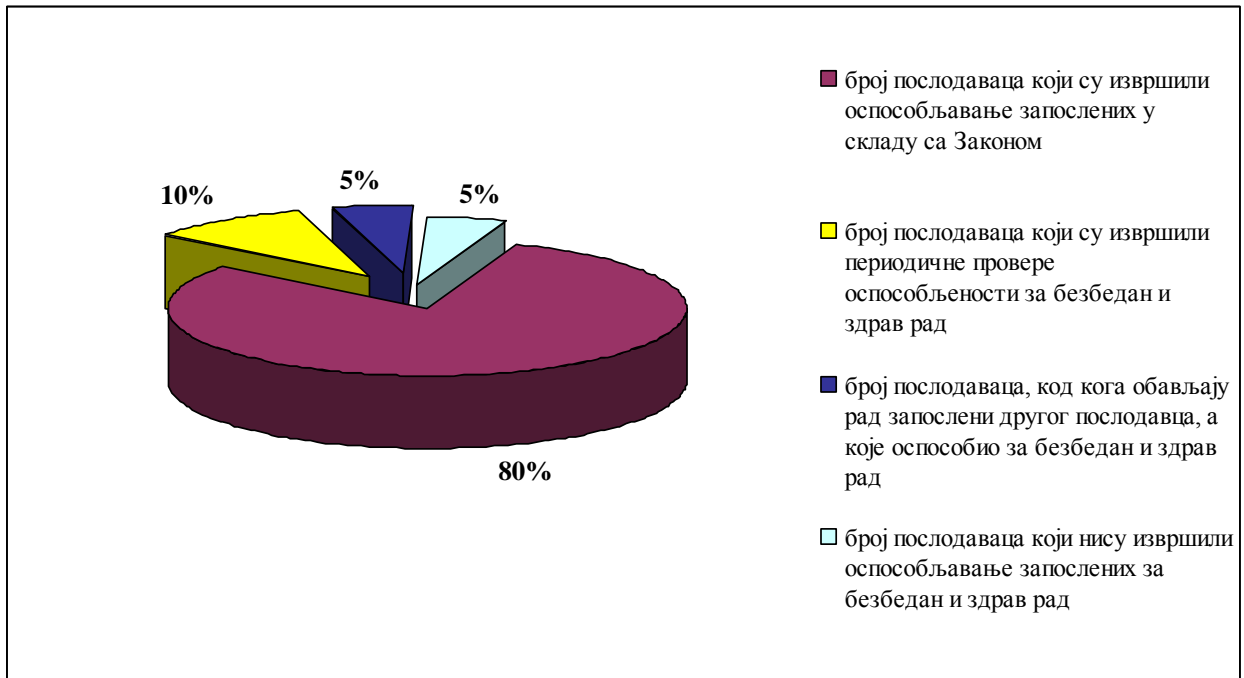
Чињеница да је оспособљавању за безбедан и здрав рад посвећен посебан део Закона о безбедности и здрављу на раду и да је Законом прописана обавеза инспектора да забрани рад на радном месту код послодавца кад утврди да запослени није оспособљен за безбедан рад на радном месту на коме ради, говори о важности ове превентивне мере од чије адекватне реализације у многоме зависи безбедност и здравље запослених на раду.

Приликом инспекцијског надзора у контроли овог института Закона уочене су следеће појаве:

- да послодавац запосленог није оспособио за безбедан и здрав рад,
- да је послодавац донео акт о процени ризика, а да запослене након тога, поступком оспособљавања за безбедан и здрав рад, није упознао са свим врстима ризика и конкретним мерама за безбедност и здравље на раду, у складу са истим,
- да је послодавац одредио запосленом да обавља послове на више радних места, а да запосленог није оспособио за безбедан и здрав рад на сваком од тих радних места,
- да послодавци, код којих технолошки процеси то захтевају, додатно оспособљавање запослених не врше путем обавештења, инструкција или упутстава у писменој форми,
- да запослени који на основу споразума или уговора о пословно- техничкој сарадњи, обављају рад код другог послодавца нису оспособљени за безбедан и здрав рад од стране тог послодавца и
- да послодавци у прописану евиденцију о оспособљавању запослених за безбедан и здрав рад (Образац 6) не уносе све прописане податке.

Увидом у евиденцију о оспособљавању запослених за безбедан и здрав рад, утврђено је да Образац 6 не садржи разлоге извршеног оспособљавања за безбедан и здрав рад, а који су тачно дефинисани чланом 8. ст.2. Правилника о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду. Такође, утврђено је да се евиденција не попуњава исправно јер у делу где се налазе ризици са којима је запослени упознат приликом оспособљавања за безбедан и здрав рад, као и код конкретних мера за безбедан и здрав рад, лице за безбедност и здравље на раду наводи да су ризици и мере у складу са актом о процени ризика које је донео послодавац, не наводећи који су то конкретни ризици и конкретне мере за отклањање истих.

Инспекцијским надзорима утврђено је да постоје случајеви да послодавци нису вршили периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запослених који раде на радном месту са повећаним ризиком (а ово из разлога што рок утврђен актом није истекао, јер је углавном прописан рок на период од 3 године). Додатни проблем је што су послодавци актом о процени ризика утврдили само рок периодичности провере оспособљености за безбедан и здрав, а нису утврдили начин и поступак периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад.



Генерално, још увек се као проблем јавља чињеница да се оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад схвата на формалан начин, без суштинског упуштања у све опасности и штетности које се при обављању одређених послова јављају, јер послодавци и запослени још увек не схватају у пуној мери колико је битно правилно и потпуно оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад. Нарочито, недостаје практично оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и веза активности послодавца око оспособљавања запослених са актом о процени ризика.

1.5 Радна места са повећаним ризиком

Иако је знатан број послодавца извршио процену ризика на радном месту у радној околини, релативно је мали број оних који су утврдили да постоје радна места са повећаним ризиком.

Разлози за наведено су:

- у стварном добром стању безбедности и здравља на раду на радним местима у радној околини код већине послодаваца и реалној процени ризика од стране стручног лица и других лица која су учествовала у спровођењу поступка процене ризика,
- у недовољном стручном приступу, од стране процењивача, спровођењу поступка процене ризика, које се заснива на препознавању и неутврђивању свих опасности и штетности на радном месту у радној околини; разлози за наведено су томе што се препознавање и утврђивање опасности и штетности не врши непосредним посматрањем и праћењем процеса рада на радном месту, односно због тога што се процена ризика врши без присуства процењивача на радним местима ("са дистанце"), као и због тога што при утврђивању података о опасностима и штетностима процењивачи не полазе од реалног постојећег стања безбедности и здравља на раду, које проистиче и из важећих стручних налаза о извршеним прегледима и испитивањима средстава за рад, извршеним

испитивањима услова радне околине, из упутстава за безбедан рад, као и из прописане документације за употребу и одржавање, односно паковање, транспорт, коришћење и складиштење,

- у различитом приступу, од стране процењивача, спровођењу поступка процене ризика, што за последицу има да је апсолутно исто радно место код једног послодавца утврђено као радно место са повећаним ризиком, а код другог није, с тим што се мора рећи да је ова појава нарочито изражена у случајевима када су за вршење процене ризика ангажована правна лица, односно предузетници са лиценцом.

Може се рећи да су радна места са повећаним ризиком најчешће утврђивана код послодавца који се баве извођењем грађевинских радова, производњом хемикалија, производњом експлозива и пиротехничких средстава, експлоатацијом шума, као и у комуналним делатностима.

Најчешћи недостаци акта о процени ризика, везано за радна места са повећаним ризиком, односе се на то да је послодавац утврдио радна места са повећаним ризиком, а да притом није прибављен став (оцена) службе медицине рада, о посебним здравственим условима које морају да испуњавају запослени, који раде на радним местима са повећаним ризиком. Такође, актом о процени ризика послодавац није дефинисао средства и опрема за личну заштиту на раду, којим би процењени ризици, на радном месту са повећаним ризиком, били сведени на што је могуће мањи степен, односно исти се отклонили или спречили.

Послодавци углавном, запослене распоређене за обављање послова на радним местима са повећаним ризиком, упућују на претходне лекарске прегледе, као и на периодичне лекарске прегледе на начин и по поступку утврђени Правилником о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком. Праћењем издатих извештаја о извршеним периодичним лекарским прегледима од стране службе медицине рада, утврђено је да се дешава да запослени не испуњавају здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком. За овако утврђене неправилности инспектори рада су доносили решења да се запослени распореде на друго радно место. Међутим, дешава се да служба медицине рада донесе оцену здравствене способности запосленог да је способан за обављање послова радног места на које је распоређен, али да није способан за обављање појединих-одређених послова свога радног места, нпр. за рад на висини, управљање виљушкарем, итд. Инспектори рада су, у тим случајевима, доносили решење о забрани рада наведених послова, а послодавци су са запосленим закључили анекс уговора о раду за обављање послова у складу са његовим здравственим способностима.

У извештајном периоду, инспекција рада се сусретала са проблемима око обављања лекарских прегледа запослених, који обављају послове за које је потребан лекарски преглед на основу подзаконских аката (правилника којим је утврђена обавеза вршења лекарских прегледа), а да послодавци то радно место нису утврдили као радно место са повећаним ризиком (нпр. тракториста у ратарству - рад са опасним материјама, радник обезбеђења - рад ноћу, н.к. радник - тежак физички рад).

Додатни проблем је када служба медицине рада за радно место са повећаним ризиком донесе оцену здравствене способности, а при вршењу периодичних лекарских прегледа запослених на основу те исте оцене назначи, да оцена радне способности није донета по здравственим условима приложеним од стране послодавца, већ по законским прописима и стручно медицинским ставовима важећим у медицини рада, па се поставља питање, шта значи оваква формулација, као и да ли постоји могућност да се иста на наведени начин формулише.

1.6 Коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду

Коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду представља право и обавезу запосленог, а обезбеђивање ових средстава и опреме, и контрола њиховог наменског коришћења, обавезу послодавца. Ово је врло добро постављена концепција која у пуној мери показује двостраност радно-правног односа у ком оба учесника имају и права и обавезе, а оно што је посебно битно оба сnose одговорност за неизвршавање својих обавеза. При оваквом уређивању материје безбедности и здравља на раду и инспектору рада се пружа могућност да санкционише оног учесника који је својом кривицом повећао ниво ризика при обављању конкретних послова.

Средства и опрема за личну заштиту на раду, која припада запосленом за време рада, утврђују се актом о процени ризика.

Овде је утврђена једна негативна појава да је одређен број послодавца у својим актима о процени ризика, у делу у коме анализира постојеће стање безбедности и здравља на раду, навео припадајућа средства и опрему личне заштите, која су већ била утврђена општим актом, односно колективним уговором или уговором о раду, а да касније на основу процењених ризика, односно препознатих и утврђених опасности којима су запослени изложени на радном месту, не утврђује да ли та средства одговарају препознатим и утврђеним опасностима и шетностима и не одређује друга којима се процењени ризици спречавају, отклањају или смањују на најмању могућу меру.

Такође, пракса показује да је послодавац обезбедио и дао на коришћење запосленом адекватна средства и опрему за личну заштиту на раду, а да запослени ова средства и опрему не користе. Овде посебно долази до изражаја и квалитет рада лица за безбедност и здравље на раду, које треба свакодневно да прати и контролише примену мера за безбедан и здрав рад.

Током 2009. године инспекцијски надзор у области безбедности и здравља на раду фокусиран је и на контролу употребе средстава и опреме за личну заштиту на раду, где се у појединим случајевима прибегавало непопуларној методи "подношење захтева за покретање прекршајног поступка" против запослених због некоришћења личне заштитне опреме, иако су истим били задужени, а што је допринело да се стање у овом сегменту примене мера безбедности побољша у односу на претходне године.

1.7 Коришћење опреме за рад

Коришћење опреме за рад условљено је претходно утврђеним мерама безбедности на раду, те тако послодавац може запосленима дати опрему за рад само ако располаже прописаном документацијом на српском језику за њихову употребу, одржавање и коришћење, а у којој је произвођач, односно испоручилац навео све безбедносно-техничке податке, важне за одржавање и отклањање ризика на раду, и ако је обезбедио све мере за безбедност и здравље на раду које су одређене том документацијом, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Инспекцијским надзорима је утврђено да већина послодавца не располаже прописаном документацијом која се односи на опрему за рад, што проузрокује проблеме коришћења и одржавања опреме за рад у исправном стању.

Евидентан је проблем одржавања опреме за рад у исправном стању, а која не подлеже превентивним и периодичним прегледима од стране правног лица са лиценцом. Такође, има и послодаваца, нарочито у области занатства, који користе врло стару опрему за рад, од произвођача који више не постоје, а који уз опрему за рад нису послодавцу доставили прописану документацију. Такође, није редак ни случај да послодавац користи опрему за рад коју је сам произвео.

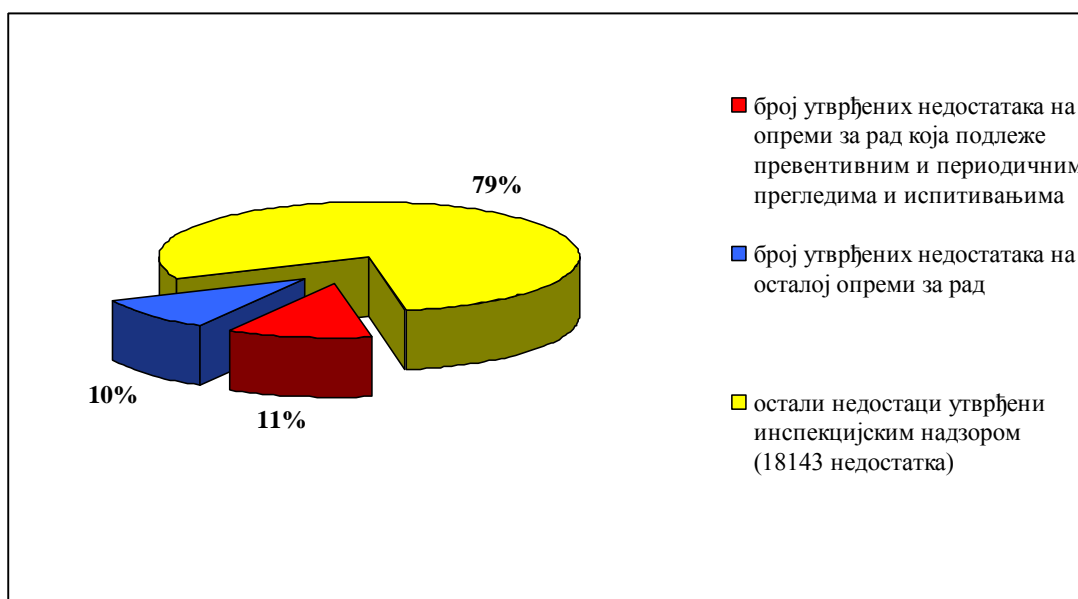
Поједини послодавци нису утврдили општим актом или уговором о раду, којим су регулисали права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, рокове прегледа и провере исправности ове опреме за рад, а пошто не располажу прописаном документацијом из које би се утврдио начин одржавања, одржавања опреме за рад у исправном стању је произвољно и препуштено вољи послодавца. Већина послодаваца сматра да је довољно само упутство за употребу опреме за рад, које ипак није сачињено у складу са упутством произвођача опреме, а из разлога нерасполагања прописаном документацијом.

Преглед и испитивање прописане опреме за рад, већина послодаваца извршава у прописаним роковима, од стране правног лица са лиценцом, и води евиденције на прописаном Обрасцу 9.

Преглед и проверу исправности опреме за рад за коју је послодавац актом о процени ризика утврдио да се на њој врше претходни и периодични прегледи, послодавци не врше, а из разлога непознавања те обавезе, те се стиче утисак да послодавци често нису упознати са садржајем акта о процени ризика.

Инспекцијским надзорима је такође утврђено да велики број послодаваца даје на коришћење опрему за рад запосленима који нису стручно оспособљени за рад на тој опреми.

У протеклој години инспекцијским надзором је утврђено да преглед и проверу исправности опреме за рад, на захтев послодавца, изврше правна лица са лиценцом и издају стручни налаз, у коме назначе да је преглед извршен без прописане документације за употребу и одржавања, као и без пратеће техничке документације. Прибављањем оваквог стручног налаза послодавци сматрају да су отклонили све недостатке везане за опрему за рад и да су на истој примењене мере безбедности и здравља на раду (формално правно овакав стручни налаз није у складу са методологијом прегледа и провере исправности опрема за рад).



1.8 Коришћење опасних материја

Када је у питању паковање и складиштење опасних материја, утврђено је да је код већине послодаваца за опасне материје обезбеђена документација на српском језику за употребу и одржавање, односно паковање, као и технички подаци везани за оцењивање и отклањање ризика.

Запослени, који у току технолошког поступка користе опасне материје, обављају послове на радном месту која су актом о процени ризика утврђена као радна места са повећаним ризиком. Послодавци су те запослене уредно упућивали на прописане лекарске прегледе.

Међутим, контролисани послодавци нису устројили прописану евиденцију у складу са Правилником о вођењу евиденција у области безбедности и здравља на раду на Обрасцу 7 (евиденција о опасним материјама које се користе у току рада).

Сви послодавци који пакују и складиште опасне материје су донели план поступка у хитним и ванредним ситуацијама у случају пожара, изливања опасних материја и елементарних непогода.

Контролисани послодавци су на видно место поставили знаке упозорења и забране улаза у просторије где се врши паковање и складиштење опасних материја.

Послодавци који користе опасне материје у току обављања технолошког поступка поседују прописану документацију од стране произвођача, али она у појединим случајевима није преведена на српски језик.

Послодавци који производе, пакују, складиште и који користе опасне материје, су запослене оспособили за безбедан и здрав рад, али врло често нису извршили стручно оспособљавање за рад са опасним материјама. Честа је појава да запослени код послодавца користе опасне материје, а да нису обучени за безбедан и здрав рад, нити су стручно оспособљени за рад са опасним материјама. Дешава се чак да актом о процени ризика није обухваћен поступак употребе опасних материја као један од послова на радном месту, где назив радног места и опис истог не упућује на могућност рада са опасним материјама.

Дешава се да при изради акта о процени ризика послодавци нису обухватили опасне материје које се користе у технолошком поступку, па су инспектори рада доносили решења за израду или измену акта о процени ризика. Због наведеног нису утврђена ни средства и опрема за личну заштиту на раду у складу са технолошким прописима и стандардима.

1.9 Испитивање услова радне околине

Обавеза послодавца је да врши превентивна испитивања услова радне околине у року од 6 месеци од почетка рада, односно измене технолошког процеса, реконструкције објекта у коме се обавља радни процес или врши измена технолошког поступка којим се мењају услови рада.

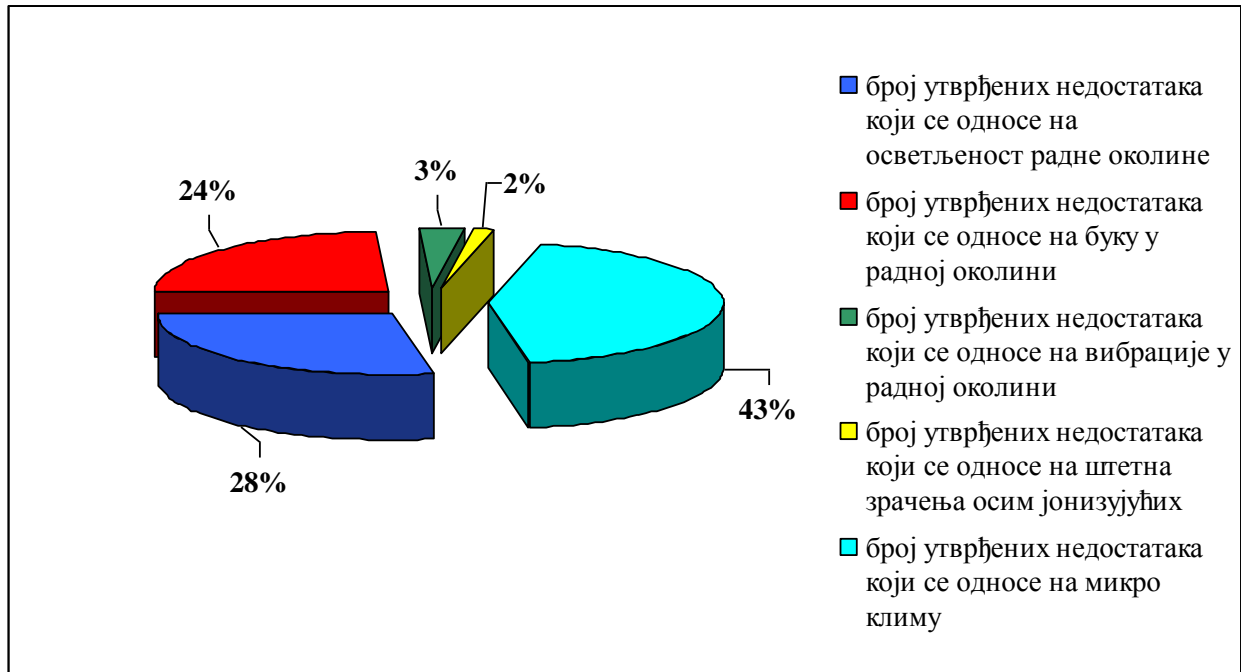
Ову обавезу послодавци не извршавају, а што је даље проблем при изради акта о процени ризика.

Међутим, послодавци који своју делатност обављају непрекидно у континуитету, врше прописано испитивање услова радне околине.

Један од проблема је да су код појединих послодаваца штетности увек присутне и не могу се превентивним мерама отклонити, а послодавац није у могућности предузети друге мере осим додељивања средстава и опреме за личну

заштиту на раду, јер технолошки поступак не дозвољава измене у самом поступку производње.

Уочена је појава да при изради акта о процени ризика поједини послодавци нису располагали са ажурним подацима о анализи постојећег стања, тако да су без мерења услова радне околине одређивали опасности и штетности за радно место у радној околини, произвољно.



1.10 Преглед и испитивања средстава за рад

Средство за рад је објекат који се користи као радни и помоћни простор, укључујући и објекат на отвореном са свим припадајућим инсталацијама које подлежу надзору и примени мера које обезбеђују потпуну заштиту и безбедност свих запослених.

Чест је случај да су грађевински објекти који се користе као радни и помоћни простор за обављање делатности веома стари и лоше одржавани у погледу текућег одржавања (подова, инсталација, зидова и сл.).

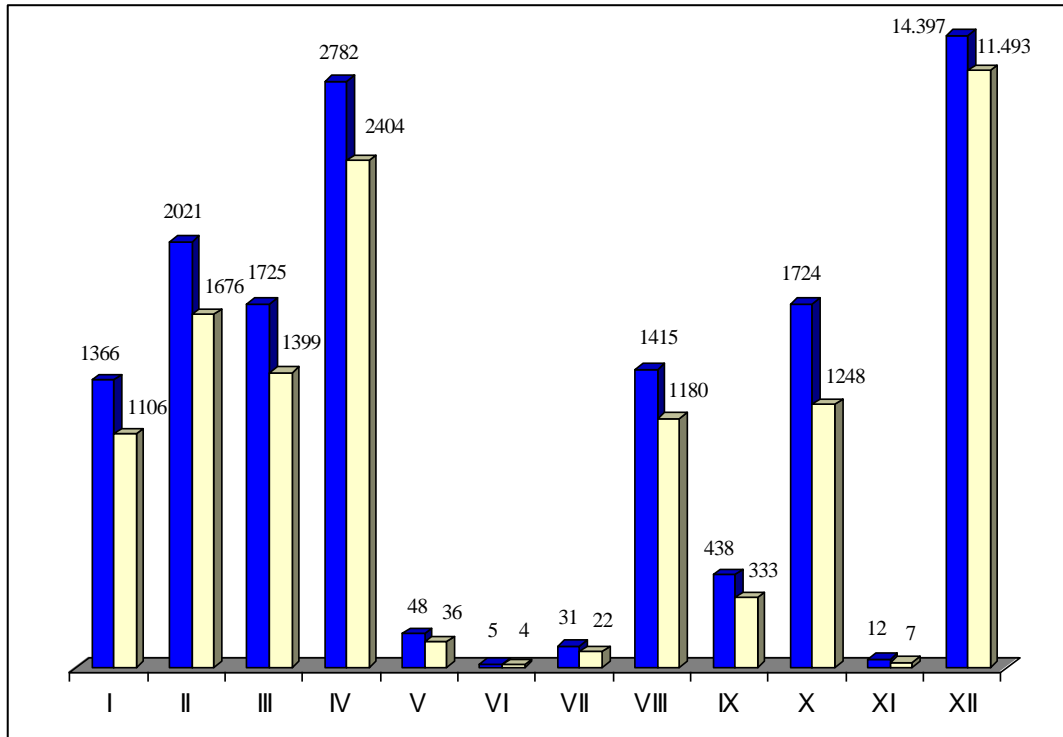
Евидентан проблем је то што послодавци отпочну обављање делатности на основу решења Агенције за привредне регистре, а да пре почетка рада нису обезбедили минимално-техничке услове. При вршењу редовних инспекцијских надзора инспектори рада наилазе на неадекватне радне и помоћне просторије без помоћних просторија за одмор и узимање оброка хране, без гардероба, без обезбеђеног грејања.

Опрема за рад је у просеку стара више десетина година, а и поред одржавања у исправном стању при процесу коришћења не даје потпуну сигурност за рад.

Помоћне конструкције и објекти који се повремено користе (скеле, платформе), готово никад не поседују прописану техничку документацију нити преглед пре употребе од стране комисије коју именује послодавац.

Током надзора инспектори рада су утврдили да послодавци не одржавају прелазе и пролазе тако да се запослени небезбедно крећу, нарочито у току ниских температура када је тло клизаво (иако је утврђено да послодавци обезбеђују знатну

количину соли када је то потребно ради кретања запослених и праћења технолошких параметара у више производних погона).



1

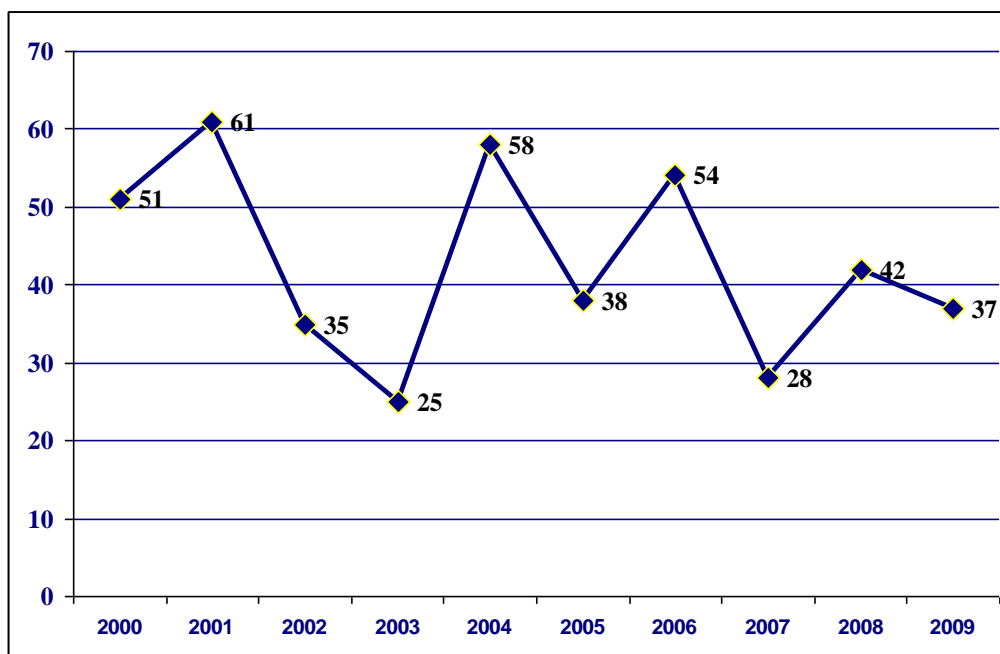
- | | | | |
|------------|--|-------------|--|
| I | на грађевинским објектима | VII | опасност од експлозија |
| II | на опреми за рад која подлеже превентивним и периодичним прегледима и испитивањима | VIII | на средствима и опреми за личну заштиту на раду |
| III | на осталој опреми за рад | IX | услед присуства хемијских штетности |
| IV | на електричним инсталацијама | X | који се односе на услове радне околине |
| V | на инсталацијама флуида | XI | услед присуства биолошких штетности |
| VI | на изолационим апаратима | XII | остали недостаци (нпр. нормативна акта, упутства за рад, претходни и периодични лекарски прегледи и остали недостаци дефинисани подзаконским прописима и техничким нормативима за одређену област) |

2. Повреде на раду

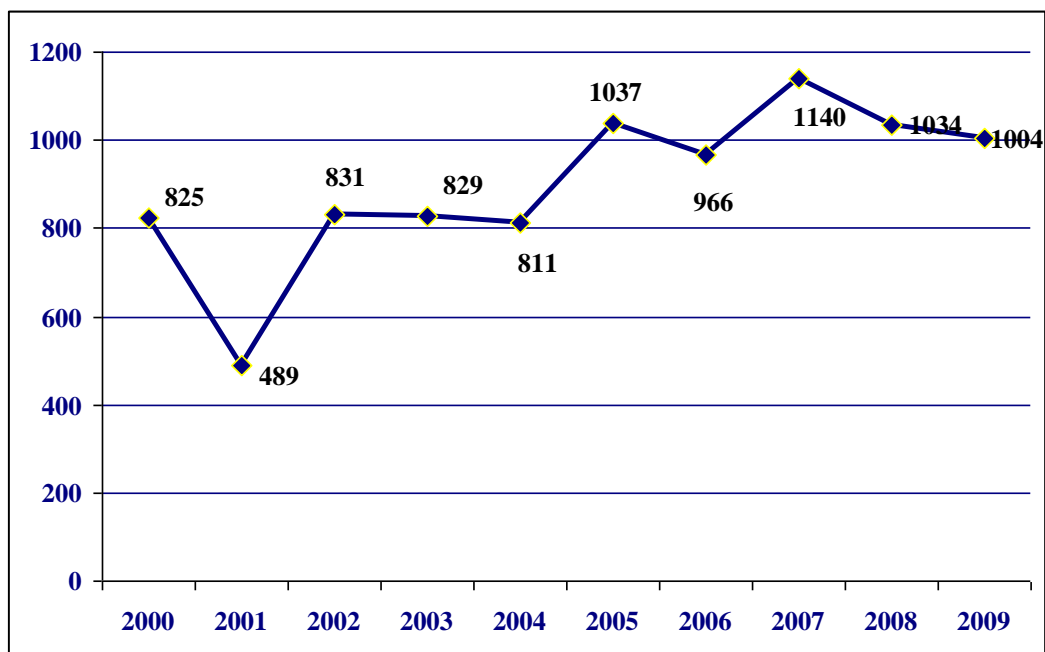
У периоду јануар – децембар 2009. године, инспектори рада су извршили **1.286** инспекцијских надзора поводом смртних, тешких, колективних и лаких повреда на раду (Инспекторату за рад је у наведеном периоду пријављено **37** смртних, **1.004** тешких повреда, **22** колективне и **223** лаких повреда на раду).

2.1 Упоредна анализа броја повреда на раду које су се догодиле у Републици Србији у периоду 2000.-2009. година

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



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



2.2 Анализа повреда на раду, које су се догодиле током 2009. године

- повреде на раду се најчешће дешавају у делатности **индустрије и грађевинарства** (око 65% свих повреда на раду пријављених инспекцији рада догодило се у наведеним делатностима),
- запослени, који су се повредили на раду, су у око 84% случајева **мушког** пола;
- у 59% случајева повреде су се догодиле у **првој** смени
- око 53 % повреда на раду догодило се код лица која су у старосној доби од **36 - 55 година;**
- 66% повређених на раду је завршило **III и IV степен стручне спреме;**
- запослени су у 65% случајева задобили повреде **руке, шаке и прстију и ноге;**
- најчешћи извор повреде на раду је **опрема за рад;**
- радно-правни статус запослених код којих је наступила смрт услед повреде на раду је:
 - радни однос на неодређено време **46%,**
 - радни однос на одређено време **32%,**
 - рад на "црно" **22%** (Лица која послодавци ангажују без уговора о раду (рад "на црно") углавном обављају повремене и привремене (сезонске) послове и ступају на рад без претходног упознавања са технологијом рада, при чему се недовољно води рачуна о њиховој стручној квалификацији за обављање тих послова, као и о њиховом оспособљавању за безбедан и здрав рад. Такође, послодавци лицима које ангажују "на црно" врло ретко додељују на употребу и коришћење адекватну опрему за личну заштиту на раду. Последица свега наведеног јесте повећан ризик од повређивања код лица која раде "на црно", на шта недвосмислено и указују подаци о повредама на раду).

2.3 Најчешћи узроци повреда на раду

Анализом узрока и околности због којих је дошло до повреда на раду, утврђено је да су најчешћи узроци повређивања следећи:

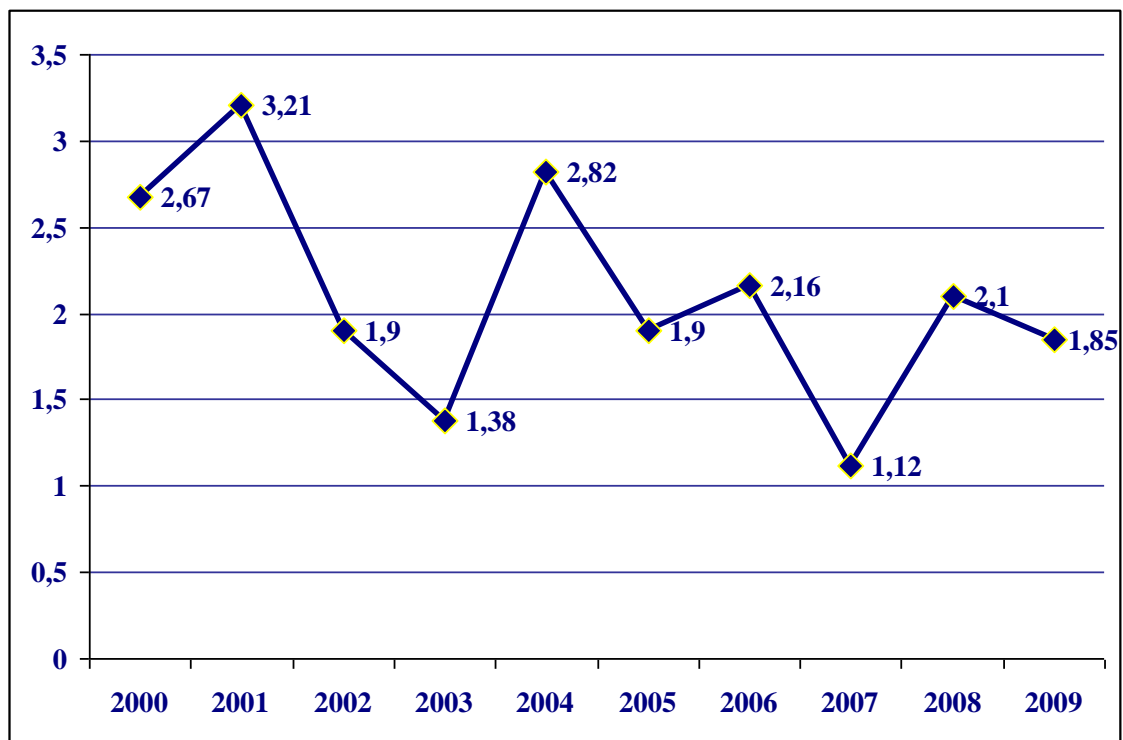
- рад на необезбеђеној висини и на непрописно монтираним скелама;
- некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду првенствено рад без заштитног шлема и заштитног опасача;
- непримењивање основних начела организације извођења радова;
- одступање од прописаног и утврђеног процеса рада;
- непрописна сарадња (координација) учесника у раду,
- непрописан рад са опремом за рад;
- неспособљеност ангажованих на раду за безбедан рад;
- непотпуно спровођење мера безбедности и здравља на раду на местима рада.

2.4 Инциденца повреда на раду у Републици Србији и земљама ЕУ

Према подацима Инспектората за рад инциденца повреда на раду у Републици Србији је знатно мања него у земљама ЕУ што указује на чињеницу да

послодавци у Републици Србији не испуњавају Законом утврђену обавезу да одмах, а најкасније у року од 24 сата од настанка повреде на раду пријаве надлежној инспекцији рада сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду, као и повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана. Поређење инциденце смртних повреда на раду у Републици Србији (које не могу да прођу нерегистроване) са инциденцом смртних повреда на раду у земљама ЕУ указује да је њихова инциденца доста мања, што је последица различитих дефиниција повреда на раду и смртних повреда, односно различитог приступа овом проблему и статистичке обраде. Првенствено су велике разлике у погледу дефиниције смртне повреде на раду. Наиме, у Републици Србији се смртном повредом на раду сматра она повреда услед које је наступила смрт на месту несреће или на путу до здравствене установе. Овом дефиницијом нису обухваћени случајеви када је смрт наступила у току лечења од задобијене повреде. Насупрот томе, у неким земљама ЕУ пријављују се сви случајеви где је смрт наступила као последица повреде на раду и до два месеца након повреде.

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



Разлике у пријављивању повреда на раду настају како због различитих дефиниција, тако и због разлике у стопама статистичке процене, као и несклада који произилази из неуједначености проучаваних и приказаних грана привредне делатности, па је због тога тешко, практично скоро немогуће, упоређивати смртне повреде на раду међу различитим земљама.

С друге стране, код нас постоји и проблем различитих методолошких приступа који се примењују при евидентирању, обради и евалуацији изворних података о повредама на раду, као и одсуство неопходне и ефикасне комуникације и

размене информација између институција које се на било који начин баве пословима безбедности и заштите здравља на раду.

Уочена је појава да послодавци не извештавају инспекцију рада о тешким, односно смртним повредама на раду које су се догодиле на путу радника на посао или при одласку са посла, у саобраћају или на службеном путу.

Такође, Законом је утврђена обавеза послодавца да најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања, пријави надлежној инспекцији рада професионално обољење, односно обољење у вези са радом запосленог. Професионалне болести, у смислу Закона о пензијском и инвалидском осигурању, јесу болести настале у току осигурања проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које осигураник обавља.

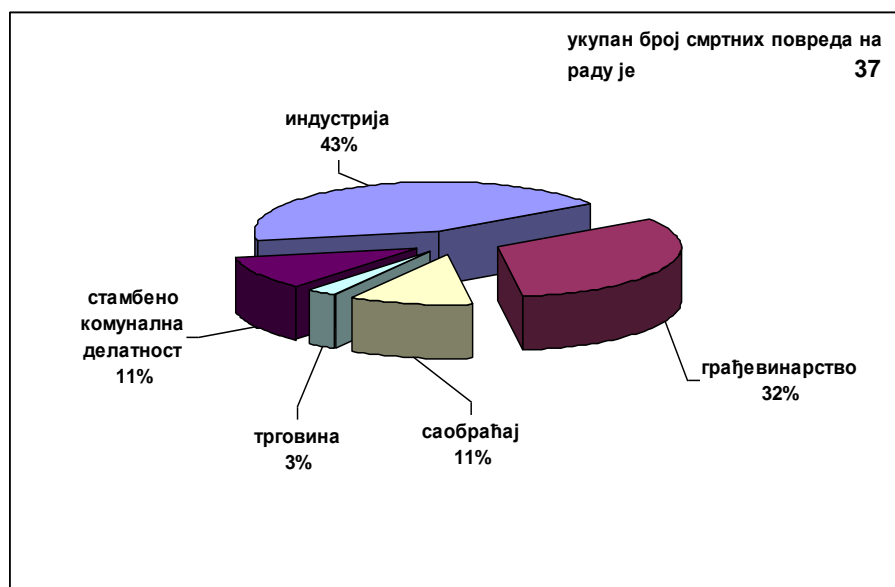
Према подацима, којима располаже Инспекторат за рад, у 2009. години надлежној инспекцији рада послодавци су пријавили само једно професионално обољење. То наравно не значи да је у Србији инциденца професионалних обољења драстично мања него у земљама ЕУ, већ да постојећи систем прикупљања података о повредама на раду и професионалним обољењима није довољно добар.

Пракса показује да се не поштују законске обавезе о појединачном пријављивању и регистровању професионалних болести, као и да се многа професионална обољења и не третирају као таква због непрепознавања везе болести и услова рада. Уколико се ове болести и пријављују, то се чини спорадично, несистематски, непотпуно и неадекватно, па су подаци и евиденција о њима веома непотпуни.

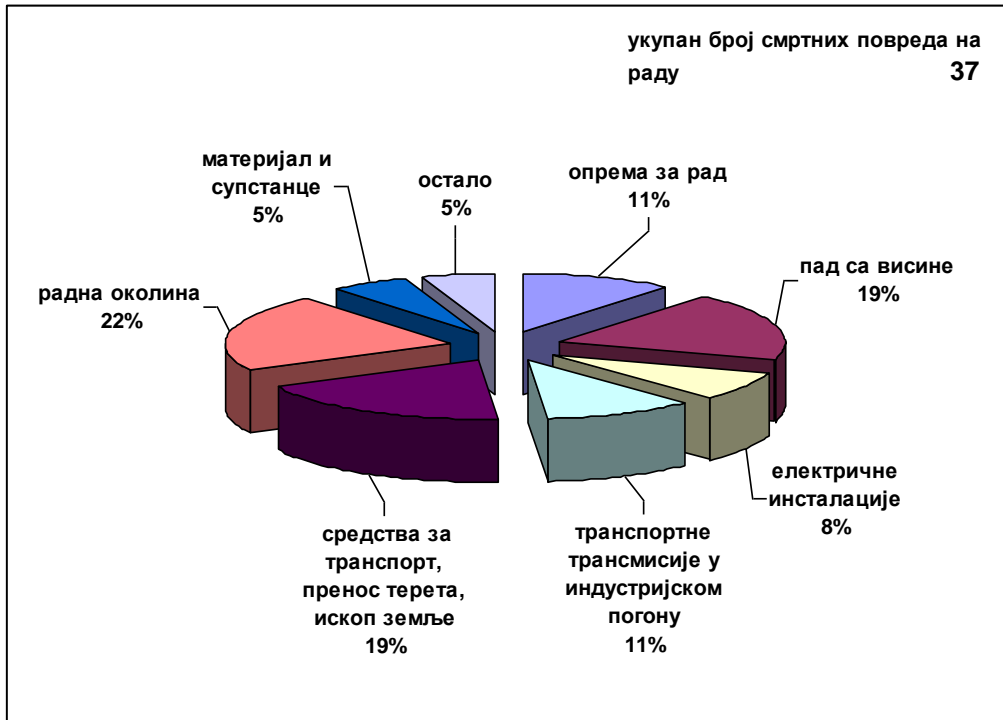
С друге стране не постоји одговарајућа размена података о броју дијагностикованих, верификованих и пријављених обољења, између здравствених установа, Републичког фонда и инспекције рада.

2.5 Анализа смртних повреда на раду и тешких повреда на раду са смртним исходом према делатности, извору повређивања, старосним групама, степену стручне спреме, радно-правном статусу страдалог, делу тела, полу, данима у недељи, сменама у којима су задобили повреду

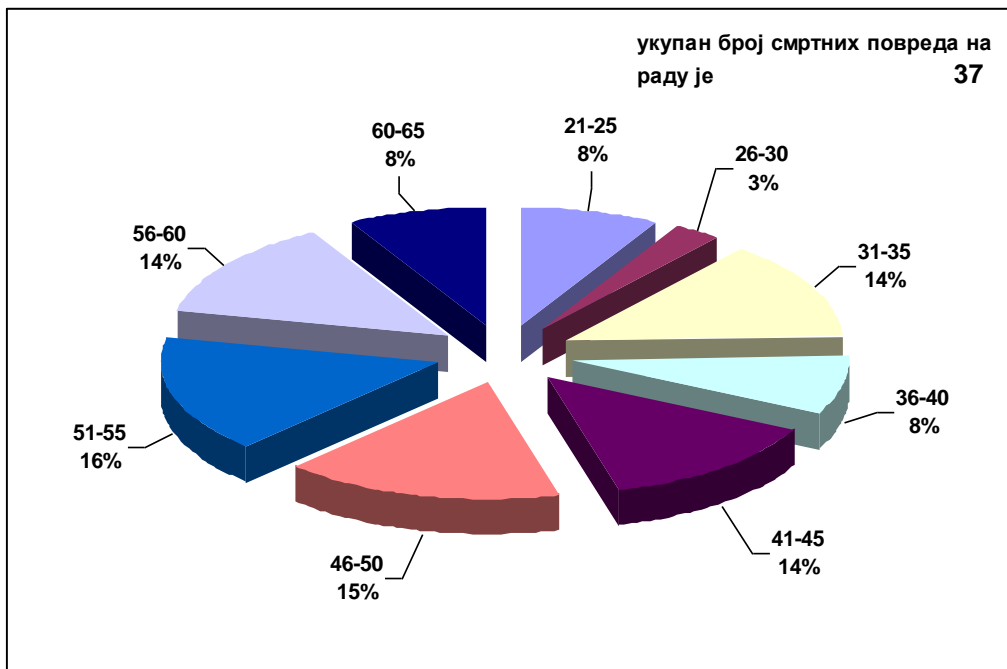
Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- по делатностима -



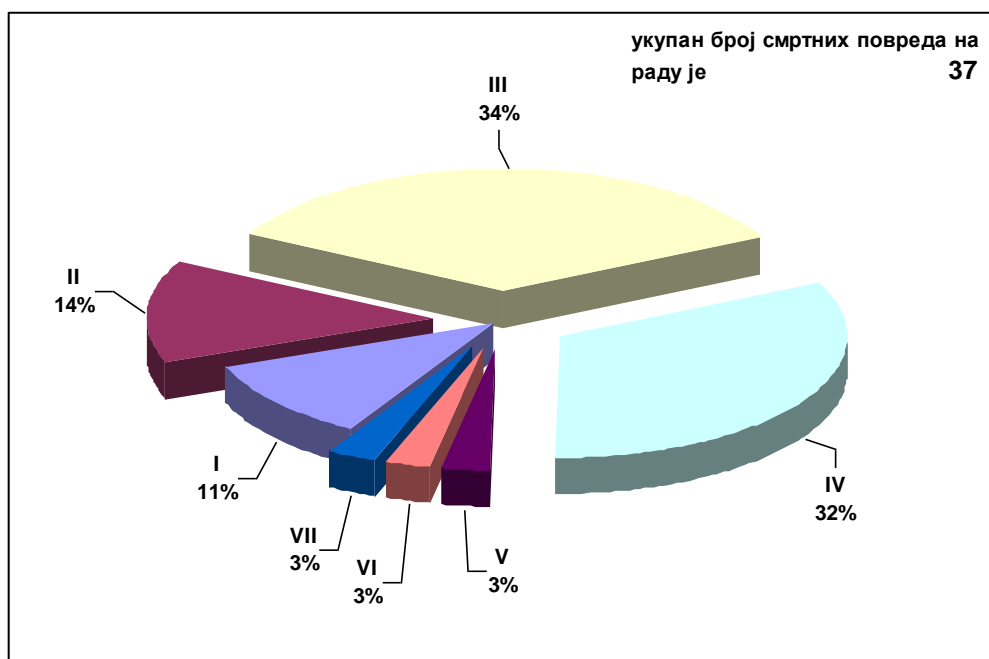
**Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- по извору повређивања -**



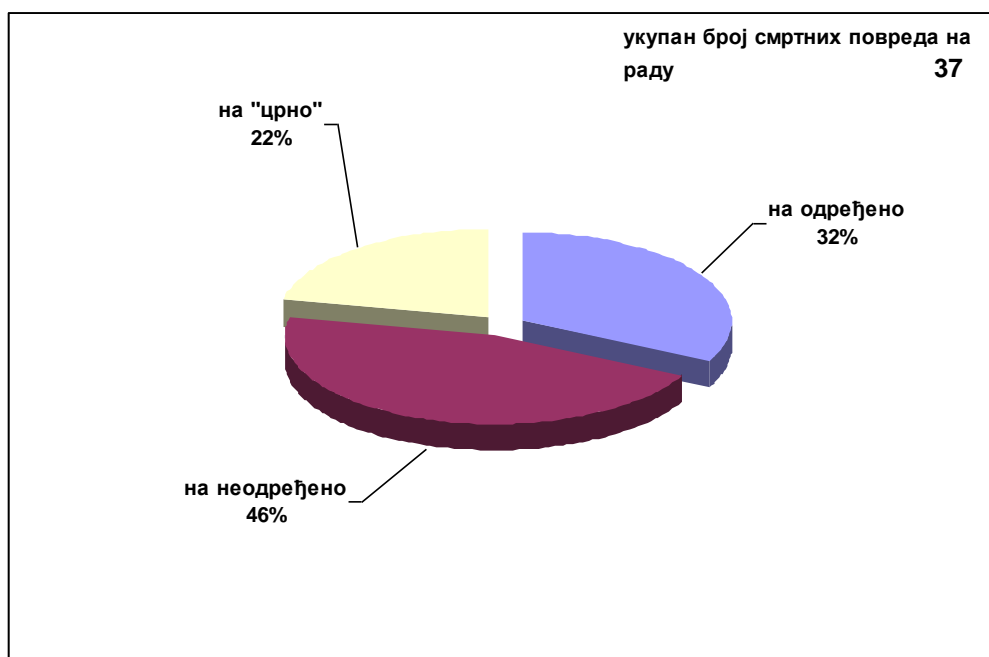
**Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- по старосним групама -**



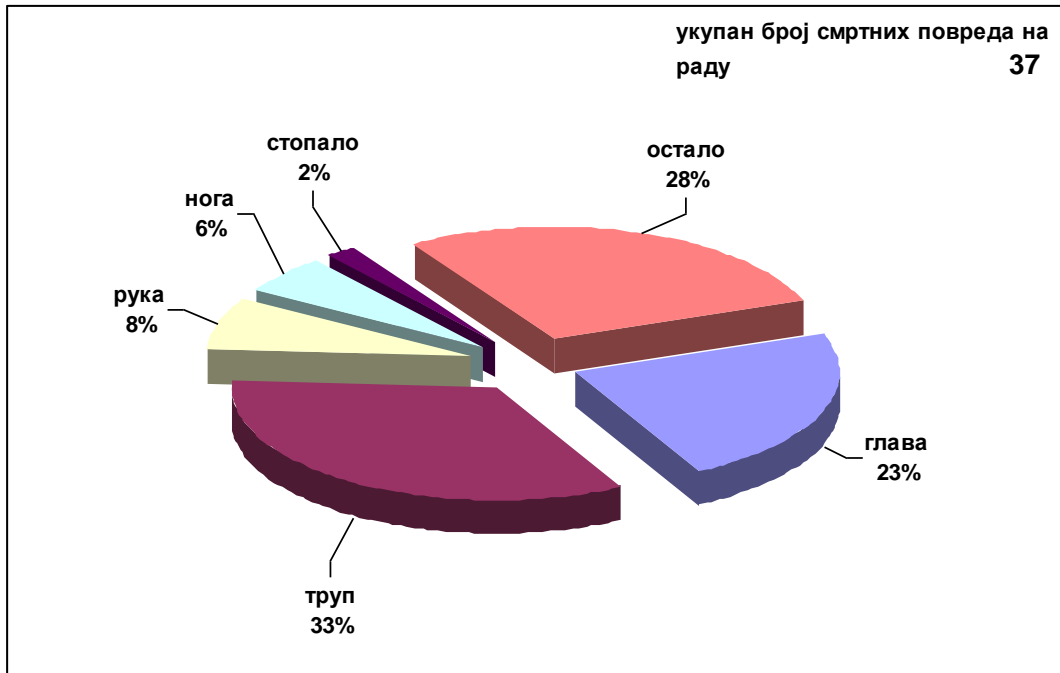
Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- по степену стручне спреме -



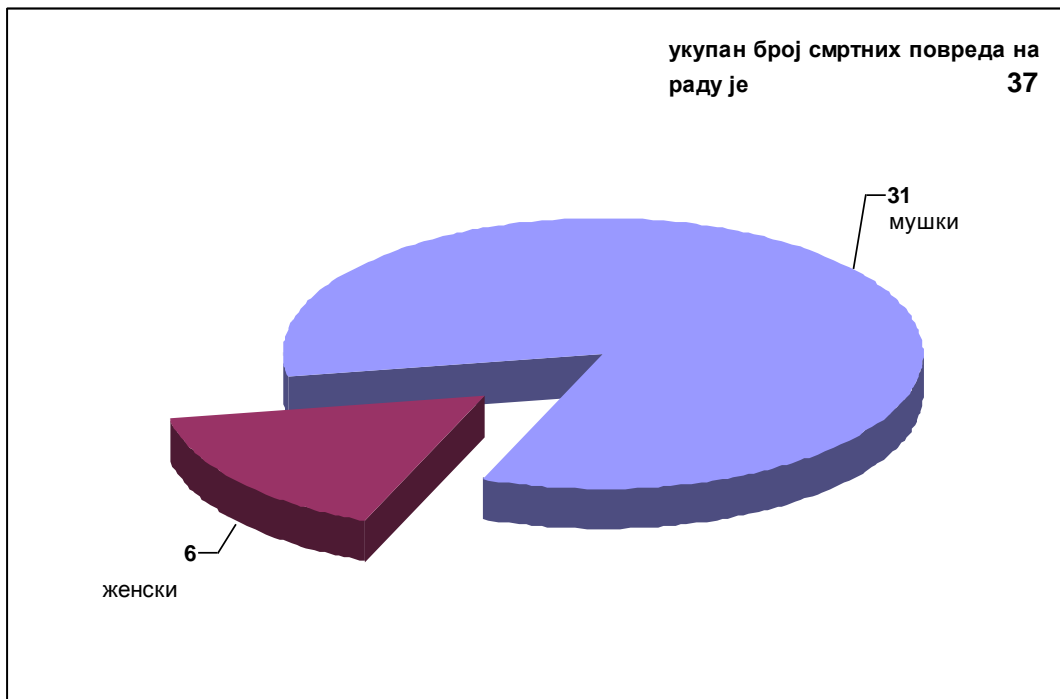
Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- радно-правни статус страдалог -



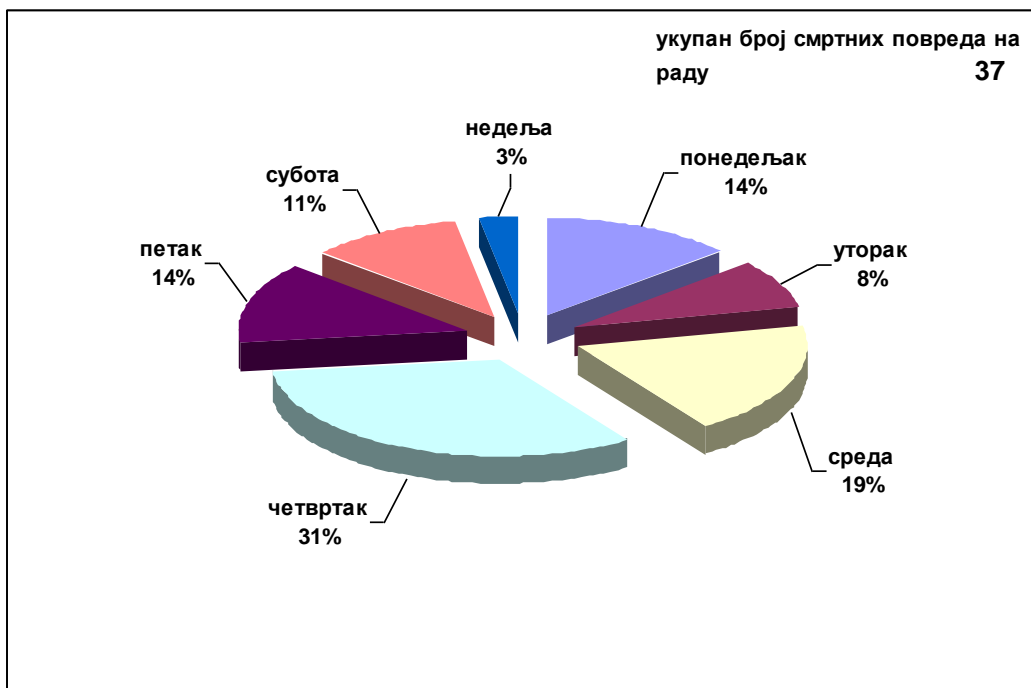
Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- део тела -



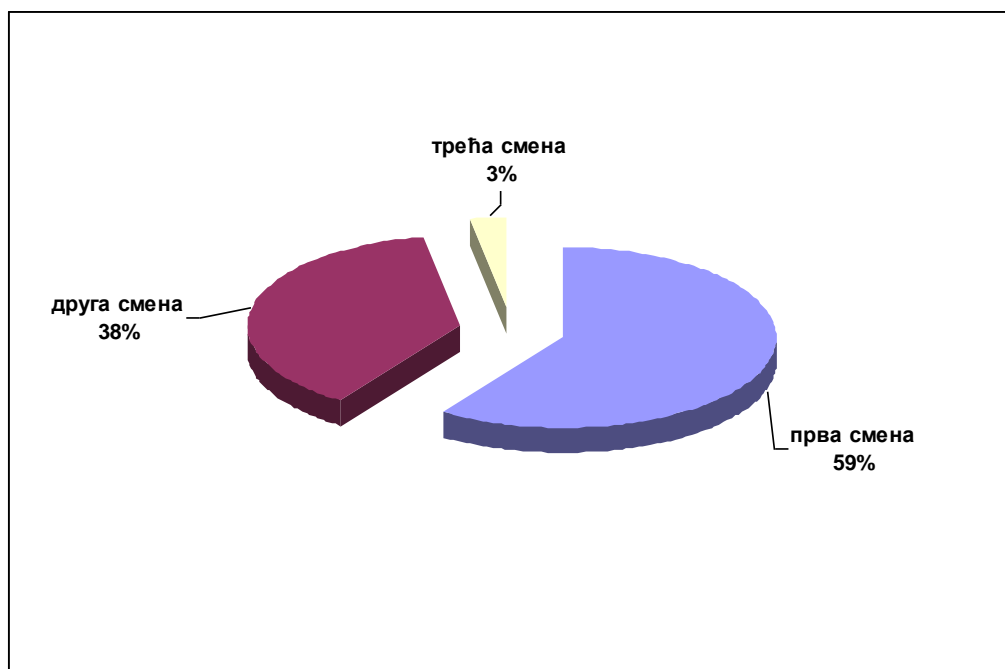
Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- по полу -



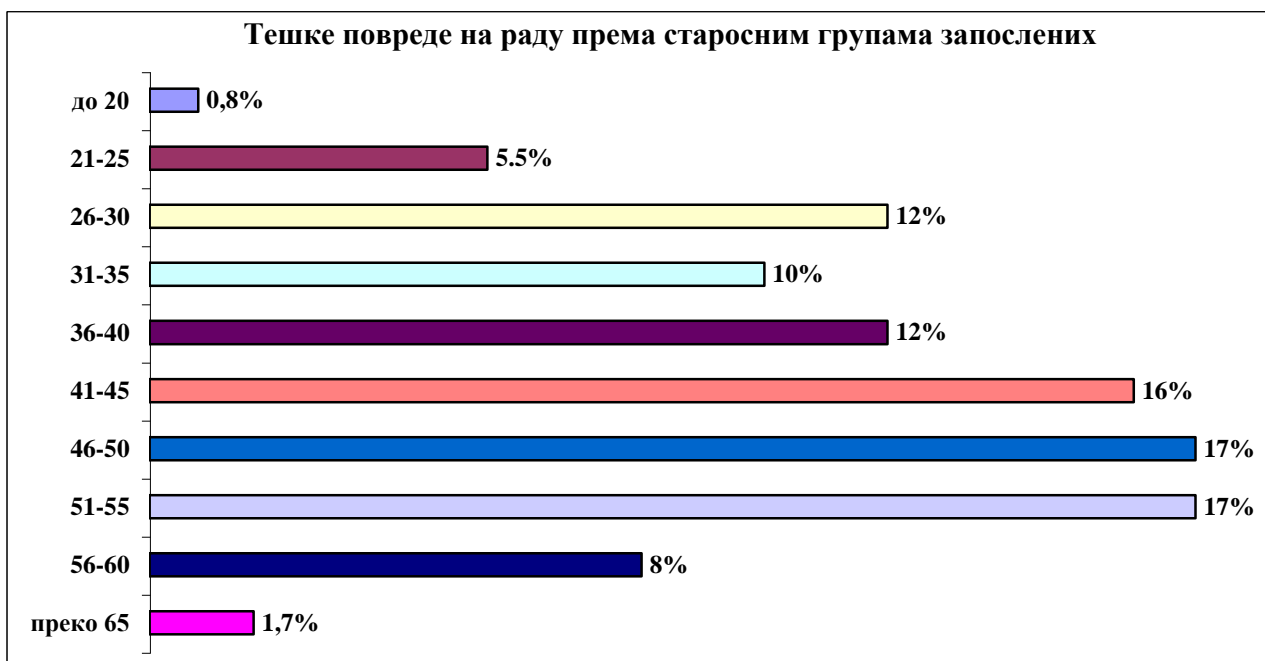
Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- по данима у недељи -

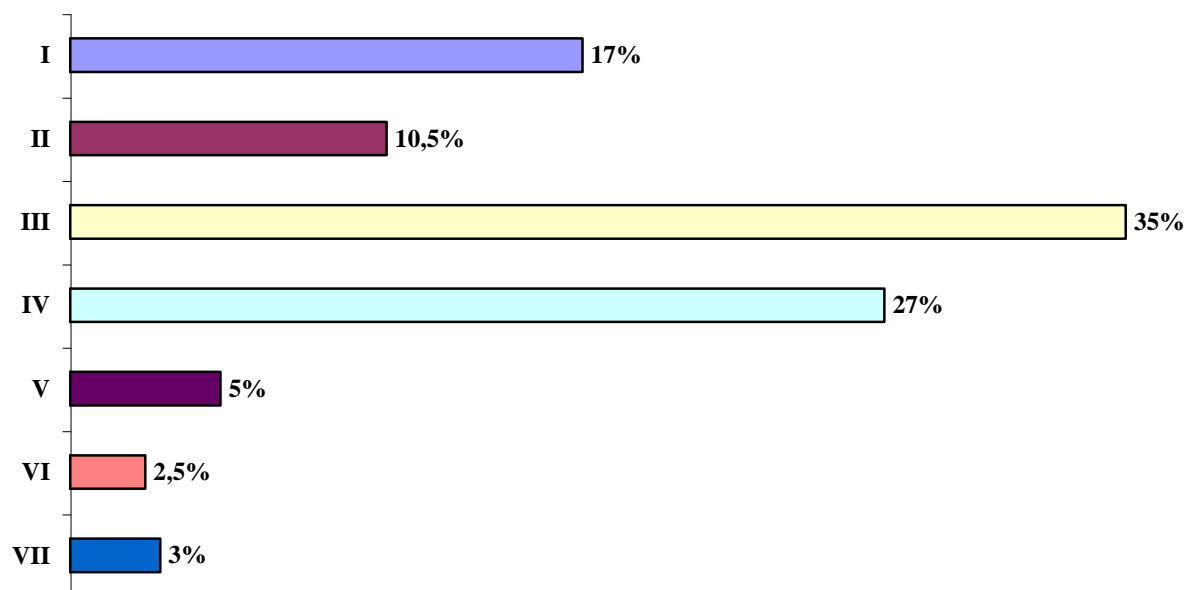
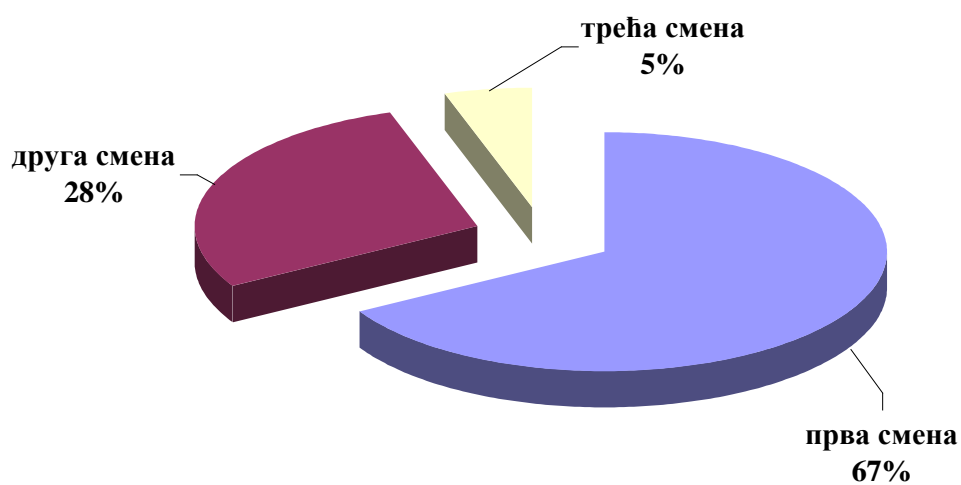


Укупан број смртних повреда на раду
за период ЈАНУАР - ДЕЦЕМБАР 2009. године
- по сменама -



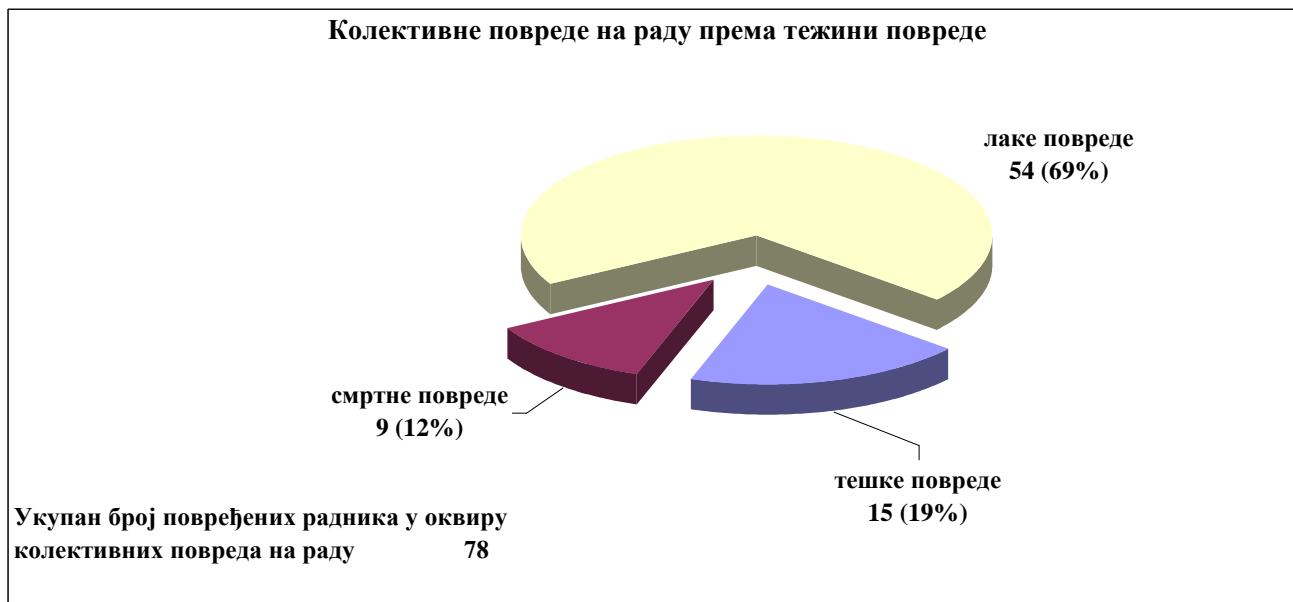
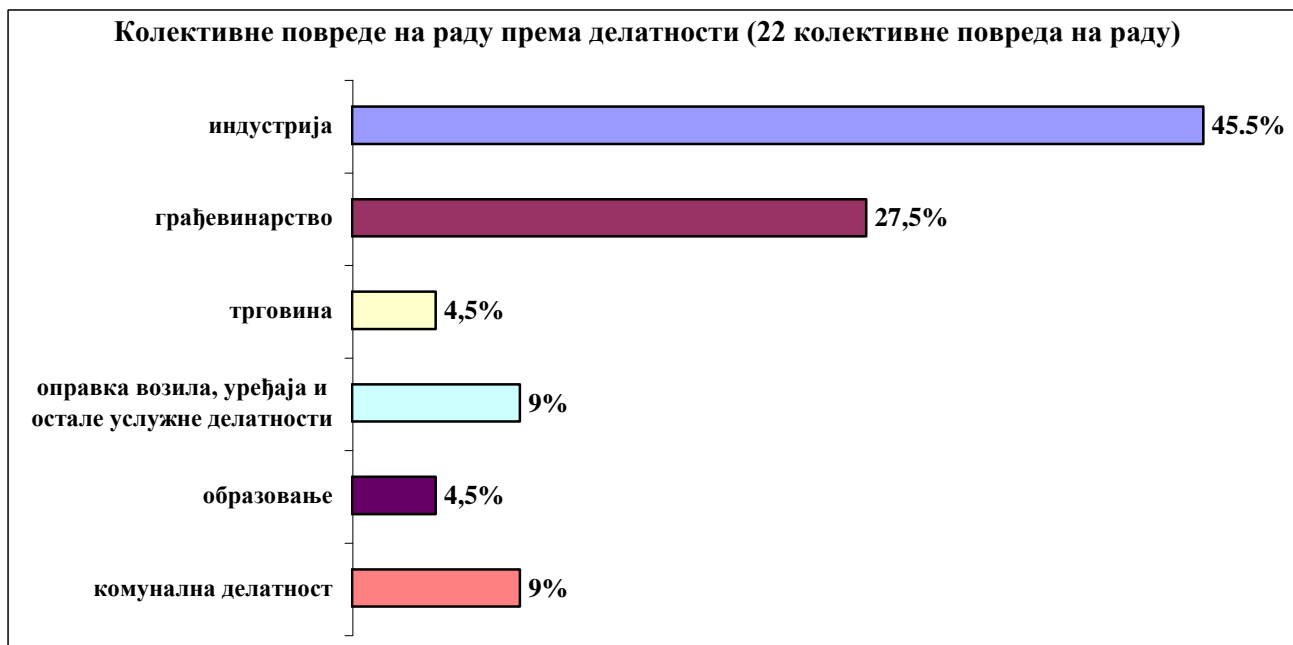
2.6 Тешке повреде на раду



Тешке повреде на раду према степену стручне спреме запослених**Тешке повреде на раду према сменама у којима се повреда догодила**

2.7. Колективне повреде на раду

Колективним повредама на раду сматрају се повреде код којих је, независно од тежине повреде на раду, повређено два или више запослених. Број колективних повреда на раду које су се догодиле током 2009. године приказане су на следећим графиконима:



2.8 Предлог активности за спречавање повреда на раду и професионалних обољења

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

- доследна примена Закона о безбедности и здрављу на раду и подзаконских аката;
- наставити са проценом ризика, вршити перманентно процењивање ризика уз практичну примену аката о процени ризика;
- инсистирати на поштовању прописаног поступка процене ризика;
- све негативне појаве и уочене недостатке и неправилности у поступку процене ризика треба одмах елиминисати;
- едуковати инспекторе и учинити их стручним за контролу и преглед акта о процени ризика, а да би својим поступањем могли да утичу на предузимање мера;
- **вршити сталне контроле и надзор над радом правних лица и предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду, уз одузимање лиценци у случају незаконитог рада;**
- редовна сарадња инспекције рада са органима за прекршаје у циљу праћења свих фаза у току процесуирања захтева за покретање прекршајног поступка и начина њиховог решавања (нарочито у погледу висине изречених казни);
- **осмишљена и координисана сарадња свих служби, институција и појединаца чији програми садрже активности на сузбијању повређивања на раду, као и правилну расподелу послова у тимском раду стручњака различитих профила, како у оквиру Савета за безбедност и здравље на раду, тако и у оквиру заједничких активности Уније послодаваца Србије, репрезентативних синдиката, Инспектората за рад, Управе за безбедност и здравље на раду, стручних институција и др;**
- **појачана медијска кампања (тв, радио) усмерену на значај смањивања броја повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом, са посебним освртом на високо-ризичне секторе (грађевинарство, хемијска индустрија, пољопривреда и сл. и сектор малих и средњих предузећа);**
- **израда и промовисање брошура у циљу промоције развоја националне културе превенције у области безбедности и здравља на раду (подизање свести и информисање јавности);**
- увођење континуиране обраде података у свим службама и институцијама које се баве проблемима безбедности и здравља на раду, од нивоа послодаваца до нивоа Републике, омогућити обухватнију обраду података из пријаве повреда на раду, као и ажурирање обраде података, како би резултати анализе били што раније доступни свим заинтересованим институцијама, службама, синдикатима и надлежним министарствима;
- **ефикасни национални систем регистрације и прикупљања података о повредама на раду и професионалним болестима.**

3. Општи показатељи рада Инспектората за рад у области безбедности и здравља на раду

Извештај о раду Инспектората за рад у области безбедности и здравља на раду састављен је на основу прикупљених података о раду 17 одељења и 8 одсека инспекције рада смештених у окружним подручним јединицама у управним окрузима, 3 одељења у Граду Београду и одељења у седишту Инспектората за рад.

У периоду јануар – децембар 2009. године инспектори рада су извршили укупно **18.042** инспекцијских надзора из области безбедности и здравља на раду са **411.325** запослених обухваћених инспекцијским надзором. Такође, у наведеном периоду донето је **6.663** решења о отклањању недостатака (са просечно три наложене мере) и **522** забране рада на радном месту.

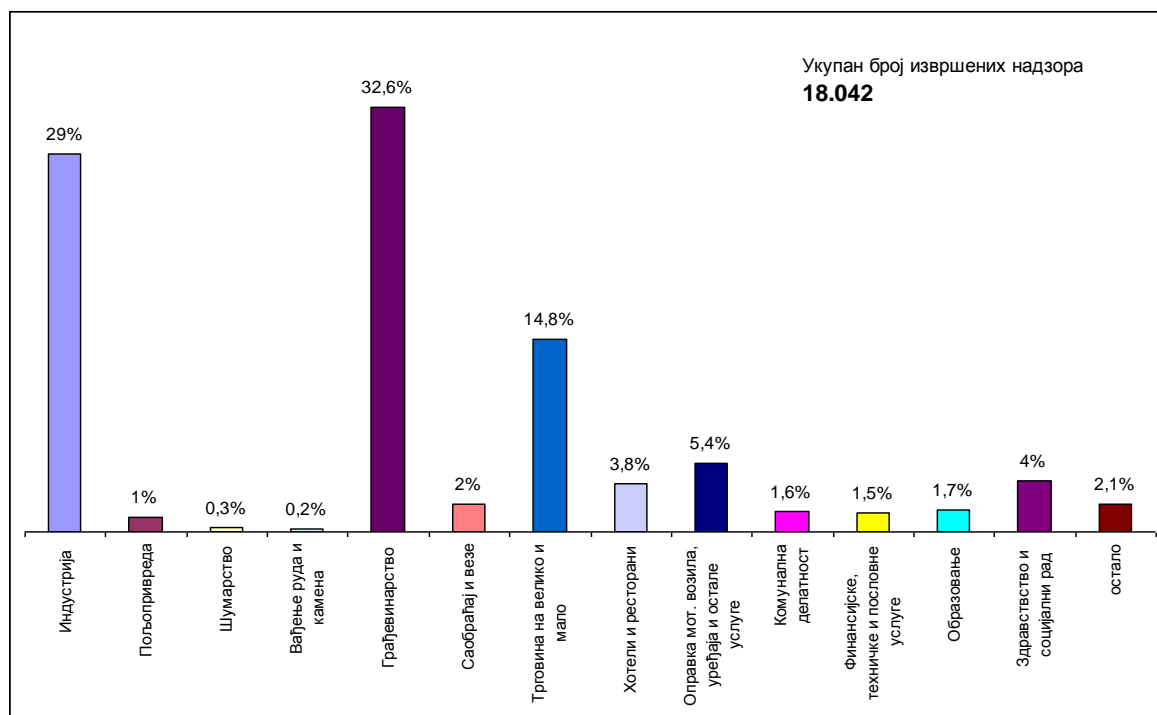
Поред тога, поднето је **47** кривичних пријава против одговорних лица, због основане сумње да су починили кривично дело изазивања опасности необезбеђењем мера безбедности и здравља на раду, као и **1.419** захтева за покретање прекршајног поступка против правних лица (и одговорних лица у правним лицима), предузетника, лица за безбедност и здравље на раду, као и против запослених.

Поводом поднетих захтева за утврђивање испуњености прописаних услова, у области безбедности и здравља на раду пре почетка обављања делатности, извршено је **840** инспекцијских надзора.

Резултати рада Инспектората за рад за 2009. годину, а који се односе на област безбедности и здравља на раду, приказани су на следећим графиконима.

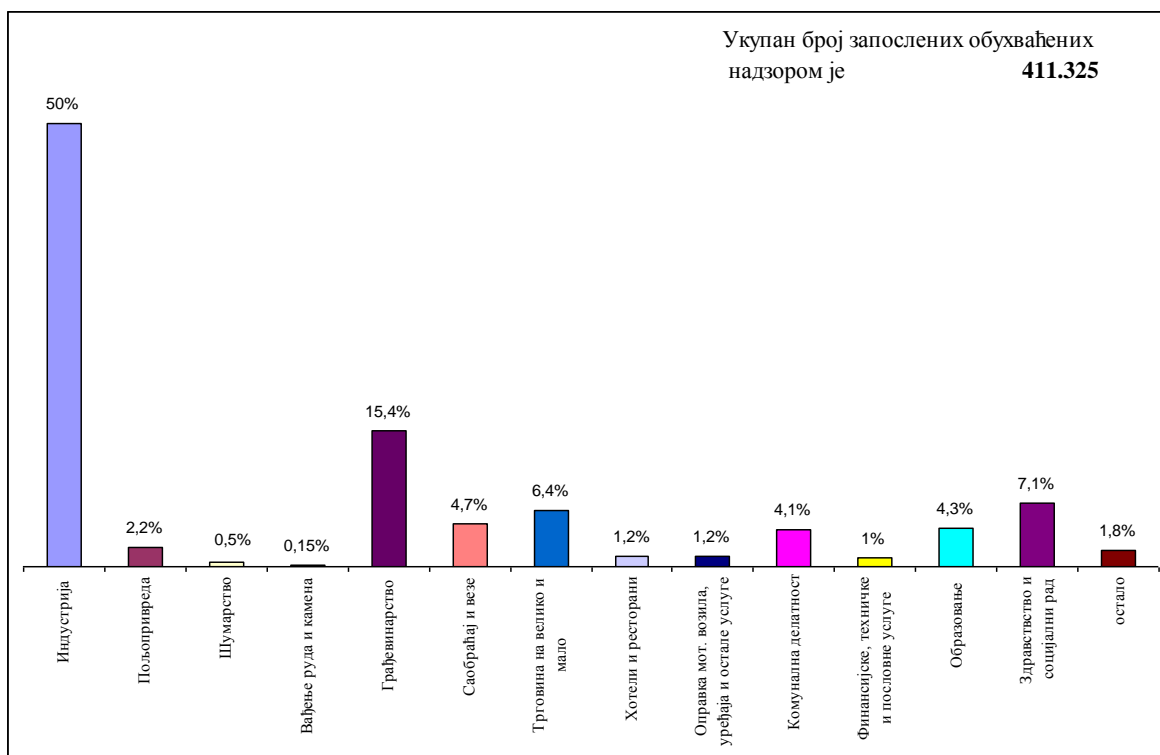
ИЗВЕШТАЈ О РАДУ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД ИЗ ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ ЗА ПЕРИОД 01.01.-31.12.2009. ГОДИНЕ

Укупан број извршених надзора (редовни, контролни, увиђаји и преглед пословног простора) - по делатностима



ИЗВЕШТАЈ О РАДУ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД ИЗ ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У ПЕРИОДУ 01.01.-31.12.2009. ГОДИНЕ

Број запослених обухваћених инспекцијским надзором - по делатностима



3.1. Предузете мере у вршењу надзора у области безбедности и здравља на раду

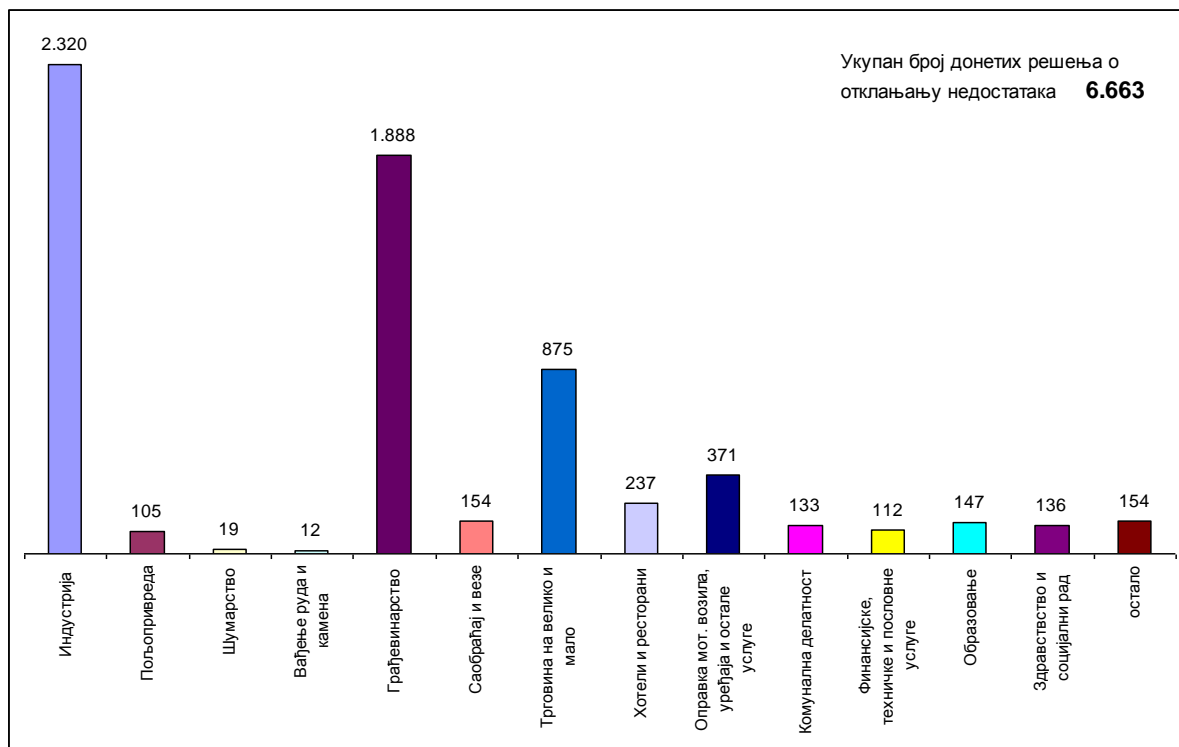
3.1.1. Корективне мере

Законом о безбедности и здрављу на раду утврђена је обавеза инспектора рада да послодавцу, односно запосленом наложи предузимање мера и радњи за отклањање узрока који су изазвали повреде, довели до настанка опасности по безбедност и здравље на раду, односно које могу спречити настанак повреде и умањити или отклонити опасности по безбедност и здравље на раду.

Корективне мере у области безбедности и здравља на раду подразумевају доношење решења о отклањању утврђених недостатака, као и решења о забрани рада на месту рада.

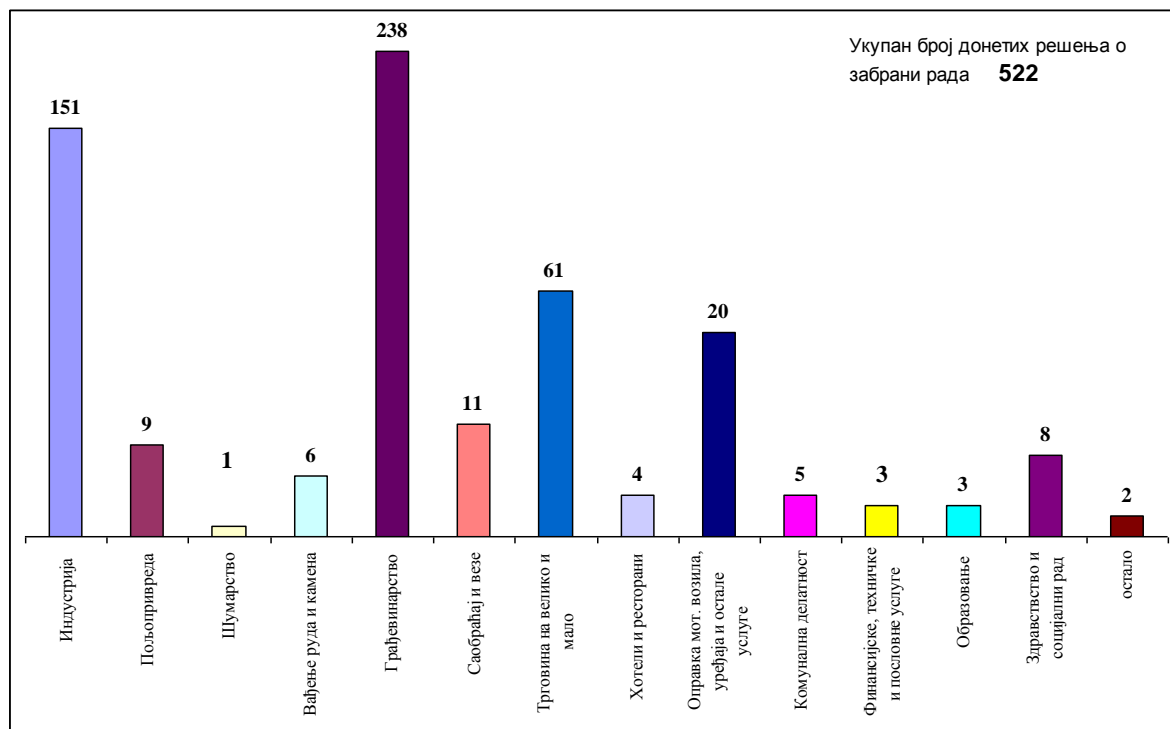
У случајевима када је утврђена околност која доводи до угрожавања безбедности и здравља на раду, инспектори рада су користили институт забране рада, која траје све док не престану околности због којих је изречена.

ИЗВЕШТАЈ О ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД ИЗ ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У
ПЕРИОДУ 01.01.-31.12.2009. ГОДИНЕ



ИЗВЕШТАЈ О РАДУ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД ИЗ ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У
ПЕРИОДУ 01.01.-31.12.2009. ГОДИНЕ

Број донетих решења о забрани рада - по делатностима



3.1.2. Репресивне мере

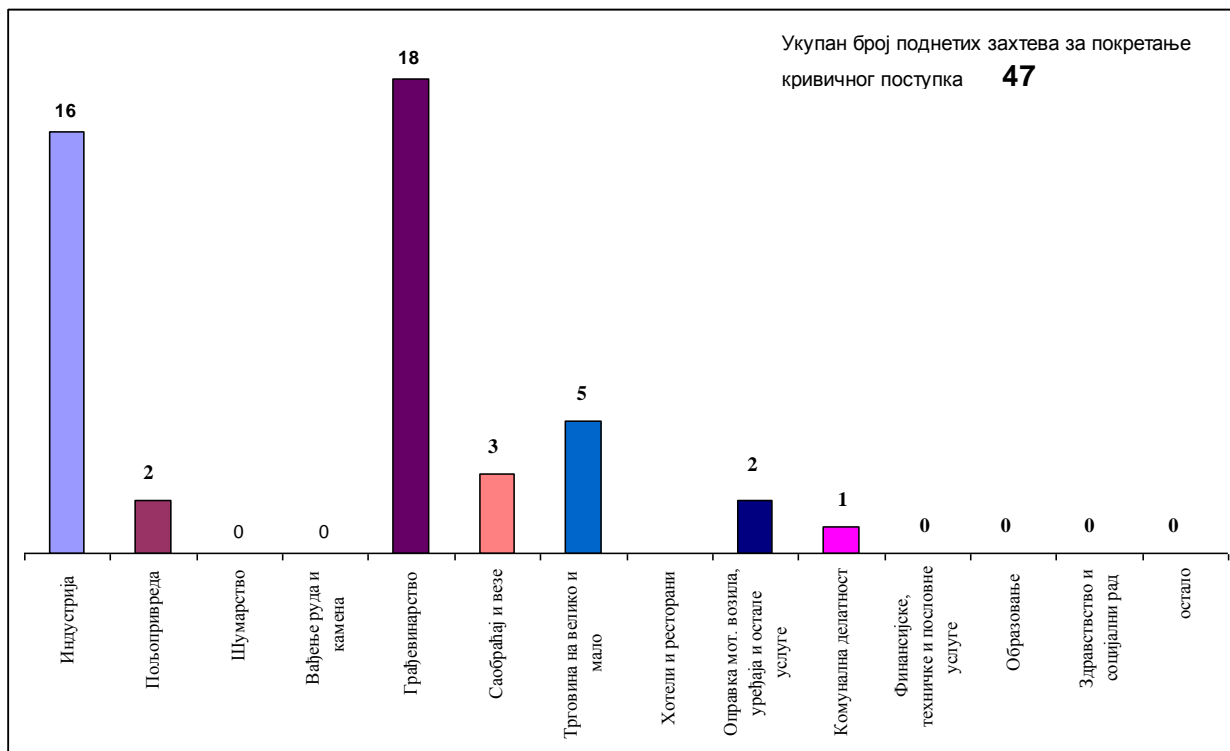
У складу са казним одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду, којим су утврђене висине новчаних казни за прекршај послодаваца са својством правног лица, послодаваца који је приватни предузетник односно одговорно лице код послодаваца као и утврђене новчане казне за запослене који не користе добијену опрему за личну заштиту на раду, инспекција рада је у предузимању мера користила све горе наведене институте прекршаја и у том смислу поднето је:

- **797** захтева за покретање прекршајног поступка против правног лица и одговорног лица у правном лицу,
- **464** захтева за покретање прекршајног поступка против предузетника,
- **118** захтев за покретање прекршајног поступка против запосленог и
- **40** захтева за покретање прекршајног поступка у вези обављања послова безбедности и здравља на раду и то:
 - **22** против лица за безбедност и здравље на раду запосленог код послодавца код кога је вршен надзор,
 - **14** против лица за безбедност и здравље на раду запосленог код правног лица или предузетника са лиценцом,
 - **1** против правног лица са лиценцом, ако не изда стручни налаз о извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању услова радне околине,
 - **3** против правног лица и предузетника ако обавља послове безбедности и здравља на раду, а нема одговарајућу лиценцу и ако обавља послове прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услове радне околине, а нема одговарајућу лиценцу.

У случајевима када је утврђено, у складу са Кривичним Закоником Србије, да постоји оправдана сумња да је лице починило кривично дело изазивања опасности необезбеђењем мера безбедности и здравља на раду поднете су одговарајуће кривичне пријаве надлежним органима. У 2009. години поднето је **47** захтева за покретање кривичног поступка.

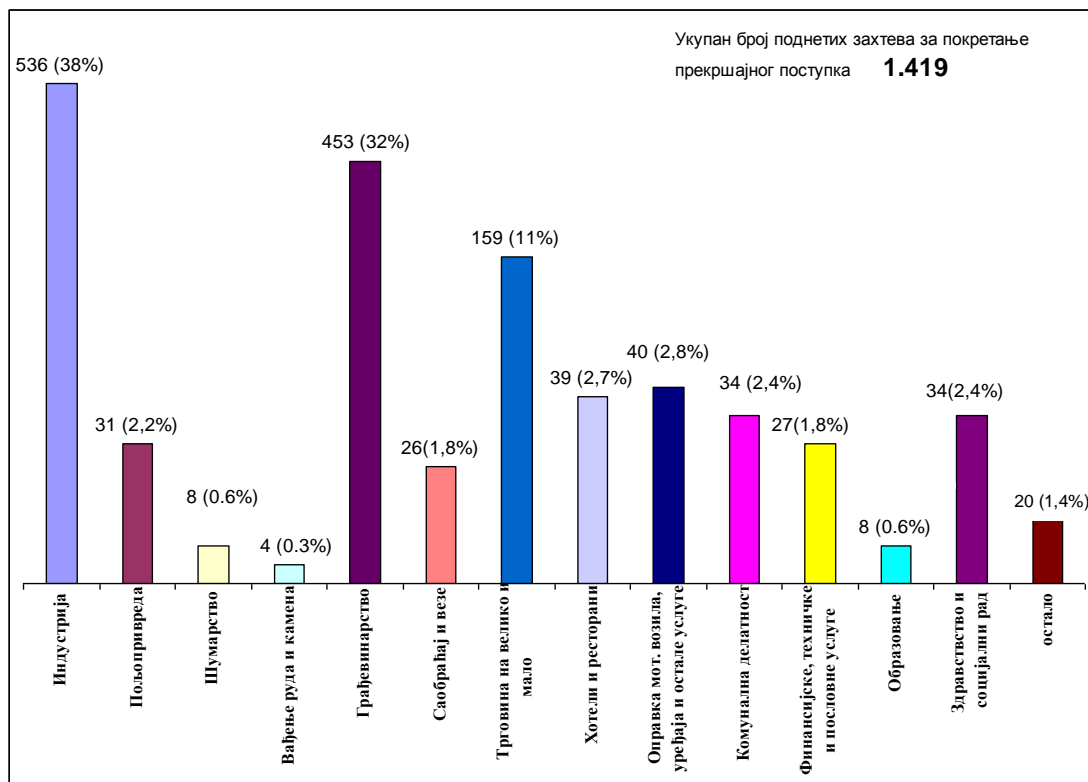
ИЗВЕШТАЈ О РАДУ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД ИЗ ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У ПЕРИОДУ 01.01.-31.12.2009. ГОДИНЕ

Број поднетих пријава за покретање кривичног поступка- по делатностима



ИЗВЕШТАЈ О РАДУ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД ИЗ ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У ПЕРИОДУ 01.01.-31.12.2009. ГОДИНЕ

Број поднетих захтева за покретање прекршајног поступка - по делатностима



IV ИНТЕГРИСАН ИНСПЕКЦИЈСКИ НАДЗОР

Приоритетни задатак Инспектората за рад је изградња модерног система инспекције рада прилагођеног ЕУ стандардима како би се успоставио ефикасни и делотворни оквир за функционисање истог. У том смислу основни циљ Инспектората за рад је увођење интегрисаног метода рада инспектора, који подразумева да ће један инспектор на одговарајући, квалитетан, обједињен и стручан начин вршити надзор по свим основним питањима из области безбедности и здравља на раду и радних односа приликом једне инспекцијске посете.

Интеграција инспекције рада представља процес оспособљавања свих инспектора рада, без обзира на врсту стручне спреме, да самостално врше надзор над применом прописа у области рада. Реформа инспекције рада, путем њене интеграције треба да повећа ефикасност рада инспекције рада, јер ће сваки инспектор рада бити у могућности да самостално изврши надзор и у области радних односа и у области безбедности и здравља на раду, до одређеног степена сложености материје у свакој од области која је предмет инспекцијског надзора. Дакле, инспектор рада ће код једног послодавца извршити интегрисани надзор, којим ће обухватити основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца у области радних односа и безбедности и здравља на раду („општи инспектор“) а ако током инспекцијског надзора уочи евентуалне сложене проблеме у некој од области која је предмет надзора, онда ће надзор извршити инспектор рада посебно стручан за ту област („специјалиста“). На овај начин знатно се повећава обим инспекцијског надзора и ефекат који се њиме постиже, смањује се број инспекцијских посета послодавцима, као и трајање надзора, а повећава се ефикасност рада.

Инспекторат за рад је током 2008. године започео са реформом и модернизацијом инспекције рада и то кроз три фазе – нивоа интерне обуке инспектора рада за интегрисани инспекцијски надзор. У 2008. години реализована су два нивоа интерне обуке инспектора рада за интегрисани инспекцијски надзор (припремљена је и методологија надзора) током које су сви инспектори рада стекли одговарајућа знања из области, у којој до тада нису вршили инспекцијски надзор (инжењери – за област радних односа, правници – за област безбедности и здравља на раду).

Планом рада за 2009. годину било је предвиђено увођење интегрисаних инспекцијских надзора у пракси, а у складу са утврђеном методологијом за I и II ниво едукације за интегрисани инспекцијски надзор.

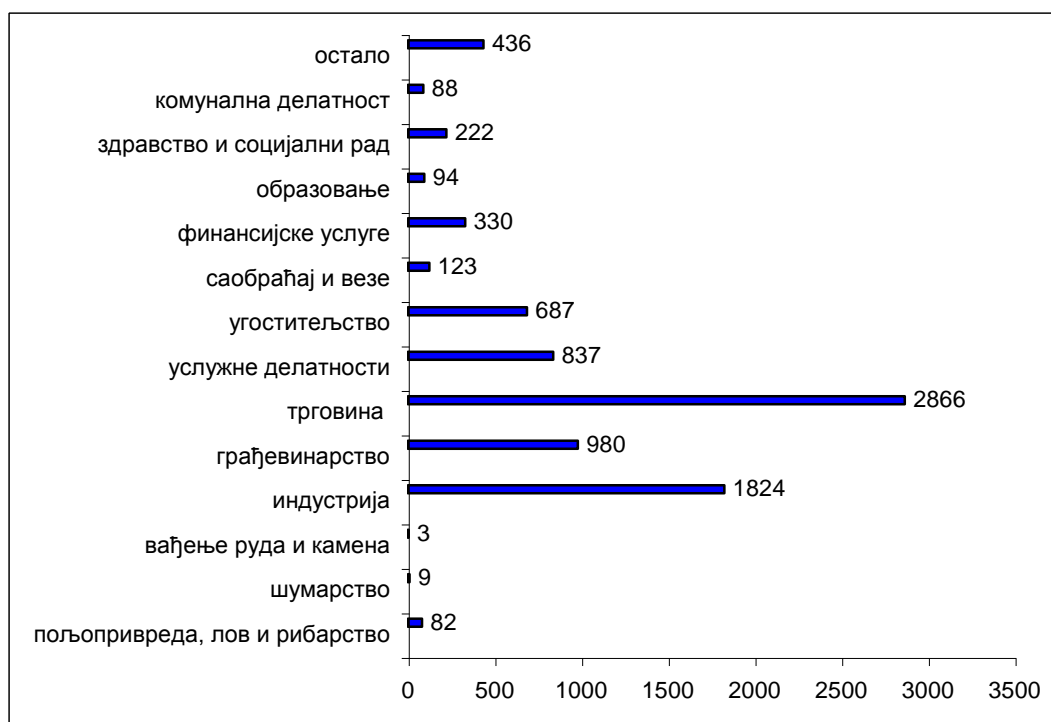
У периоду фебруар-јун 2009. године инспектори рада су вршили интегрисане инспекцијске надзоре којима је обухваћен први ниво едукације и то из области безбедности и здравља на раду :уређивање права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду, организовање послова безбедности и здравља на раду, акт о процени ризика, организовање прве помоћи и евиденције у области безбедности и здравља на раду, као и из области радних односа : приступање вршењу инспекцијског надзора и поступак идентификације лица затечених на раду, утврђивање чињеничног стања у вези радног ангажовања затечених лица на раду, предузимање мера од стране инспектора рада и контрола аката о радном ангажовању.

У периоду од јула до децембра 2009. године инспектори рада су поред тема за први ниво интегрисаног инспекцијског надзора, приликом надзора обухватили и теме за други ниво интегрисаног надзора и то из области безбедности и здравља на раду: оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, средства и опрема за личну заштиту на раду, посебне обавезе послодавца прописане одредбама члана 18. и 19. Закона о безбедности и здравља на раду, извештај (пријава о почетку радова на градилишту и елаборат о уређењу градилишта) и повреда на раду и извештај о повреди на раду, као из области радних односа: радно време, одмори и одсуства и уређивање права, обавезе и одговорности у области радних односа.

Интегрисани инспекцијски надзори вршени су у складу са прописаном методологијом за обављање интегрисаног инспекцијског надзора за први и други ниво надзора и у делатностима које су предвиђене Годишњим планом рада Инспектората за рад.

У периоду од фебруара до јуна 2009. године надзори су вршени код послодаваца који по правилу имају до 5 запослених и који се баве мање ризичним делатностима, као што су: трговина; угоститељство; личне услуге; финансијско-техничке услуге; услужне делатности обезбеђења имовине и лица; туристичке агенције итд.

У периоду август-децембар 2009. године надзори су вршени код послодаваца који по правилу имају до 10 запослених, у делатностима као што су: градилишта; аутоперионице; аутомеханичарске и аутолимарске радионице; пекаре; стоваришта и сл.

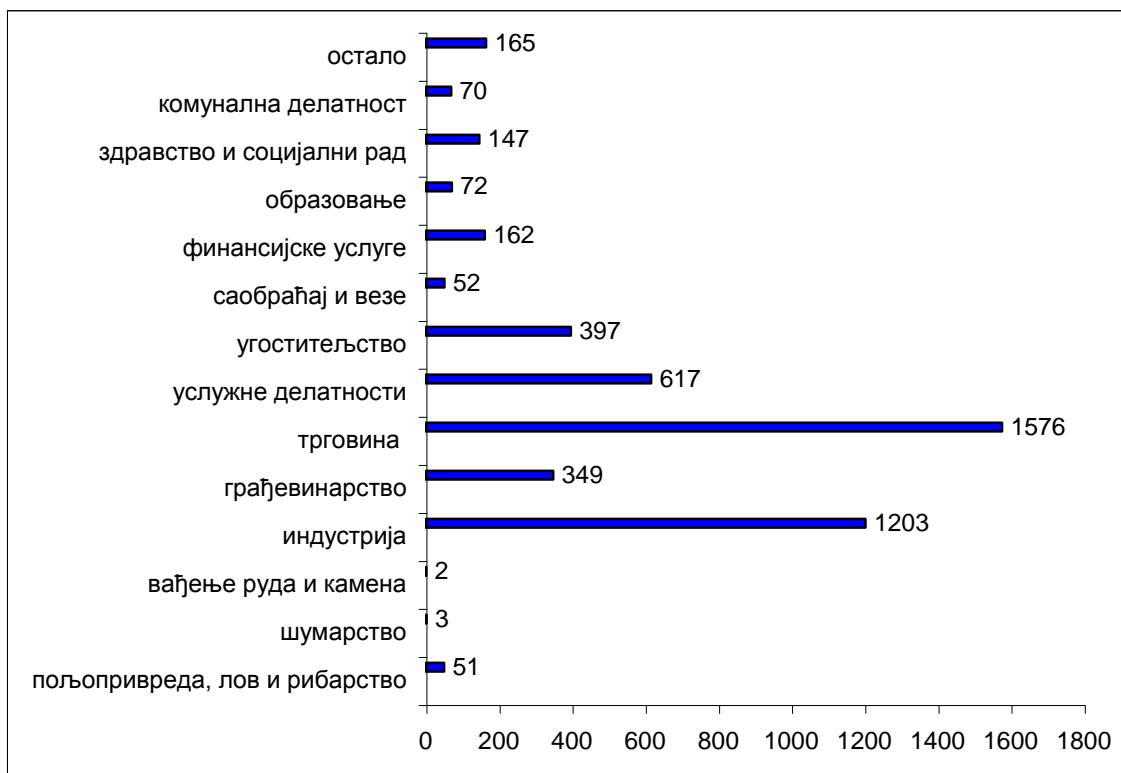


Број извршених интегрисаних инспекцијских надзора по делатностима

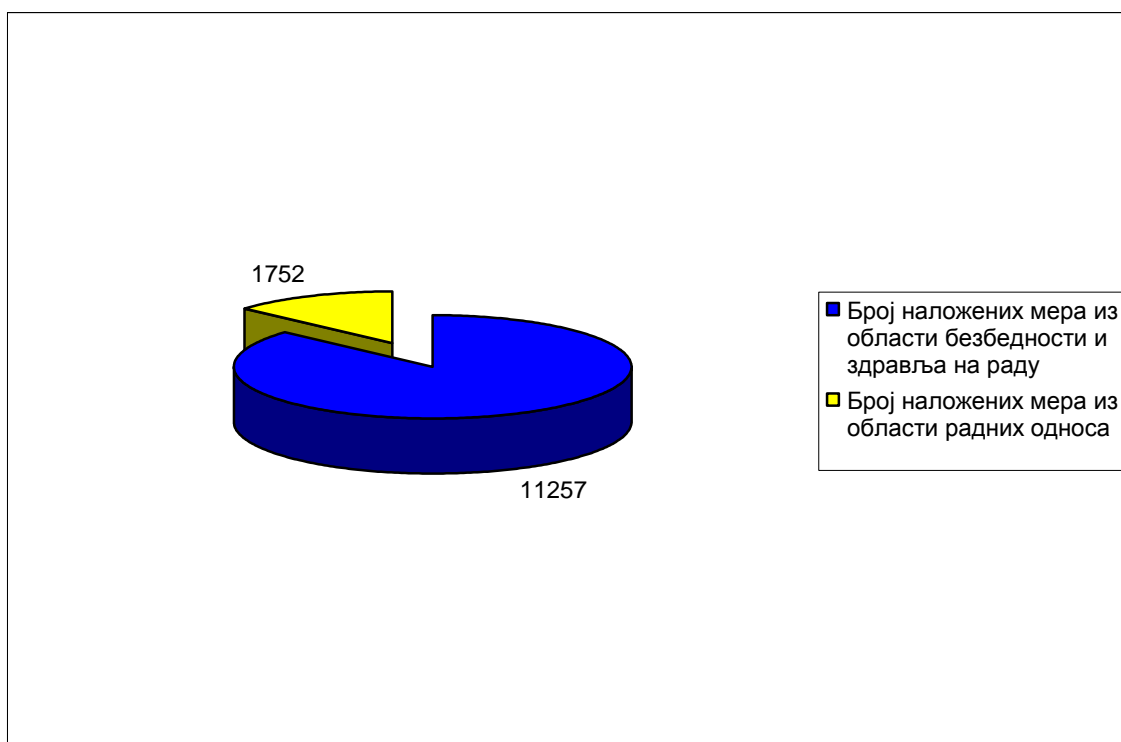
У следећој табели дат је приказ резултата извршених интегрисаних инспекцијских надзора.

**ИЗВЕШТАЈ О ЕФЕКТИМА ИНТЕГРИСАНИХ НАДЗОРА ЗА ПЕРИОД ФЕБРУАР-
ДЕЦЕМБАР 2009. године**

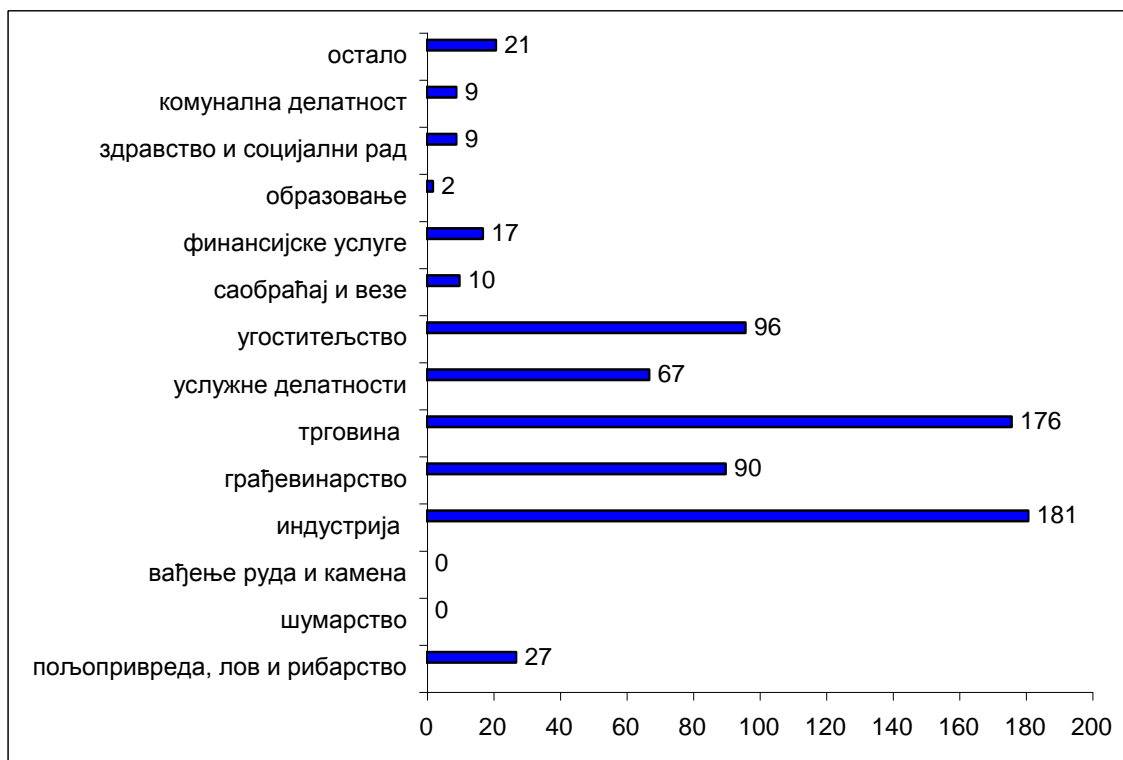
1.	укупан број интегрисаних инспекцијских надзора		8.581
	1,1	број запослених који су обухваћени надзором	179.254
	1.2	број запослених који су затечени на раду	61.128
	1,3	број лица који су затечени на фактичком раду	705
	1,4	број лица са којима је по надзору заснован радни однос	392
2.	донето решења о отклањању недостатака		4.866
	2.1	укупан број наложених мера	13.009
	2.2.1	из области безбедности и здравља на раду	11.257
	2.2.2	из области радних односа	1.752
3.	донето решења о забрани рада		64
4.	укупан број поднетих захтева за покретање прекршајног поступка		359
	4.1	област безбедности и здравља на раду	203
	4.1.1	против правног лица и одговорног лица у правном лицу	84
	4.1.2	против предузетника	98
	4.1.3	против запослених	7
	4.1.4	у вези обављања послова безбедности и здравља на раду	14
	4.2	област радних односа	156
	4.2.1	против правног лица и одговорног лица у правном лицу	56
	4.2.2	против предузетника	100
5.	укупан број поднетих пријава за покретање кривичног поступка		1



Број донетих решења о отклањању недостатака



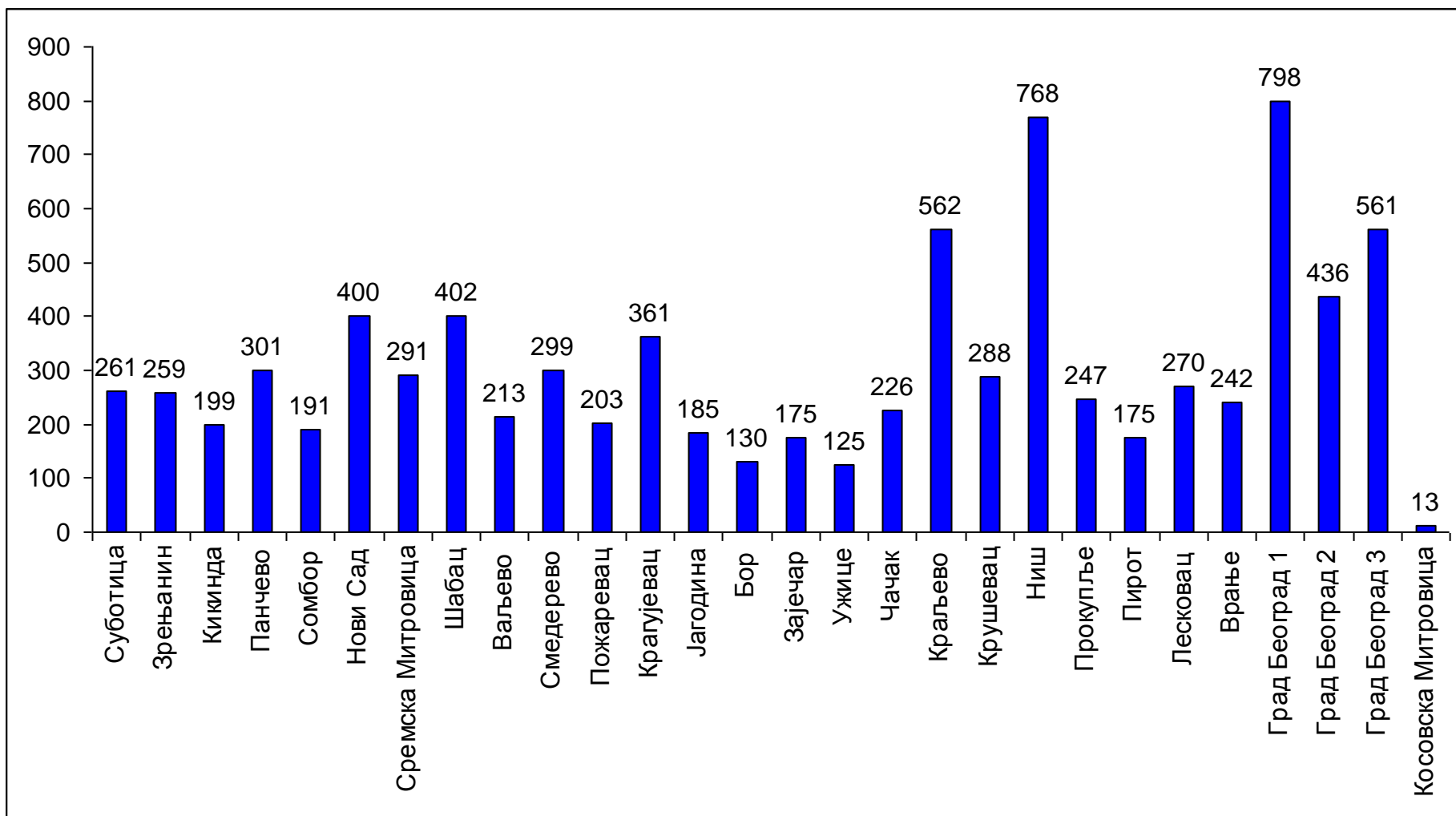
Број наложених мера из области безбедности и здравља на раду и области радних односа



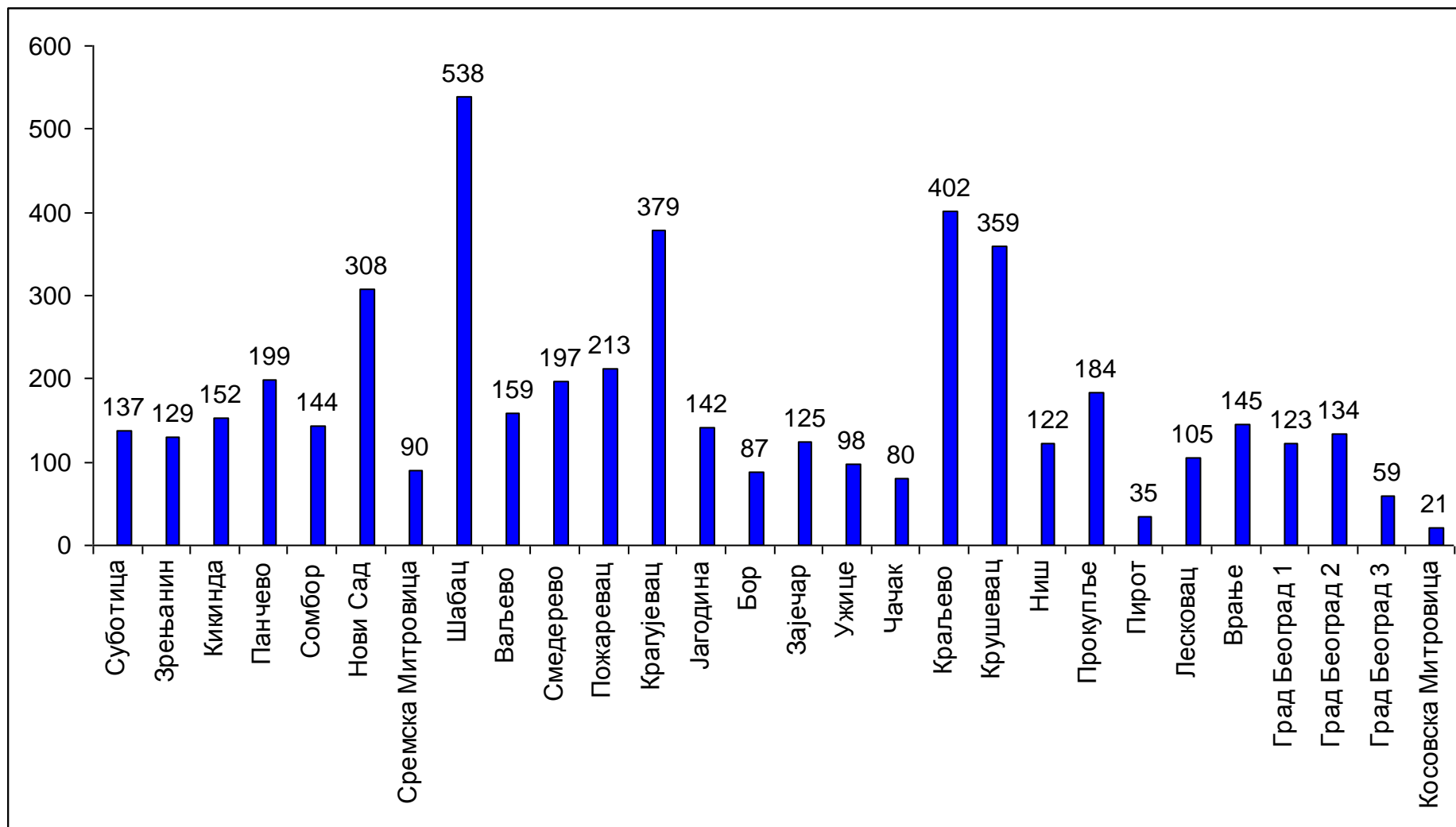
Број лица затечених на фактичком раду- рад "на црно"

Број надзора	Број захтева за покретање прекршајног поступка из области безбедности и здравља на раду	Број захтева за покретање прекршајног поступка из области радних односа	Број кривичних пријава
8.581	203	156	1
	359		

Инспекторат за рад је током септембра и октобра 2009. године, наставио са обуком инспектора рада за III ниво интегрисаног инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду, којим су обухваћене следеће теме из области радних односа: Престанак радног односа и посебна заштита од отказа уговора о раду, Права запослених код промене послодаваца, Заштита запослених и зарада, Накнада трошкова и друга примања, као и из области безбедности и здравља на раду: Прописана документација, Превентивне мере безбедности и здравља на раду, Прописани лекарски прегледи запослених, Превентивни и периодични прегледи и испитивања опреме за рад и услова радне околине.



Број извршених интегрисаних инспекцијских надзора по окрузима



Број донетих решења о отклањању недостатака по окрузима

V ИЗВЕШТАЈ О ПРИМЕНИ ЗАКОНА О ЗАБРАНИ ПУШЕЊА У ЗАТВОРЕНИМ ПРОСТОРИЈАМА

У складу са Законом о забрани пушења у затвореним просторијама и Законом о ратификацији Оквирне Конвенције Светске Здравствене Организације о контроли дувана инспекција рада Републике Србије је у току 2009. године вршила надзор над применом Закона о забрани пушења у затвореним просторијама. Надзори су вршени у делу који се односи на забрану пушења у затвореној просторији у којој ради запослени непушач, односно два или више запослених од којих је најмање један непушач.

У току 2009. године у оквиру својих редовних активности инспектори рада су извршили **14.975** надзора по службеној дужности и **55** надзора по захтеву странке којима је обухваћено **172.621** запослених. Утврђено је **228** недостатака – непостојање знака о забрани пушења, док је затечено **41** физичко лице у кршењу забране пушења у затвореним просторијама. Донето је **189** решења о отклањању недостатака и поднета су **14** захтева за покретање прекршајног поступка. У току 2009. године инспектори рада су изrekli три мандатне казне лицима која су затечена у кршењу забране пушења у затвореним просторијама.

У следећој табели дат је упоредни приказ резултата рада инспекције рада у вршењу надзора над применом Закона о забрани пушења у затвореним просторијама у току 2007. 2008. и 2009. године.

		2007. година	2008. година	2009. година
1.	Број надзора по службеној дужности	6.714	11.840	14.975
2.	Број надзора по захтеву странке	69	8	55
3.	Укупан број запослених који су обухваћени надзором	208.293	207.709	172.621
4.	Број поднетих захтева за покретање прекршајног поступка	6	11	14
5.	Број утврђених недостатака непостојања знака о забрани пушења	97	329	228
6.	Број донетих решења о отклањању недостатака	97	328	189
7.	Број физичких лица затечених у кршењу забране пушења у затвореним просторијама	21	3	41
8.	Број наплаћених мандатних казни	0	1	3

VI ИЗВЕШТАЈ О ИЗВРШЕНИМ ИНСПЕКЦИЈСКИМ НАДЗОРИМА КОД ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ ПРОИЗВОДЕ, КОРИСТЕ ИЛИ СКЛАДИШТЕ ОПАСНЕ МАТЕРИЈЕ

У складу са годишњим планом рада за 2009. годину инспектори рада су на територији Републике Србије, у свим управним окрузима и Граду Београду, по налогу директора Инспектората за рад, у периоду мај – јуни 2009. године, обавили инспекцијске надзоре из своје надлежности код послодаваца који производе, користе или складиште опасне материје.

Циљ надзора је да се оствари реалан увид у примену мера безбедности и здравља на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и остварење права запослених из Закона о раду, ради смањења броја повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом, као и ради превентивног деловања на сузбијању рада „на црно“ и смањењу броја повреда радно-правних института.

Министарство рада и социјалне политике – Инспекторат за рад, није имало полазну базу података и стварни увид у податке о броју послодаваца на територији Републике Србије који се баве овом високо-ризичном делатношћу која заузима значајно место у привреди Републике.

Надзори су имали превентивни карактер и односили су се на следеће:

- Да ли је у претходном двогодишњем периоду било инспекцијских посета, да ли је налагано отклањање утврђених недостатака и да ли је послодавац поступио по налогу (решењу) инспектора рада;
- Да ли је послодавац донео акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и утврдио начин и мере за њихово отклањање, односно да ли је доносио упутства за поступање запослених у случају хаварије или акцидента;
- Да ли су актом о процени ризика утврђена радна места са повећаним ризиком;
- Да ли је послодавац запослене оспособио за безбедан и здрав рад, да ли запослени користе одговарајућа средства и опрему за личну заштиту на раду, да ли су та средства и опрема у складу са одредбама члана 24. Закона о безбедности и здрављу на раду;
- У каквом су стању средства за рад код послодавца;
- Да ли се води прописана евиденција у складу са законом и Правилником о вођењу евиденција у области безбедности и здравља на раду;
- Да ли су постављени знаци упозорења и забране;
- Да ли је у извештајном – двогодишњем периоду било повреда на раду;
- Да ли је послодавац закључио уговоре о раду са ангажованим лицима у складу са законом, радно време запослених, прерасподела радног времена, зараде запослених, да ли има инвалида рада, да ли је обезбеђено коришћење одмора и одсуства.

Ефекат ових надзора биће у потпуности постигнут након предузимања мера за отклањање недостатака и повреда закона и подзаконских аката у циљу

постизања што безбеднијих услова рада и смањења кршења, односно повреда законских одредби из радног права.

1 . Реализација кампање

Фазе реализације надзора:

А) непосредни надзор на лицу места, са циљем да се утврди тренутно стање у погледу безбедности и здравља на раду и одређених института из области радних односа;

Б) предузимање корективних и репресивних мера (доношење решења о отклањању недостатака, решења о забрани рада, подношење прекршајних пријава...);

В) Анализа резултата са циљем да се укаже на то где су најчешћи проблеми, како би у следећој фази била посвећена пажња и предузете додатне мере да се сви недостаци отклоне;

Г) Контролни прегледи са циљем провере извршења наложених мера за отклањање недостатака.

Надзори су обављени из начела предострожности са циљем да произвођачи, увозници или даљи корисници производа стављају у промет, складиште и користе опасне материје, тако да нема непожељних ефеката по здравље запослених лица и животну средину.

Полазна основа за реализацију ове кампање је била база података Министарства животне средине и просторног планирања, Сектора за контролу и надзор, о послодавцима који на територији Републике Србије производе или складиште опасне материје.

Хемикалије и опасне материје имају широку примену у готово свим привредним гранама и делатностима. Због тога, ова кампања није била усмерена само на произвођаче хемикалија и опасних материја, већ и на послодавце који опасне материје користе у свом производном процесу као основну сировину за производњу готових производа или полупроизвода, али и на послодавце који на неки други начин у свом процесу рада користе опасне материје.

Надзорима су обухваћени и послодавци који производе средства за кућну хемију, индустријску хемију, козметику, фармацеутске производе, средства за заштиту биља (пестициди, хербициди, фунгициди), ђубрива, произвођачи гуме, експлозива, боја, лакова, лепкова и компоненти за грађевинску индустрију.

Производња у прехранбеној индустрији данас се не може ни замислити без опасних материја које су своју широку примену нашле као расхладни флуиди или средства за чишћење и дезинфекцију производних постројења (производња и прерада млека, меса, сокова, алкохолних пића, шећера, уља и других прехранбених производа, производња смрзнуте хране – хладњаче), што је био и главни разлог да се ови послодавци обухвате кампањом.

Петрохемијска индустрија и производња која се заснива на дериватима нафте је најзаступљенија у Војводини. Инспекцијским надзорима су били обухваћени и послодавци на територији целе Србије који се баве прометом на велико и мало и складиштењем нафте и нафтних деривата и течног гаса.

Велику примену опасне материје налазе и у производњи метала, индустрији прераде и обраде метала (ливнице, цинкаре, ваљаонице бакра, алуминијума), у индустрији прераде и обраде дрвета .

Опасне материје се у великој количини користе и у комуналним предузећима, термоелектранама, електропреносним системима, али и у производњи текстила и предива.

2. Ефекти надзора

У периоду мај –јун 2009. године инспектори рада 27 одељења и одсека из управних округа и Града Београда су у склопу кампање о коришћењу опасних материја извршили 228 надзора из области безбедности и здравља на раду и 184 надзора из области радних односа. Донето је 150 решења о отклањању недостатака из области безбедности и здравља на раду са 394 наложених мера и 8 решења о забрани рада. У наредној табели дат је приказ броја надзора и предузетих мера.

Табела 1. Ефекти инспекцијског надзора код послодаваца који производе, користе или складиште опасне материје

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ		
1.	Број извршених редовних надзора	228
2.	Број запослених који су обухваћени надзором	37050
3.	Број извршених контролних надзора	14
4.	Број донетих решења о отклањању недостатака	150
5.	Број мера наложених решењима о отклањању недостатака	394
6.	Број донетих решења о забрани рада	8
7.	Број поднетих захтева за покретање прекршајног поступка	11
РАДНИ ОДНОСИ		
1.	Број извршених надзора	184
2.	Број запослених који су обухваћени надзором	29567
3.	Број лица на фактичком раду	0
4.	Број донетих решења по члан 269 ст.1. ЗОР	30
5.	Број закључака о обустави поступака	27
6.	Указивање и пружање правне помоћи	14
7.	Превентивно поступање по Закону о раду	15
8.	Поднето захтева за покретање прекршајног поступка	8

Увидом у извештаје које су сачинила одељења/одсеци инспекције рада констатовано је да код појединих послодаваца у поступку вршења надзора нису утврђени недостаци из области безбедности и здравља на раду што говори о високом степену примене мера из области безбедности и здравља на раду. С друге стране, појединим послодавцима инспектори рада су решењима наложили отклањање чак и више од 8 недостатака из области безбедности и здравља на раду.

Саставни део овог извештаја чине и табеле о резултатима извршених надзора из области безбедности и здравља на раду и области радних односа.

3. Стање и проблеми у области безбедности и здравља на раду и радних односа

Инспекцијски надзори у периоду 2007. до 2009. године вршени су у складу са годишњим планом рада одељења, односно одсека инспекције рада подручних јединица – управних округа.

У оквиру обављених надзора у вези примене прописаних мера безбедности и здравља на раду и остваривања права, обавеза и одговорности запослених код послодаваца који се баве производњом, коришћењем и складиштењем опасних материја који су извршени у току маја и јуна месеца 2009. године, инспектори рада у одељењима и одселима инспекције рада управних округа на територији Републике Србије су у сарадњи са републичким инспекторима заштите животне средине за поступање у случају хемијског удеса из Министарства животне средине и просторног планирања, утврдили **следеће чињенично стање:**

1. Код већег дела привредних субјеката је у **претходном двогодишњем периоду вршен надзор** и донета су решења о отклањању недостатака, по којима је поступано. Постоји мали број послодаваца где у претходном периоду нису вршени надзори, као што су „Тамишка“ д.о.о. Панчево, „Voćar Escargoot“ д.о.о. Смедерево, „Земљорадничка задруга“, Азања – Млин, „Млин“, Кусадак, АД „Напредак“, Велика Плана, „РТБ“, Бор, „Електро mreжа Србије“ – Погон преноса Бор, „Етекс“, Баљевац на Ибру, „Беохем“, Пирот и Термоелектране „Никола Тесла“, Обреновац.

2. Скоро сви контролисани привредни субјекти **су донели акт о процени ризика за сва радна места у радној околини** и утврдили мере за њихово отклањање. Мањи број послодаваца који није донео акт о процени ризика и код којих је доношење наведеног акта у току, су: „Зорка – клотилд – Агротехнохем“, Суботица; АД „Изолир“, Зрењанин; Привредно друштво „Тамишка“ д.о.о. Панчево; ДОО „Хабитфарм“, Лучани; АД „Слобода“, Чачак – наменска и ДОО „Беохем“, Бело Поље, Пирот.

Инспектори рада су решењима налагали измену акта о процени ризика ризика због утврђених недостатака у акту који су настали приликом израде акта (нетачно утврђено чињенично стање које не одговара стварном стању, измена услова рада која није праћена и променом акта о процени ризика, и слично), као и због тога што акт не садржи оцену медицине рада о посебним здравственим способностима које мора да испуњава запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад.

У случајевима када је утврђено да послодавци запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком нису упутили на претходне, односно периодичне лекарске прегледе, решењима је налагано отклањање утврђених недостатака или су доношена решења о забрани рада.

Важно је поменути да су сви послодавци прописали упутства за поступање запослених у случају хаварије у производним погонима, или акцидената.

3. Готово сви запослени који су обухваћени надзором су оспособљени за безбедан и здрав рад на радним местима на која су распоређени. Међутим, има случајева где је послодавцима решењима наложено да се изврши додатно оспособљавање запослених који су распоређени на радна места са повећаним ризиком, јер запослени нису упознати са свим опасностима и штетностима на радним местима на која су распоређени и на којима раде.

4. Послодавци углавном воде евиденције прописане одредбама члана 49. Закона о безбедности и здрављу на раду и Правилник о вођењу евиденција у области безбедности и здравља на раду, али је уочена појава и да се евиденције о опасним материјама не воде на прописаним обрасцима, односно да се воде на старим обрасцима.

5. Опрема и средства за рад која се користе у технолошком процесу се одржавају у складу са чланом 23. и 24. Закона о безбедности и здрављу на раду и редовно се прегледају у складу са Правилником о поступку прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине ("Службени гласник РС", бр. 94/06 и 108/06). Највећи проблем је изражен код електричних инсталација и развода флуида у Е_x-изведби, зато што се наведене инсталације нередовно прегледају од стране правних лица са лиценцом. Овај проблем је нарочито изражен на бензинским станицама. Због наведених пропуста је донето највише решења о отклањању недостатака током ових надзора.

6. У свим случајевима када је утврђено да послодавац није извршио превентивне или периодичне прегледе и испитивања опреме за рад, односно услова радне околине (физичке и хемијске штетности, осветљеност и микроклима), решењима је налагано отклањање утврђених недостатака.

7. Проблем везан за поступање послодаваца у складу са чланом 24. став 1. тачка 1. Закона о безбедности и здрављу на раду, односно за прибављање прописане документације на српском језику за опасне материје је и даље присутан. Наиме, поједини послодавци нису у пуној мери схватили неопходност обезбеђивања ове документације за адекватно оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и правилну употребу и манипулацију опасним материјама.

8. Током инспекцијских надзора **није било већих примедби на коришћење и употребу средстава и опреме за личну заштиту** код послодаваца који су актом о процени ризика одредили адекватна средства и опрему за личну заштиту на раду, а на основу препознатих и утврђених опасности и штетности којима су запослени изложени на радном месту у радној околини.

9. Надзорима на местима рада је утврђено да су послодавци углавном поставили знаке упозорења и забране у радним и помоћним просторијама у зависности од степена опасности и од врсте опасне материје која се користи у технолошком процесу, а у складу са законом и подзаконским актима.

10. Највећи број повреда на раду код наведених послодаваца у претходном периоду није био у вези са коришћењем опасних материја, већ су то оклизнућа или механичке повреде.

11. **У области радних односа** код неких послодаваца су донета решења о налагању мера на основу члана 269. Закона о раду којима је послодавцу налагано да исплати зараду запосленима и поднети су захтеви за покретање прекршајног поступка. Код послодавца АД „Луксол“, Зрењанин, исплата зараде није вршена од јануара 2009. године. Код послодавца ХИП „Азотара“ Панчево, на основу члана 27. став 2. Закона о државној праву је наложено отклањање повреде закона у смислу измене уговорених услова рада у складу са чланом 171. и 172. Закона о раду (анекс

уговора о раду) и да се запосленима достављају обрачуни зарада и накнада зарада које су доспеле за исплату са обавештењем о разлозима неисплате у складу са чланом 121. Закона о раду.

Радно време код послодаваца је у складу са одредбама члана 50. и 55. Закона о раду.

Запослени користе годишње одморе у складу са одредбама Закона о раду. Одмори и одсуства су у складу са одредбама Закона о раду.

Најчешће образложење послодаваца је да се са исплатама зарада касни због отежане наплате потраживања, а дешава се да су и рачуни послодавца у блокади.

Током инспекцијског надзора код послодаваца који се баве производњом, употребом и складиштењем опасних материја нису затечени запослени на фактичком раду.

VII ИЗВЕШТАЈ О САРАДЊИ СА ИНСПЕКТОРАТОМ ОДБРАНЕ МИНИСТАРСТВА ОДБРАНЕ У ВЕЗИ ИНСПЕКЦИЈСКИХ НАДЗОРА КОД ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ СЕ БАВЕ ПРОИЗВОДЊОМ СРЕДСТАВА И ОПРЕМЕ ЗА ВОЈНЕ ПОТРЕБЕ – НАМЕНСКА ПРОИЗВОДЊА, У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

У складу са Планом рада за 2009. годину Инспекторат за рад Министарства рада и социјалне политике Републике Србије је у времену мај – јуни 2009. године, обавио инспекцијске надзоре из своје надлежности код послодаваца који се баве производњом или складиштењем опасних материја, па самим тим и у делу наменске привреде.

Наведени надзори су вршени да би се остварио реалан увид у примену мера безбедности и здравља на раду и остварење права запослених из Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, а све са циљем да се смањи број повреда на раду, професионалних обољења и болести на раду, као и превентивно деловање на сузбијању рада „на црно“ и смањењу броја повреда радно-правних института.

Министарство рада и социјалне политике – Инспекторат за рад, има полазну базу података и увид и то колико на територији Републике Србије има послодаваца који се баве овом високо-ризичном делатношћу, а која је добијена од Министарства одбране – Инспектората одбране, фебруара 2009.

Надзори вршени 2009. године су имали превентивни карактер и односили су се на следеће:

- Да ли је у претходном двогодишњег периоду било инспекцијских посета, да ли је налагано отклањање утврђених недостатака и да ли је послодавац поступио по налогу (решењу) инспектора рада;
- Да ли је послодавац донео акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и утврдио начин и мере за њихово отклањање.
- Да ли су актом прописана упутства за поступање запослених у случају хаварије или акцидента; Оспособљеност запослених на тим радним местима (стручна и за безбедан рад), да ли запослени користе одговарајућу заштитну опрему, да ли је опрема у складу са одредбама члана 24. Закона о безбедности

и здрављу на раду и да ли су радна места запослених на тим пословима утврђена као радна места са повећаним ризиком;

- У каквом су стању постројења и опрема за рад код послодавца;
- Да ли се води прописана евиденција у складу са законом и чланом 9. односно на обрасцу број 7 Правилника о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду;
- Знаци упозорења и забране;
- Да ли је у извештајном – двогодишњем периоду било повреда на раду;
- Да ли је послодавац закључио уговоре о раду са ангажованим лицима у складу са законом, радно време, прерасподелу радног времена, зараде запослених, да ли има инвалида рада, одмори и одсуства.

Ефекат ових надзора ће се постићи предузимањем мера за отклањање недостатака и повреда закона и подзаконских одредби у циљу постизања што безбеднијих услова рада и смањења кршења, односно повреда законских одредби из радног права.

Фазе реализације надзора:

а) непосредни надзор на лицу места, са циљем да се утврди тренутно стање у погледу безбедности и здравља на раду и дела радних односа;

б) предузимање мера да се утврђени недостаци отклоне (доношење решења о отклањању недостатака, подношење прекршајних пријава...);

в) Анализа резултата са циљем да се укаже на то где су најчешћи проблеми, како би у следећој фази била посвећена пажња и предузете додатне мере да се отклоне сви недостаци;

г) Контролни прегледи са циљем провере извршења наложених мера за отклањање недостатака.

Надзори су обављени из начела предострожности са циљем да се спрече непожељни ефекати по здравље запослених лица и животну средину код произвођача, увозника, или даљих корисника, који производе, стављају их у промет, складиште и користе.

Због недостатака утврђених током инспекцијских надзора који су обављани у претходном трогодишњем периоду, а не основу процене Инспектората за рад, Министарства рада и социјалне политике и Инспектората одбране Министарства одбране Републике Србије, одлучено је да се интензивира сарадња надлежних министарстава.

Октобра 2009. године, на позив Инспектората одбране одржан је радни састанак са представницима органа за инспекцијски надзор. Састанку су присуствовали представници Управе за превентивну заштиту, Сектора за ванредне ситуације и спасавање Министарства унутрашњих послова, Сектора за контролу и надзор Министарства заштите животне средине и просторног планирања, Инспектората за рад Министарства рада и социјалне политике и Управе за одбрамбене технологије Сектора за материјалне ресурсе Министарства одбране. Представници наведених министарстава су поздравили праксу организовања оваквих састанака. Представник Управе за одбрамбене технологије Сектора за материјалне ресурсе Министарства одбране, упознао је присутне са листом предузећа наменске производње и поступком давања дозволе за производњу наоружања и опреме, на основу Закона о производњи наоружања и војне опреме. У разговору о могућностима заједничког инспекцијског надзора постигнута је сагласност о потреби едукације за надзор у области производње, транспорта и складиштења наоружања и убојних средстава, координацији, размени информација и заједничком надзору у предузећима

наменске производње, у којима Република Србија има већинско власништво. Исказана је и спремност за учешће у заједничком инспекцијском надзору наведених предузећа.

У завршеном делу састанка усвојени су закључци:

1. Сарадња између државних органа у областима: израде предлога прописа, едукације и заједничког надзора у предузећима наменске производње, у којима држава има већинско власништво.
2. У закону о производњи наоружања и војне опреме чије доношење предстоји предложите се ближе уређење заједничког инспекцијског надзора у предузећима наменске производње у којима Република Србија има већинско власништво.
3. Инспекторат за рад да упути захтев Војној академији, преко Кабине министра одбране, да планира, организује и реализује едукацију инспектора у области производње, транспорта и складиштења наоружања и убојних средстава.
4. Управа за одбрамбене технологије Сектора за материјалне ресурсе Министарства одбране, да доставља податке о давању дозвола за производњу наоружања и војне опреме, државним органима за надзор.

Ради наставка даље сарадње Инспекторат за рад Министарства рада и социјалне политике је почетком децембра 2009. године организовао радни састанак са представницима надлежних републичких органа за инспекцијски надзор на тему: Могућност сарадње и побољшање безбедности на раду и заштите животне средине у области инспекцијског надзора код послодаваца који се баве производњом за војне потребе – наменска производња.

Састанку су присуствовали представници:

- Министарства одбране – Инспекторат одбране;
- Министарства одбране – Војна академија, начелник Катедре за војне технологије;
- Министарства унутрашњих послова – Сектор за ванредне ситуације и спасавање;
- Министарства за заштиту животне средине и просторног планирања – Сектор за контролу и надзор;
- Министарства рада и социјалне политике – директор Инспектората за рад, са сарадницима.

Закључци наведеног састанка су следећи:

1. Неопходна је даља сарадња надлежних инспекцијских органа управе у саставу министарстава Републике Србије и изнајавење могућности координираних надзора који би били у складу са Законом о државној управи.
2. Инсистирати на спровођењу члана 6. Закона о привредним друштвима ("Службени гласник РС", бр. 125/04) и то на чињеници да привредно друштво може да обавља делатност у простору који испуњава услове у погледу технике опремљености, заштите на раду и заштите и унапређења животне средине, као и да отпочне обављање делатности која обухвата производњу, промет, дистрибуцију, прераду и ускладиштење материја опасних и штетних по здравље људи и животну средину, ако надлежни орган решењем утврди испуњеност услова.
3. Неопходно је што пре детаљно сагледати тренутно стање из дела безбедности и здравља на раду код послодаваца НВО и актуелизовати примену свих

правних норми, правилника и стандарда у организовању ових веома ризичних послова.

4. Војна академија ће у првом тромесечју 2010. године, организовати едукацију инспектора који врше надзор и представника запослених и послодаваца на Војној академији Министарства одбране.
5. До краја децембра 2009. године сачиниће се план надзора код послодаваца наменске производње.
6. У другој половини јануара 2010. године извршити заједнички - интегрисани надзор код послодаваца наоружања и војне опреме, а потом до краја марта 2010. године сачинити анализу стања и размотрити постигнуте резултате и сачинити план даљих активности.
7. Једном месечно одржавати радни састанак надлежних служби, а у току првог тромесечја 2010. године, обавити бар два координирана (тимска) надзора.
8. Ради наставка сарадње и припреме за што квалитетније превентивно деловање Министарство унутрашњих послова – Сектор за превентивну заштиту, Управа за превентивну заштиту ће до краја децембра 2009. године, организовати следећи радни састанак.

VIII ПРИКАЗ РАДА ОДЕЉЕЊА ЗА СТУДИЈСКО-АНАЛИТИЧКЕ ПОСЛОВЕ

Одељење за студијско-аналитичке послове обавља послове који се односе на праћење и анализу стања инспекцијског надзора у области рада и безбедности и здравља на раду и предлагање мера за његово унапређење; израду одговарајућих анализа, извештаја и информација у вези са стањем инспекцијског надзора у области рада и безбедности и здравља на раду; обраду података о повредама на раду и професионалним обољењима и болестима у вези са радом, сачињавање и израду мишљења и извештаја у вези са тим; припрему и израду плана рада Инспектората (квартално и годишње); припрему и израду кварталних и годишњег извештаја о раду Инспектората; припрему финансијских података за израду Предлога годишњег финансијског плана у делу који се односи на Инспекторат; вођење евиденције о наменској реализацији буџета по буџетским позицијама у делу који се односи на Инспекторат; припрему и предузимање мера ради обезбеђивања услова за материјално-техничку опремљеност Инспектората и друге послове које одреди директор Инспектората.

У току 2009. године у Одељењу за студијско-аналитичке послове обављени су следећи послови:

- Прегледана су и обрађена 1.325 предмета достављена од првостепених органа у законском року;
- Дата су 64 мишљења на нацрте закона, нацрте стратегија, акционе планове и друга докумената достављена од других органа и организација;
- Припремљен је Приручник за обуку инспектора рада за интегрисан инспекцијски надзор у области радних односа и безбедности и здравља на раду,

- као и Методологија за вршење интегрисаног инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду;
- Сачињено је Упутство за вршење инспекцијског надзора у делу који се односи на процену ризика и доношење акта о процени ризика (Прилог 1. Извештаја о раду Инспектората за рад за 2009. годину);
 - Припремљена је Инструкција о организацији и начину рада Одељења и Одсека инспекције рада (Прилог 2. Извештаја о раду Инспектората за рад за 2009. годину);
 - Организовани су појачани инспекцијски надзори у области радних односа и безбедности и здравља на раду у одређеним делатностима;
 - Сачињени су извештаји о извршеним кампањама и циљаним акцијама надзора;
 - Сачињени су редовни месечни, шестомесечни и годишњи извештаји о раду Инспектората за рад у области радних односа и безбедности и здравља на раду, као и већи број извештаја упућених Европској комисији о напретку Републике Србије у процесу европских интеграција, а из домена надлежности Инспектората за рад;
 - Сачињен је годишњи план рада;
 - Припремљене су различите инструкције, упутства и смернице о поступању инспектора рада приликом вршења инспекцијских надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду;
 - Обележен је Светски дан безбедности и здравља на раду и Европска недеља безбедности и здравља на раду посвећена процени ризика на радном месту;
 - Активно учествовање у раду радне групе за израду Стратегије безбедности и здравља на раду и Акционог плана за спровођење наведене Стратегије;
 - Организован и реализован трећи ниво обуке за интегрисани инспекцијски надзор;
 - Пружена је стручна помоћ и дата логистичка подршка реализацији обуке инспектора и инспекторки рада на тему родне равноправности;
 - Сачињен је предлог пројекта везан за реализацију Друге конференције Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине, која је 8. и 9. октобра 2009. године, одржана у Београду; наведени Пројекат је одобрен и конференцију је финансирао МОП, подршку је дало и седиште Министарства рада и социјалне политике Републике Србије, а комплетну организацију наведене конференције реализовало је седиште Инспектората за рад;
 - Представници седишта Инспектората за рад учествовали су као предавачи на тему стања безбедности и здравља на раду са становишта инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду на свим семинарима на које су позивани од стране социјалних партнера;
 - Инспекторат за рад је иницирао и потписао споразуме о сарадњи са инспекцијама рада Португалије и Француске;
 - Представници Инспектората за рад учествовали су у студијским посетама, семинарима, стручним скуповима, округлим столовима, који су одржани на територији Републике Србије, Републике Хрватске, Републике Српске, Републике Бугарске, Португалије, Јапана
 - Реализоване су активности на Пројекту модернизације инспекције рада;
 - Сачињени су материјално-финансијски планови и праћено је њихово остваривање на месечном и годишњем нивоу, у оквиру Меморандума буџета - дела који се односи на Инспекторат за рад.
 - Извршена је набавка штампача, факсова и фотоапарата .
 - У непосредном контакту или путем телефона дати су стручни савети странкама.

- Сачињени су разни информативни материјали за потребе новинара и прилози за медије.
- Обављени су и други послови у оквиру надлежности овог Одељења.

IX ОСТАЛЕ АКТИВНОСТИ ИНСПЕКТОРАТА ЗА РАД

1. Студијска посета Управи за услове рада Републике Португалије

У периоду од 13. априла до 18. априла 2009. године у Лисабону (Португалија) реализована је студијска посета представника Инспектората за рад Републике Србије, Министарству рада и социјалне солидарности Републике Португалије – Управи за услове рада.

Програм посете обухватио је упознавање са функционисањем система инспекције рада Португалије, теоретска и практична искуства, инспекцијску посету градилишту, као и учествовање на конференцији Међународне асоцијације инспекције рада, која је за тему имала улогу инспекције рада у време кризе.

Током студијске посете посебна пажња била је посвећена легислативи у области рада (стратегије, директиве, конвенције, закони и сл.), политици инспекцијског надзора и процедурама, теоретским и практичним модулима за реализацију радионица, семинара и тренинга за инспекторе рада, имплементација или примена законске регулативе усаглашене са прописима Европске уније, анализи потреба за обуком на пољу европских интеграција, координација активности у процесу европских интеграција, као и системима управљања безбедношћу и здрављем на раду.

У време студијске посете представника Инспектората за рад Републике Србије одржана је Конференција Међународне асоцијације инспекције рада на тему „Инспекција рада у време кризе“, на којој је посебна пажња била посвећена изазовима јачања система инспекције рада у време кризе, стратегијама и пракси у контексту смањења броја повреда на раду, професионалних обољења и обезбеђивање безбедност и здравог радног места.

Студијска посета је реализована уз подршку ТАИЕХ Одељења европске комисије.

2. Обележавање 90 година постојања Међународне организације рада и Светског дана безбедности и здравља на раду

Министарство рада и социјалне политике у сарадњи са Канцеларијом МОП-а у Београду, 23. априла 2009. године, организовало је конференцију у Београду, поводом обележавања 90 година постојања Међународне организације рада и Светског дана безбедности и здравља на раду. Конференцији су присуствовали високи представници МОП-а, представник Републике Хрватске,

државни секретар у области рада, представници Министарства рада и социјалне политике, Министарства здравља, социјалних партнера, привредних субјеката који на највишем нивоу поштују стандарде у области безбедности и здравља на раду, као и правних лица и предузетника који се баве пословима безбедности и здравља на раду.

Конференција је била посвећена промоцији безбедности и здравља на раду и пристојних услова рада.

Директор Инспектората за рад, Г-дин Радован Ристановић, је активно учествовао у раду конференције, презентацијом стања у области безбедности и здравља на раду у Републици Србији са становишта инспекцијског надзора.

3. Округли сто на тему:

„Развој система безбедности и здравља на раду у Републици Србији – примена, пракса и предлози“

Поводом Светског дана безбедности и здравља на раду у Београду је 27. априла 2009. године одржан округли сто на тему: „Развој система безбедности и здравља на раду у Републици Србији – примена, пракса и предлози“ у организацији Уније послодаваца Србије, Савеза самосталних синдиката Србије и Удружења за безбедност и здравље на раду Србије.

Учесници на округлом столу били су представници Министарства рада и социјалне политике – Управе за безбедност и здравље на раду и Инспектората за рад (директор Инспектората за рад имао је излагање на тему практичног функционисања система безбедности и здравља на раду), Уније послодаваца Србије, Савеза самосталних синдиката Србије, УГС „Независност“, Удружење за безбедност и здравље на раду Србије и Факултета заштите на раду, Машинског факултета у Крагујевцу и других научних институција, Института за медицину рада и радиолошку заштиту „Др Драгомир Карајовић“, чланови савета за безбедност и здравље на раду, као и правна лица и предузетници са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Циљ одржавања округлог стола односио се на сагледавање функционисања система безбедности и здравља на раду, на основу досадашњег искуства у примени закона и подзаконских прописа у области безбедности и здравља на раду.

4. Обележавање Светског дана безбедности и здравља на раду

У складу са Планом рада Инспектората за рад за 2009. годину, којим је предвиђено обележавање Светског дана безбедности и здравља на раду, 28. априла 2009. године (или у периоду од 27. до 30. априла 2009. године) одељења и одсеци инспекције рада по управним окрузима и Граду Београду, организовали су округле столове, гостовали су у медијима и контактирали са социјалним партнерима и другим институцијама које се баве пословима безбедности и здравља на раду.

Циљ обележавања Светског дана безбедности и здравља на раду је био усмерен на упознавање јавности о значају примене мера безбедности и здравља на раду, као и промоција здравог, безбедног и пристојног рада, а у циљу наглашавања

потребе за превенцијом повреда на раду и професионалних обољења, јачања трипартизма и социјалног дијалога. Све активности Инспектората за рад везане за обележавање Светског дана безбедности и здравља на раду биле су фокусиране на креирање културе превенције безбедности и здравља на раду и смањење, пре свега броја смртних повреда на раду.

5. Девети симпозијум судско-медицинског вештачења у медицини рада

У периоду од 13. до 16. маја 2009. године у Врњачкој Бањи одржан је Девети симпозијум судско-медицинског вештачења у медицини рада. Програм симпозијума, између осталог, обухватио је теме које су се односиле на развој и имплементацију принципа процене ризика у Републици Србији, правне аспекте процене ризика, квалитет израде акта о процени ризика као предмета судско-медицинског вештачења, значај акта о процени ризика у судско-медицинском вештачењу болести у вези са радом, основне принципе процене величине умањење радне способности, оцењивање радне способности оболелих од професионалних болести, као и на опште дијагностичке критеријуме болести у вези са радом. Представник Инспектората за рад активно је узео учешће у раду симпозијума са темом „Акт о процени ризика и повреде на раду – искуство Инспектората за рад.“

6. XVII мајски сусрети заштите Србије – Шид 2009.

Удружење заштите на раду – Шид организовало је по 17. пут стручни скуп под називом „XVII мајски сусрети заштите Србије – Шид 2009.“, који је одржан 29. маја 2009. године у Шиду. Представник Инспектората за рад изложио је тему везану за примену прописа о безбедности и здрављу на раду (осврт на годишњи извештај – стање на терену). На мајским сусретима у Шиду биле су заступљене и теме које су се односиле на улогу медицине рада у систему безбедности и здравља на раду (представник Завода за јавно здравље – Нови Сад) и осигурање у функцији безбедности – заштите (животна и неживотна осигурања), коју је презентовао представник WIENER STADTISCHE.

7. Студијска посета Републици Хрватској уз подршку ТАИЕХ Одељења Европске комисије

Регионални семинар о информисању и саветовању запослених одржан је у Загребу 28. и 29. маја 2009. године, у организацији ТАИЕХ одељења, Генералног директората за проширење у сарадњи са генералним директоратом за запошљавање, социјална питања и једнаке могућности Европске комисије, а на коме је учествовао представник Инспектората за рад.

Семинар је био намењен представницима државне администрације и социјалних партнера из Хрватске, БЈР Македоније, Црне Горе, Албаније, Босне и Херцеговине и Србије. Циљ семинара је превасходно био усмерен на практичне

аспекте преношења релевантних директива у земље чији су представници учествовали на семинару. Представници Европске комисије, државних служби и независни експерти из ЕУ су одржали презентације и поделили са учесницима искуства у погледу преношења директива у својим земљама.

8. Студијска посета Републици Бугарској – обука представника Инспектората за рад

Министарство рада и социјалне политике – Генерални инспекторат за рад Републике Бугарске упутио је позив Министарству рада и социјалне политике Републике Србије – Инспекторату за рад да одреди 12 представника који ће узети учешће на обуци, у периоду од 1. до 5. јуна 2009. године. Наведена обука је одржана у Софији - Кремиковцима у Центру за развој људских ресурса и регионалне иницијативе. Обука је организована у складу са Акционим планом Регионалног савеза служби инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине, који је основан на Првој регионалној конференцији инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине, која је одржана у Софији од 25. до 27. септембра 2008. године.

Програм студијске посете обухватио је обуку везану за процену ризика на радном месту, елиминацију ризика и управљање ризиком, осигурање од повреда на раду, систем управљања безбедношћу и здрављем на раду, стратегију безбедности и здравља на раду, годишњи и вишегодишњи акциони план Инспектората за рад, националну политику инспекције рада, тренинг инспектора рада, интегрисан инспекцијски надзор у Републици Бугарској – практична искуства (посета градилишту и друге инспекцијске посете).

Наведено службено путовање, у циљу стручног усавршавања, било је изузетно значајно ради размене искуства, знања и добре праксе, као и подизања нивоа професионалности и квалитета рада инспекције рада Републике Србије.

9. Стручни семинар „Имплементација законодавне регулативе из области безбедности и здравља на раду и утицај на укупно стање у овој области у земљи“

Удружење за унапређење заштите на раду у саобраћају Србије – Београд у периоду од 04. до 05. јуна 2009. године у Мионици, организовало је конференцију на тему „Имплементација законодавне регулативе из области безбедности и здравља на раду и утицај на укупно стање у овој области у земљи“.

Циљ одржавања конференције био је усмерен на анализу укупног стања безбедности и здравља на раду Србије три године после доношења и примене Закона о безбедности и здрављу на раду; процену ангажованих средстава које послодавци издвајају за организовање послова безбедности и здравља на раду запослених; оправданост и сврсисходност уложених средстава за ове намене; иницирање предлога измене и допуне наведене законодавне регулативе на основу искустава у

досадашњој примени. Током конференције био је одржан округли сто за лица за безбедност и здравље на раду са приказом методолошког приступа обављања свакодневних послова безбедности на раду у оквиру важеће законодавне регулативе из ове области; иницирани су предлози за што бржом применом осигурања ризика од стране осигуравајућих организација, а дата је и оцена укупног ангажовања медицине рада на превенцији безбедности и здравља запослених у складу са важећим Законом.

Представници Инспектората за рад дали су допринос конференцији, учествовањем на теме „Статистика насталих повреда на раду и тешких повреда на раду са смртним исходом у Србији за период 2006. – 2008. са приказом извора и узрока насталих повреда“, као и „Број и структура извршених инспекцијских надзора над спровођењем мера безбедности, најчешће присутни недостаци и покренути прекршајни поступци“.

10. Семинар из области инспекције рада и информационог система одржан у Републици Српској

У периоду од 15. до 16. јуна 2009. године у Бања Луци (Република Српска) одржан је полудневни семинар из области инспекције рада и заштите на раду (у оквиру пројекта USAID ELMO), као и презентација информационог система Инспектората Републике Српске.

Имајући у виду значај посете Инспекторату Републике Српске, наведену презентацију информационог система, као и семинар из области инспекције рада и заштите на раду, као и чињеницу да је Инспекторат за рад Републике Србије у процесу модернизације, реорганизације и интеграције, на наведеном семинару активно су учествовали представници Министарства рада и социјалне политике – Инспектората за рад.

Програм семинара обухватио је систем инспекције рада у Републици Српској, систем интегрисане инспекције за радне услове у Португалу, посебно инспекције заштите на раду и инспекције за илегално запошљавање, систем осигурања од повреда на раду и професионалних болести, као и изазове и прилике за регионалну сарадњу у оквиру Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине.

11. Споразум о сарадњи између Министарства рада и социјалне политике Републике Србије – Инспектората за рад и Управе за услове рада Португалије

Инспекторат за рад Републике Србије и Управа за услове рада Португалије дана 19. јуна 2009. године у Београду, потписале су Споразум о сарадњи, са циљем да прошире и успоставе јачу институционалну сарадњу на билатералном нивоу и да сарађују на размени информација и спровођењу прописа у области безбедности и здравља на раду и радног законодавства.

Споразумом су дефинисани облици и сарадња као што су размена инспектора рада и експерата у областима рада, размена информативног материјала, организација и спровођење практичних обука, развој заједничких пројеката, као и

размена информација о искуствима која се тичу примене директива ЕУ у области рада.

12. Споразум о сарадњи између Министарства рада и социјалне политике Републике Србије - Инспектората за рад и Министарства рада, друштвених односа и солидарности Републике Француске - GIP INTERNATIONAL

Министарство рада и социјалне политике Републике Србије - Инспекторат за рад и Министарство рада, друштвених односа и солидарности Републике Француске - Јавна интересна групација за унапређење техничке помоћи и међународну сарадњу у области рада и запошљавања (GIP INTERNATIONAL) потписали су Споразум о сарадњи дана 23.07.2009. године у Београду.

Споразумом су дефинисани облици сарадње везани за спровођење прописа у области радног законодавства.

13. Едукациони семинари из области безбедности и здравља на раду у оквиру ТЕМПУС пројекта

У оквиру међународног ТЕМПУС пројекта реализовано је 20 едукационих семинара из области безбедности и здравља на раду, на којима су у 2008. години учествовали инспектори рада из одељења и одсека инспекције рада. Пројекат је реализован кроз сарадњу иностраних научних и стручних институција, домаћих универзитета и факултета, Владе Републике Србије, представника репрезентативних удружења послодаваца и синдиката. Један од основних циљева пројекта јесте да се кроз развој и реализацију циљаних едукационих семинара постигне повећање нивоа знања и способности кључних фактора система безбедности и здравља на раду. Такође, у периоду мај - јули 2009. године, спроведена је стандардна обука инспектора рада кроз нове семинаре базиране на предавањима и практичном раду за одабране представнике свих циљних група, како би се поставиле основе јавне едукационе мреже из области безбедности и здравља на раду, као део националног система обуке, који треба да допринесе унапређењу стручних способности свих учесника у систему безбедности и здравља на раду.

Теме семинара односиле су се на интеграцију система управљања безбедношћу и здрављем на раду са системом менаџмента квалитетом и заштитом животне средине, безбедност и здравље на раду у грађевинарству, процену ризика, електричне опасности и системе заштите, управљање ризиком у области безбедности и здравља на раду, физичке штетности, хемијске штетности, опасности при раду и безбедно коришћење возила, системе унутрашњег транспорта и радних машина, као и на примену савремених метода техничке дијагностике у циљу идентификације опасности и процене ризика. Наведени семинари реализовани су на Факултету техничких наука у Новом Саду и Машинском факултету у Крагујевцу.

Машински факултет у Крагујевцу, Политехнички универзитет у Торину и Удружење за безбедност и здравље на раду Републике Србије, у периоду од 21. до 23. октобра 2009. године, организовали су саветовање на тему безбедности и здравља на раду, као и завршну свечаност поводом доделе потврда о учествовању на семинарима «Обука за унапређење безбедности и здравља на раду», а у оквиру наведеног ТЕМПУС пројекта.

14. Саветовање на тему „Процена ризика“

У периоду од 16. до 18. септембра 2009. године у Загребу (Република Хрватска) одржано је саветовање на тему „Процена ризика“ у организацији Удружења за промовисање заштите људи у радној и животној околини Републике Хрватске, а у склопу јесењег међународног загребачког велесајма и сајамске приредбе „INTERPROTEX 2009“ и кампање ЕУ на исту тему.

Циљ наведеног саветовања био је усмерен на превенцију повреда на раду и заштиту здравља запослених кроз размену информација, знања и искустава на тему процене ризика у земљама чланицама ЕУ и земљама у окружењу.

Имајући у виду да је на саветовању посебна пажња била посвећена процени ризика на радном месту, елиминацији ризика и управљању ризиком, осигурању од повреда на раду, улози медицине рада у изради акта о процени ризика, физичким и хемијским штетностима на радном месту, као и унапређењу заштите на раду на бази мера утврђених актом о процени ризика на наведеном саветовању у својству предавача на тему „Акт о процени ризика и повреде на раду – искуство Инспектората за рад Републике Србије“ учествовао је представник Инспектората за рад.

15. Обука за интегрисани инспекцијски надзор

Инспекторат за рад је током септембра и октобра 2009. године, наставио са обуком инспектора рада за III ниво интегрисаног инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду, којим су обухваћене следеће теме из области радних односа: Престанак радног односа и посебна заштита од отказа уговора о раду, Права запослених код промене послодаваца, Заштита запослених и зарада, Накнада трошкова и друга примања, као и из области безбедности и здравља на раду: Прописана документација, Превентивне мере безбедности и здравља на раду, Прописани лекарски прегледи запослених, Превентивни и периодични прегледи и испитивања опреме за рад и услова радне околине.

16. Обука инспектора рада на тему родне равноправности

Министарство рада и социјалне политике - Управа за родну равноправност у сарадњи са УНИФЕМОМ (Развојни фонд за жене при Уједињеним нацијама) у периоду 15. октобар – 13. новембар 2009. године, организовало је обуке на тему родне равноправности за све инспекторе и инспекторке рада из сва три одељења инспекције рада Града Београда, Одељења инспекције рада за Јужнобанатски, Подунавски, Мачвански и Колубарски управни округ, Одсека инспекције рада за Поморавски и Браничевски управни округ, као и за државне службенике у седишту Инспектората за рад . Обуке су биле организоване у Београду и то у трајању од два једнодневна модула.

Због важне улоге коју инспекција рада има у спровођењу политике једнаких могућности, пре свега у области поштовања законских одредби које предвиђају забрану дискриминације жена на радном месту, спроведена је обука инспектора и инспекторки рада на тему родне равноправности.

Такође, у оквиру наведеног УНИФЕМ пројекта припремљен је Приручник за потребе инспекције рада на тему дискриминације жена на радном месту, како би се помогло инспекторима рада да схвате узроке и препознају облике дискриминације по основу пола, а са којима се суочавају жене на радном месту. Приручник даје одговор на питање шта је то родна равноправност и како научена понашања и предрасуде могу да утичу на различита очекивања од жена и мушкараца, која веома често могу довести до дискриминације жена. У Приручнику су дата истраживања у вези са дискриминацијом жена на радном месту, као и препоруке и могуће активности које би инспектори / инспекторке рада могли предузети уколико уоче постојање дискриминације по основу пола на радном месту.

17. Друга конференција Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејдана и Украјине

Министарство рада и социјалне политике Републике Србије – Инспекторат за рад било је домаћин, организатор и председавајући Друге конференције Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејдана и Украјине, која је одржана 8. и 9. октобра 2009. године у Београду.

На Конференцији су учествовали представници служби инспекција рада, које су чланице Регионалног савеза инспекција рада (Бугарска, Албанија, Азербејдан, Црна Гора, Србија, Република Српска, Дистрикт Брчко, Федерација БиХ, Македонија, Молдавија), представници инспекција рада из Португалије, Хрватске и Француске, као и представници Међународна организација рада и Међународне асоцијације инспекција рада. Поред представника инспекција рада из иностранства (око 40), на Конференцији су учествовали и представници Министарства рада и социјалне политике, Инспектората за рад, социјални партнери и стручне институције из Републике Србије.

Конференција је, пре свега, била фокусирана на процену ризика на радном месту и у радној околини, осигурање од повреда на раду и професионалних обољења, интегрисан инспекцијски надзор, као и на сузбијање рада „на црно“. Добра пракса инспекцијског надзора, у циљу смањења броја повреда на раду и професионалних обољења, кроз обезбеђивање безбедног и здравог радног места са посебним освртом на предности интегрисаног инспекцијског приступа, од изузетног је значаја за све инспекције рада, које су чланице Регионалног савеза.

Кључна питања о којима су дискутовали представници служби инспекција рада учесница Друге конференција Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејдана и Украјине, између осталог, била су усмерена и на најефикасније поступке и инспекцијске мере у борби против сиве економије и рада „на црно“ (мандатне казне, посебни прекршајни поступак у инспекцији, координација са другим инспекцијским органима); на узрочно-последичну везу доношења аката о процени ризика и смањење броја повреда на раду; на делотворност аката о процени ризика и њихову применљивост у пракси, као и на улогу правних лица и предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду; на неопходност доношења посебног Закона о осигурању од повреда на раду; на

неопходност доношења посебног закона о инспекцији рада, којим ће се инспекцијски надзор учинити ефикаснијим и делотворнијим; на унапређење сарадње са представницима синдиката и унијама послодаваца и др.

Закључци са Друге конференције Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејдана и Украјине, одржане 8. и 9. октобра 2009. године у Београду, са Смерницама за даљи рад

1. Службе инспекција рада, учеснице Друге конференције Регионалног савеза инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејдана и Украјине, одржане 8. и 9. октобра 2009. године, у Београду, Република Србија, сагласне су да су активности у протеклих годину дана, од формирања Регионалног савеза, у потпуности потврдиле оправданост регионалног повезивања служби инспекција рада и указале на потребу даљег унапређења међусобне сарадње.
2. Службе инспекција рада учеснице Друге конференције Регионалног савеза, су у условима светске економске кризе, свесне чињенице да је неопходан делотворнији систем инспекције рада, по узору на системе служби инспекција рада Европске Уније, који ће бити у стању да одговори стварним потребама заштите установљених права радника, очувању њиховог здравља и безбедности на радном месту.
3. Службе инспекција рада, учеснице Друге Конференције Регионалног савеза ће, у сарадњи са Међународном организацијом рада и Међународном асоцијацијом инспекција рада, уложити напоре да у наредном периоду изграде заједничке смернице у сарадњи са социјалним партнерима, а у циљу стварања и даљег усавршавања интегрисаног/координираног система инспекције рада, који ће се примењивати кроз савремене начине планирања, нове програме обуке уз подршку других органа и тела. Заједнички ће се размотрити и размењивати искуства за предлагање нових прописа за организационо јачање структуре и укупних капацитета служби инспекција рада. Службе инспекција рада сматрају да је од пресудног значаја за јачање њихових укупних стратешких, организационих и кадровских капацитета и даље реформе, неопходна континуирана сарадња са Међународном организацијом рада и Међународном асоцијацијом инспекција рада.
4. Указано је да координација на регионалном нивоу и размена искустава служби инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејдана и Украјине треба да, у условима светске економске кризе, доприноси унапређењу безбедности, здравља и услова на раду, смањењу броја повреда на раду и професионалних обољења, као и заустављању ефеката растућег непријављеног рада.
5. Службе инспекција рада, учеснице Друге конференције Регионалног савеза су се сагласиле да треба изградити политике, системе и програме о безбедности и здрављу на раду, у којима кључни елементи треба да буду легислатива, надзор над спровођењем закона и социјални дијалог.
6. Оцењено је да је процена ризика први корак за прави и ефективан приступ превенцији и смањењу броја повреда на раду и професионалних обољења. Указано је на то да посебну пажњу треба посветити међусобној размени искустава, као и размени знања, искустава и добре праксе са

службама инспекција рада држава чланица ЕУ везаних за законско уређење питања осигурања од повреда на раду и професионалних обољења.

7. Размењена су искуства служби инспекција рада у сузбијању сиве економије, односно непријављеног рада и заједнички констатовано да треба користити различите модалитете у свођењу таквог рада на разумну односно, друштвено прихватљиву меру. Представљени су и дати на оцену и препоручени за примену службама инспекција рада модалитети обавезне овере уговора о раду код надлежног државног органа, формирање прекршајног органа у оквиру службе инспекције рада, изрицање прекршајног налога, могућност привремене забране рада и др.
8. Службе инспекција рада су сагласне да нове обуке инспектора рада, прогами и планови рада, као и кампање у инспекцијама рада треба да буду спроведени и примењени у складу са релевантним конвенцијама Међународне организације рада и директивама Европске Уније, а у циљу повећања капацитета и ефикасности рада служби инспекција рада.
9. Посебно је наглашено да треба предузимати мере у циљу побољшања организационо техничке опремљености служби инспекција рада, информатичке оспособљености, формирања неопходних база података и др.
10. Службе инспекција рада, учеснице Друге конференције Регионалног савеза, су изразиле посебну захвалност Генералном инспекторату за рад Републике Бугарске за рад у периоду септембар 2008. године – септембар 2009. године, а током кога су у Републици Бугарској реализоване обуке за инспекторе рада већине служби инспекција рада чланица савеза. Такође, Службе инспекција рада учеснице Друге конференције сагласиле су се да ће у наредних годину дана Инспекторат за рад Републике Србије бити координатор активности везаних за међународну сарадњу служби инспекција рада Регионалног савеза. Имајући у виду да је инспекција рада Азербејџана у претходном периоду остварила напредак, у циљу модернизације послова инспекције рада, предложено је да домаћин, организатор и председавајући Треће конференције Регионалног савеза служби инспекција рада Југоисточне Европе, Азербејџана и Украјине, која ће се одржати у другој половини 2010. године, буде Државни инспекторат за рад Азербејџана.

18. Стручни скуп на тему безбедности и здравља на раду реализован у сарадњи са инспекцијом рада Републике Француске

Министарство рада и социјалне политике Републике Србије - Инспекторат за рад и Министарство рада, друштвених односа и солидарности Републике Француске – GIP International (Јавна интересна групација за техничку помоћ и међународну сарадњу у области рада и запошљавања) дана 23. јула 2009. године потписали су Споразум о сарадњи, а у циљу размене информација и ефикаснијег спровођења прописа у области рада и социјалне политике.

У складу са потписаним Споразумом, Инспекторат за рад је 23. новембра 2009. године био домаћин стручног скупа на коме су, поред

представника и Министарства рада и социјалне политике Републике Србије и социјалних партнера (Савеза самосталних синдиката Србије, Уније послодаваца Србије и УГС «Независност»), учествовали госпођа Marie Christine Bauderet и Daniel Xigau, представници инспекције рада Републике Француске.

Теме стручног скупа биле су усмерене на размену **добре праксе, знања и искуства у области безбедности и здравља на раду**, са посебним освртом на превентивно деловање инспекције рада, методологије инспекцијског надзора, превентивне и периодичне лекарске прегледе запослених, као и на улогу социјалних партнера у области безбедности и здравља на раду.

19. Пројекат "Модернизација и интеграција система инспекције рада у Републици Србији у складу са стандардима и праксом МОР-а и ЕУ"

Инспекторат за рад је током 2008. године, сачинио предлог пројекта „Модернизација и интеграција система инспекције рада у Републици Србији у складу са стандардима и праксом МОР и ЕУ“, а који је реализован током 2009. године, (донатор - Министарство спољних послова Краљевине Норвешке).

Резултати који треба да буду остварени током реализације пројекта у 2009. години, односе се на:

- **Израђен План рада и активности Инспектората за рад за период 2010. – 2014. година;**
- Припремљена радна верзија Нацрта закона о инспекцији рада, којим се материјализује и нормативно устројава нова организација реформисане и интегрисане инспекције рада;
- Израђена Политика инспекције рада;
- **Израђен Приручник за инспекторе рада са методама спровођења Политике инспекције рада и Кодексом понашања инспектора рада;**
- Обављене едукативне и информативне кампање ради унапређења едукације социјалних партнера и заинтересованих страна (послодаваца и синдиката);
- Обављене информационе кампање у циљу побољшања поштовања закона и боље информисаности јавности о циљевима и ефектима рада интегрисане инспекције рада.

X ПРЕГЛЕД ЛЕГИСЛАТИВЕ

Међународно законодавство

- 1) Директива 89-391-ЕЕЦ
- 2) 89/645/ЕЕЦ (1989.), о минимуму захтева за заштиту здравља и безбедности на радном месту, прва појединачна Директива;
- 3) 89/655/ЕЕЦ (1989.), о минимуму захтева за заштиту здравља и безбедности приликом коришћења опреме за рад од стране радника на радном месту, друга појединачна Директива;
- 4) 95/63/ЕЦ (1995.), о минимуму захтева за заштиту здравља и безбедности приликом коришћења опреме за рад од стране радника на радном месту, друга појединачна Директива-прва измена и допуна;
- 5) 2001/45/ЕЦ (2001.), о минимуму захтева за заштиту здравља и безбедности приликом коришћења опреме за рад од стране радника на радном месту, друга појединачна Директива-друга измена и допуна;
- 6) 89/656/ЕЕЦ (1989.), о минимуму захтева за заштиту здравља и безбедности приликом коришћења личне заштитне опреме од стране запослених на радном месту, трећа појединачна Директива;
- 7) 90/269/ЕЕЦ (1990.), о минимуму захтева за заштиту здравља и безбедности приликом ручног преношења терета тамо где постоји ризик од повређивања леђа радника, четврта појединачна Директива;
- 8) 90/270/ЕЕЦ (1990.), о минимуму захтева за заштиту здравља и безбедности при раду са опремом са екраном, пета појединачна директива;
- 9) 2004/37/ЕЦ (2004.), о заштити радника од ризика повезаних са излагањем канцерогенима или мутагенима на раду, шеста појединачна Директива;
- 10) 2000/54/ЕЦ (2000.), о заштити радника од ризика који су везани за изложеност биолошким агенсима на радном месту, седма појединчна Директива;
- 11) 92/57/ЕЕЦ (1992.), о примени (поштовању) минимума захтева за безбедност и здравље на привременим и покретним градилиштима, осма појединачна Директива;
92/58/ЕЕЦ (1992.), о минимуму захтева за обезбеђивање ознака за безбедност и/или здравље радника на раду, девета појединачна Директива;
- 12) 92/85/ЕЕЦ (1992.), о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду трудница и радница које су се недавно породиле или доје, десета појединачна Директива;
- 13) 92/91/ЕЕЦ (1992.), о минимуму захтева за побољшање безбедности и заштите здравља радника запослених на вађењу минералних сировина у дубоким бушотинама, једанаеста појединачна Директива;

- 14) 92/104/ЕЕЦ (1992.), о минималним захтевима за побољшање безбедности и заштите здравља радника на површинским и дубинским коповима индустрије минерала, дванаеста појединачна Директива;
- 15) 93/103/ЕЦ (1993), о минимуму захтева за безбедност и здравље на раду при раду на пловилима за улов рибе, тринаеста појединачна Директива,
- 16) 98/24/ЕЦ (1998.), о заштити здравља и безбедности радника од ризика везаних за хемијске агенсе на раду, четрнаеста појединачна Директива,
- 17) 1999/92/ЕЦ (1999.), о минимуму услова за подстицање побољшања безбедности и заштите здравља радника који су изложени потенцијалном ризику од експлозивних атмосфера, петнаеста појединачна директива;
- 18) 2002/44/ЕЦ (2002.), о минимуму захтева за здравље и безбедност радника од ризика који настају излагањем физичким агенсима (вибрације), шеснаеста појединачна Директива;
- 19) 2003/10/ЕЦ (2003.), о минимуму захтева за здравље и безбедност радника од ризика који настају излагањем физичким агенсима (бука), седамнаеста појединачна Директива;
- 20) 2004/40/ЕЦ (2004.), о минимуму захтева за здравље и безбедност радника од ризика који настају излагањем физичким агенсима (електромагнетна поља), осамнаеста појединачна Директива;
- 21) Смернице ЕУ за процену ризика
- 22) Конвенције МОП-а
 - Конвенција МОП-а број 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини;
 - Конвенција МОП-а број 129 о инспекцији рада у пољопривреди;
 - Конвенција број 135 о заштити синдикалних представника и друге конвенције МОП-а које је ратификовала Република Србија.

Национално законодавство

- 1) Устав Републике Србије («Службени гласник РС» број 98/06);
- 2) Закон о раду («Службени гласник РС» број 24/05 и 61/05);
- 3) Закон о штрајку («Службени лист СРЈ» број 29/96) («Службени гласник РС» број 101/05);
- 4) Закон о привредним друштвима («Службени гласник РС» број 125/04);
- 5) Закон о приватним предузетницима («Службени гласник РС» број 54/98 и 9/90) и («Службени гласник РС» број 46/91, 53/95, 35/02, 55/04, 101/05);
- 6) Закон о основама система образовања и васпитања («Службени гласник РС» број 64/03, 58/04, 62/04 и 101/05);
- 7) Закон о високом образовању («Службени гласник РС» број 76/2005);
- 8) Закон о самосталном обављању уметничке или друге делатности у области културе («Службени гласник РС» 39/93 и 42/98);
- 9) Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености («Службени гласник РС» 71/03 и 84/2004);
- 10) Закон о пензијском и инвалидском осигурању («Службени гласник РС» 34/03, 85/05 и 101/05, 63/06);
- 11) Закон о уплати доприноса за пензијско и инвалидско осигурање за поједине категорије осигураника - запослених («Службени гласник РС» 85/05);
- 12) Закон о финансијској подршци породици са децом («Службени гласник РС» 16/02 и 115/05);

- 13) Закон о здравственом осигурању («Службени гласник РС» 18/92, 26/93, 53/93, 67/93, 48/94, 25/96 и 46/98) и нови Закон о здравственом осигурању («Службени гласник РС» 107/05 и 109/05);
- 14) Закон о државној управи («Службени гласник РС» 20/92, 48/93) и нови Закон о државној управи («Службени гласник РС» број 79/05);
- 15) Закон о платама државних службеника и намештеника («Службени гласник РС» број 62/06, 63/06, 115/06)
- 16) Закон о радним односима у државним органима («Службени гласник РС» број 48/91, 39/02, 49/05);
- 17) Закон о општем управном поступку («Службени лист СРЈ» број 33/97 и 31/01);
- 18) Закон о уређењу судова («Службени гласник СРЈ» број 63/01, 42/02, 27/03, 29/04 и 101/05, 46/06);
- 19) Закон о прекршајима («Службени гласник СРЈ» број 21/90, 11/92, 6/93, 20/93, 53/93, 67/93, 28/94, 16/97, 37/97, 36/98, 44/98, 65/01 и 43/04) и нови Закон о прекршајима («Службени гласник РС» број 101/05);
- 20) Кривични законик («Службени гласник РС» број 16/90, 26/91, 75/91, 9/92, 49/92, 51/92, 23/93, 67/93, 47/94, 14/95, 44/98, 10/02, 11/02, 80/02, 39/03, 88/05 и 107/05).
- 21) Закон о безбедности и здрављу на раду ("Службени гласник РС", број 101/05);
- 22) Закон о забрани пушења у затвореним просторијама ("Службени гласник РС", број 16/95 и 101/05);

Правилници

1. Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини ("Службени гласник РС", број 72/06 и 84/06);
2. Правилник о програму, начину и висини трошкова полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду и послова одговорног лица ("Службени гласник РС", број 29/06 и 62/07);
3. Правилник о опреми и поступку за пружање прве помоћи и о организовању службе спасавања у случају незгоде на раду ("Службени лист СФРЈ", број 21/71);
4. Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду ("Службени гласник РС", број 62/07);
5. Правилник о мерама и нормативима заштите на раду на оруђима за рад ("Службени лист СФРЈ", број 18/91);
6. Правилник о општим мерама заштите на раду од опасног дејства електричне струје у објектима намењеним за рад, радним просторијама и на радилиштима ("Службени гласник РС", број 21/89);
7. Правилник о мерама и нормативима заштите на раду од буке у радним просторијама ("Службени лист СФРЈ", број 21/92);
8. Правилник о заштити на раду у пољопривреди ("Службени лист СФРЈ", број 34/68);
9. Правилник о посебним мерама и нормативима заштите на раду при преради и обради коже, крзна и отпадака коже ("Службени лист СФРЈ", број 47/70);
10. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду ("Службени гласник РС", број 92/08);

11. Правилник о хигијенско – техничким заштитним мерама при раду на преради и обради метала ("Службени лист СФРЈ" број 40/61), осим чл. 5. до 30. и чл.71;
12. Правилник о заштити на раду при термичком обрађивању легура лакних метала у купатилима са нитратним солима ("Службени лист СФРЈ", број 48/65);
13. Правилник о техничким и здравствено – техничким заштитним мерама на радовима при хемијско технолошким процесима ("Службени лист ФНРЈ", број 55/50);
14. Правилник о заштити на раду при извођењу грађевинских радова ("Службени гласник СРС", број 53/97);
15. Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта ("Службени гласник РС", број 31/92);
16. Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима ("Службени гласник РС", број 14/09);
17. Правилник о утврђивању професионалних болести ("Службени гласник РС", број 105/03);
18. Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом ("Службени гласник РС", број 72/06 и 84/04);
19. Одлука о обележавању отрова у промету ("Службени лист СРЈ", бр. 38/97);
20. Листа отрова разврстаних у групе ("Службени лист СРЈ", бр. 12/2000);
21. Правилник о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком ("Службени гласник РС" број 120/07 и 93/08);
22. Правилник о заштити на раду при утовару терета у теретна моторна возила и истовару терета из таквих возила ("Службени лист СФРЈ", број 17/66);
23. Наредба о забрани употребе моторних бензина за одмашћивање, прање или чишћење металних делова и предмета од другог материјала ("Службени лист СФРЈ", број 23/67);
24. Правилник о поступку прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услове радне околине ("Службени гласник РС" бр. 94/06 и 108/06);
25. Правилник о условима и висини трошкова за издавање лиценци за обављање послова у области безбедности и здравља на раду ("Службени гласник РС" бр.29/06, 72/06 и 62/07);
26. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад ("Службени гласник РС" бр. 23/09);
27. Општи правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду ("Службени лист ФНРЈ, бр. 16/47, 18/47, 36/50), осим чл. 26. - 32, чл. 50. - 75, чл. 78. - 86, чл. 88. - 99, чл. 104. - 151., чл. 154.-183. и чл. 184. – 186;
28. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту ("Службени гласник РС" бр. 21/09);
29. Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у каменоломима и цигланама, као и код вађења глине, песка и шљунка ("Службени лист ФНРЈ", број 69/48), осим чл. 58. - 60;
30. Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при рониличким радовима ("Службени лист ФНРЈ", број 36/58);
31. Правилник о посебним мерама заштите на раду у шумарству ("Службени гласник СРС", број 33/88);
32. Правилник о посебним мерама заштите на раду при механичкој преради и обради дрвета и сличних материјала ("Службени гласник СРС", број 51/88);

33. Правилник о посебним мерама заштите на раду у црној металургији ("Службени гласник СРС", број 25/87);
34. Правилник о посебним мерама заштите на раду при производњу и преради обојених метала ("Службени гласник СРС", број 19/85);
35. Правилник о посебним мерама заштите на раду у железничком саобраћају ("Службени гласник СРС", број 19/85);
36. Правилник о заштити на раду при одржавању моторних возила и превозу моторним возилима ("Службени лист СФРЈ", број 55/65);
37. Правилник о хигијенско - техничким заштитним мерама при лучко - транспортном раду ("Службени лист СФРЈ", број 14/64);
38. Правилник о посебним мерама заштите на раду на прераду неметалних минерала ("Службени гласник" СРС, број 2/83);
39. Правилник о заштити на раду при изради експлозива и барута и манипулисању експлозивима и барутима ("Службени лист СФРЈ", број 55/69);
40. Правилник о заштити на раду и о техничким мерама за развијаче ацетилена и ацетиленске станице ("Службени лист СФРЈ", бр. 6/67, 52/90 и 6/92);
41. Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у графичким предузећима ("Службени лист ФНРЈ", број 56/47);
42. Правилник о обезбеђивању смештаја и исхране радника, односно њиховог превоза од места становања до места рада и натраг ("Службени лист СФРЈ", број 41/68);
61. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при ручном преношењу терета ("Службени гласник РС" бр.106/2009);
62. Правилник о превентивни мерама за безбедност и здравље на раду при коришћењу опреме за рад са екраном ("Службени гласник РС" бр. 106/2009);
63. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању хемијским материјама ("Службени гласник РС" бр. 106/2009);
64. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту ("Службени гласник РС" бр. 106/2009).

П р и л о з и:

Прилог 1

На основу члана 44. и 48. Закона о државној управи ("Службени гласник РС", бр. 79/05) доносим

УПУТСТВО ЗА ВРШЕЊЕ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА У ДЕЛУ КОЈИ СЕ ОДНОСИ НА ПРОЦЕНУ РИЗИКА И ДОНОШЕЊЕ АКТА О ПРОЦЕНИ РИЗИКА

А) ОПШТИ ДЕО

Инспектор рада у поступку инспекцијског надзора утврђује стање, односно чињенице које се односе на процедуру покретања и спровођења поступка процене ризика и доношења акта о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини, као и на чињенице које се односе на садржај документације о процени ризика.

Надзором се утврђује:

1. да ли је послодавац донео акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини (чл. 13. ст.1. Закона),

1.1. ако није, да ли је послодавац донео одлуку о покретању поступка процене ризика, као и да ли је састављен план спровођења поступка процене ризика (чл. 17. и 19. Правилника),

2. да ли је послодавац, за које радно место (и са њим повезана радна места) и из којих разлога, вршио потпуну или делимичну измену и допуну акта о процени ризика (чл.13. ст.2. Закона и чл. 15. и 16. Правилника),

3. ако послодавац располаже документацијом о процени ризика, односно ако је донео акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, инспектор рада утврђује:

3.1. да ли је послодавац сам спровео поступак процене ризика, односно извршио процену ризика, ако јесте утврђује се:

- да ли је послодавац, одлуком о покретању поступка процене ризика (навести датум и број под којим је одлука донета), одредио једно или више лица одговорних за спровођење поступка процене ризика из реда запослених-стручно лице (навести личне податке тог-тих лица), и

- да ли стручно лице/лица има – имају положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду, са навођењем датума и броја под којим је уверење издато (чл. 17. и 18. ст.1. и 2. Правилника),

ВАЖНА НАПОМЕНА: Ако је код послодавца у делатностима трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите и стамбено-комуналним делатностима и који имају до 10 запослених (чл. 37. ст.3. Закона), директор односно приватни предузетник, одлуком о покретању процене ризика, одредио себе за стручно лице, односно лице одговорно за спровођење поступка процене ризика, сматра се да процену ризика може да обави сам послодавац и да директор, односно приватни предузетник није дужан да има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Међутим, уколико послодавац из чл. 37. ст.3. Закона одреди неког од својих запослених за стручно лице, тада тај запослени мора имати положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду.

3.2. да ли је послодавац за вршење процене ризика ангажовао правно лице, односно предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду, ако јесте, утврђује се:

- пуно пословно име правног лица, односно предузетника и датум и број решења на основу којег је лиценца издата,

- да ли је уговором о ангажовању првог лица, односно предузетника одређено једно или више стручних лица из реда запослених код тог правног лица, односно предузетника (навести личне податке тог – тих лица),

- да ли стручно лице/лица има/ју положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду, са навођењем датума и броја под којим је уверење издато (чл. 17. и 18. ст.3. и 4. Правилника), и

- да ли стручно лице/лица има/ју високу школску спрему одговарајуће струке и најмање три године радног искуства на пословима безбедности и здравља на раду, односно заштите на раду (чл. 56. ст.1. Закона и чл. 5. Правилника о условима и висини трошкова за издавање лиценци за обављање послова у области безбедности и здравља на раду ("Сл.гл. РС " бр. 29/06 и 72/06),

3.3. да ли је план спровођења поступка процене ризика саставни део документације о процени ризика и да ли је исти план састављен од стране стручног лица и одобрен од стране послодавца (чл. 19. Правилника), и

3.4. да ли је послодавац донео закључак и да ли закључак садржи: сва радна места на којима је извршена процена ризика, радна места која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, приоритете у отклањању ризика, као и изјаву послодавца којом се обавезује да ће применити све утврђене мере за безбедан и здрав рад на радним местима и у радној околини у складу са актом о процени ризика (чл. 14. Правилника).

Б) ПОСЕБНИ ДЕО

Овим делом упутства утврђују се елементи и поступак инспекцијског надзора који се односи на квалитет и садржај акта о процени ризика за радно место, односно надзора којим се утврђује да ли је процењивање ризика на радном месту и утврђивање начина и мера за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру, извршено на прописан начин и по прописаном поступку.

Надзором се утврђује:

1. да ли процена ризика обухвата: опште податке о послодавцу; опис технолошког и радног процеса, опис средстава за рад (и њихово груписање) и средстава и опреме за личну заштиту на раду; снимање организације рада; препознавање и утврђивање опасности и штетности на радном месту и у радној околини; процењивање ризика у односу на опасности и штетности; и утврђивање начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика (чл. 3. ст.3. Правилника).

2. да ли је процена ризика вршена за радно место као простор намењен за обављање послова код послодавца, односно за простор у коме запослени обавља своје послове, и да ли је актом о процени ризика одређен назив и локација радног места (чл. 4. тач. 6. и тач. 14. и чл. 13. ст.1. Закона и чл. 1. Правилника),

или је

-процена ризика вршена за послове које запослени обавља, онако како су исти утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова, односно онако како су утврђени уговором о раду или другим уговором у смислу Закона о раду,

3. да ли су у поступку процене ризика препознате и утврђене конкретне опасности и штетности на радном месту (за дато радно место), које могу изазвати повреду на раду или угрозити здравље запосленог, или су наведене у појму како су прописане Правилником, као и да ли су те опасности и штетности груписане по врсти и природи (чл. 7., 8. и 9. Правилника),

4. да ли су на основу процењених ризика на радном месту (за дато радно место) утврђене конкретне мере за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру, односно конкретне мере за безбедност и здравље на раду на истом радном месту (чл. 27. ст.2. Закона и чл. 11. и 12. Правилника),

5. да ли су актом о процени ризика на радном месту (за дато радно место) одређена средства и/или опрема за личну заштиту на раду (чл. 17. Закона),

5.1. ако јесу :

-да ли су одређена на основу процене ризика од настанка повреда и оштећења здравља запослених, односно препознатих и утврђених опасности и штетности којима су запослени изложени на том радном месту (чл. 6. ст.1. Правилника о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду - "Сл.гл. РС " бр. 92/2008), и

-да ли су одређена тако да одговарају делу тела који штите и пословима који захтевају њихово коришћење (чл. 6. ст.2. и 3. и чл. 9. ст.1. и 2. истог Правилника),

6. да ли су актом о процени ризика на радном месту (за дато радно место), на основу оцене службе медицине рада, одређени посебни здравствени услови које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад (чл. 16. ст.1. Закона), односно утврђени посебни здравствени услови које морају испуњавати запослени на радном месту са повећаним ризиком или за употребу односно руковање одређеном опремом за рад (чл. 13. Правилника).

7. да ли је актом о процени ризика на радном месту (за дато радно место), под условом да је исто радно место утврђено као радно место са повећаним ризиком, утврђен начин и поступак периодичне провере оспособљености запослених за безбедан и здрав рад (чл. 28. ст.3. Закона).

В) ПРЕДУЗИМАЊЕ МЕРА

По извршеном инспекцијском надзору, у зависности од утврђеног чињеничног стања, инспектор рада може предузети следеће мере:

1. Ако послодавац није донео акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини, инспектор рада ће :

-решењем наложити послодавцу доношење акта о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и утврђивање начина и мера за њихово отклањање,

-поднети захтев за покретање прекршајног поступка.

2. Ако је послодавац донео акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и утврдио начин и мере за њихово отклањање, а за вршење процене ризика је одлуком одредио лице из редова својих запослених које нема положен стручни испит о пркатиčnoј оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду или је за вршење процене ризика ангажовао правно лице, односно предузетника који нема лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду, инспектор рада ће:

-решењем наложити послодавцу доношење акта о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и утврђивање начина и мера за њихово отклањање,

-поднети захтев за покретање прекршајног поступка.

-уз претходну консултацију са непосредним руководиоцем, одмах извршити инспекцијски надзор код тог правног лица, односно предузетника који је извршио процену ризика, а нема одговарајућу лиценцу и након тога поднети захтев за покретање прекршајног поступка против тог правног лица, односно предузетника, и

-ако стручно лице/лица нема/ју високу школску спрему одговарајуће струке или најмање три године радног искуства на пословима безбедности и здравља на раду, инспектор рада ће преко Инспектората за рад о томе упознати Управу за безбедност и здравље на раду ради извршења надзора над законитошћу рада тог правног лица, односно предузетника са лиценцом.

ВАЖНА НАПОМЕНА: Сматра се да послодавац акт о процени ризика није донео, односно да процену ризика од настанка повреда на раду или оштећења здравља, односно обољења запосленог на радном месту и у радној околини није извршио у смислу чл. 13. ст.1. и ст. 4. Закона и одредби Правилника, ако је процена ризика и утврђивање начина и мера за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру, односно ако је акт о процени ризика израђен од стране "стручног лица" које нема положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду или од стране правног лица, односно предузетника који нема лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду.

3. Ако план спровођења поступка процене ризика није саставни део документације о процени ризика или ако на плану није назначено да је стављен од стране стручног лица или одобрен од стране послодавца, инспектор рада ће:

-решењем наложити послодавцу да у одређеном року уз документацију о процени ризика приложи план спровођења процене ризика, односно да на плану назначи да ли је исти састављен-израђен од стране стручног лица и да ли је одобрен од стране послодавца.

4. Ако је послодавац донео акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини, а није донео закључак или ако закључак не садржи све прописане елементе, инспектор рада ће :

-решењем наложити отклањање утврђеног недостатка-неправилности у одређеном року.

5. Ако је процена ризика вршена за послове онако како су исти утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова, односно онако како су утврђени уговором о раду или другим уговором у смислу Закона о раду, инспектор рада ће:

-решењем наложити послодавцу да процену ризика изврши за радна места, као простор намењен за обављање послова код послодавца, односно за простор у коме запослени обављају своје послове, тако што ће снимањем и организацијом рада прецизно одредити називе и локацију радних места где се обављају послови.

6.Ако у поступку процене ризика нису препознате и утврђене конкретне опасности и штетности на радном месту, већ су наведене у општем појму како су прописане Правилником, или исте опасности и штетности нису груписане по врсти и природи, или на основу процењених ризика нису утврђене конкретне мере за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру (конкретне мере за безбедност и здравље на раду), инспектор рада ће:

-решењем наложити послодавцу отклањање утврђених недостатка и неправилности у одређеном року .

7.Ако актом о процени ризика на радном месту нису одређена средства и/или опрема за личну заштиту на раду или су одређена али не на основу процењених ризика, односно не на основу препознатих и утврђених опасности и штетности, инспектор рада ће:

-решењем наложити послодавцу да одреди средства и/или опрему за личну заштиту, односно наложи да иста средства и опрему одреди на основу процењених ризика тј. препознатих и утврђених опасности и штетности, тако да одговарају делу тела који штите и пословима који захтевају њихово коришћење, уз обавезно сачињавање Прегледа опасности и штетности које захтевају коришћење средстава и/или опреме за личну заштиту на раду.

8.Ако актом о процени ризика на радном месту нису, на основу оцене службе медицине рада, одређени посебни здравствени услови које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједне опреме за рад, односно утврђени посебни здравствени услови које морају испуњавати запослени на радном месту са повећаним ризиком или за употребу односно руковање одређеном опремом за рад, инспектор рада ће:

-решењем наложити послодавцу да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини, односно запослени на радном месту са повећаним ризиком или за употребу односно руковање одређеном опремом за рад, и

-поднети захтев за покретање прекршајног поступка.

9.Ако актом о процени ризика на радном месту, које је утврђено као радно место са повећаним ризиком, није утврђен начин и поступак периодичне провере оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад, инспектор рада ће:

-решењем наложити отклањање утврђене неправилности, односно недостатка у одређеном року.

АНАЛИЗА СТАЊА, ДОСАДАШЊА ПРАКСА И ОБРАЗЛОЖЕЊЕ УПУТСТВА

Упутство за вршење инспекцијског надзора у делу процене ризика од настанка повреда на раду или оштећења здравља, односно обољења запосленог на радном месту и у радној околини се састоји из три дела, и то:

- **први – општи део**, који се односи на процедуру вршења процене ризика и доношења акта о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини, као и на садржај документације о процени ризика,
- **други- посебан део**, који се односи на квалитет и садржај акта о процени ризика за радно место, односно којим се утврђује да ли је препознавање и утврђивање опасности и штетности на радном месту, процењивање ризика и утврђивање начина и мера за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру извршено у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и на начин и по поступку прописаном Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, и
- **трећи део – предузимање мера.**

Овим упутством ближе се утврђују елементи надзора у поступку утврђивања чињеничног стања приликом инспекцијског надзора, као и начин одлучивања и предузимања мера од стране инспектора рада.

При вршењу ове врсте инспекцијског надзора увек се мора имати у виду:

-да је одредбом чл. 4. тач. 6. Закона, прописано да радно место јесте простор намењен за обављање послова код послодавца (у објекту или на отвореном као и на привременим и покретним градилиштима, објектима, уређајима, саобраћајним средствима и сл.) у којем запослени борави или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца,

-да је одредбом чл. 4. тач. 7. Закона, прописано да радна околина јесте простор у којем се обавља рад и који укључује радна места, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада,

-да је одредбом чл. 4. тач. 14. Закона, прописано да акт о процени ризика јесте акт који садржи опис процеса рада а проценом ризика од повреда и/или оштећења здравља на радном месту у радној околини и мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду,

-да је одредбом чл. 13. ст.1. Закона, прописано да је послодавац дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање, као и

-да се ово упутство мора искључиво примењивати са делом под насловом "УПУТСТВО -ДОСАДАШЊА ИСКУСТВА - АНАЛИЗА ПОСТОЈЕЋЕГ СТАЊА" у коме се говори о неправилностима и недостацима у процесу процене ризика, јер са тим делом чини јединствену целину разумљиву и применљиву у пракси.

У складу са документима ЕУ, који се односе на безбедност и здравље на раду, Законом о безбедности и здрављу на раду уведен је нов приступ у решавању питања безбедности и здравља на раду код послодавца који се знатно разликује од досадашњег традиционалног приступа. Законом о безбедности и здрављу на раду, уведена је обавеза послодавца да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање. Начин и

поступак процене ризика прописан је Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини.

Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини је најважнији подзаконски пропис на коме се заснива систем превенције промовисан Законом, којим се повезују најзначајнија питања у функционисању безбедности и здравља на раду код послодавца, а темељи се на систематском евидентирању и процењивању свих фактора (опасности и штетности) у процесу рада који могу узроковати настанак повреде на раду, обољења или оштећења здравља (професионалне болести и болести у вези са радом) и утврђивање могућности односно начина спречавања или отклањања ризика, уз обавезу послодавца да у ту сврху осигура потребна финансијска средства.

Скоро је две године прошло од законског рока у коме су сви послодавци били дужни да донесу акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврде начине и мере за њихово отклањање.

Циљ процене ризика и утврђивања мера јесте отклањање опасности и штетности на радном месту и у радној околини, односно јесте отклањање или смањење ризика, у обиму којим се спречава повреда на раду, оштећење здравља или обољење запосленог.

Како, с једне стране, имамо ситуацију да је знатан број послодаваца, нарочито они послодавци који имају већи број запослених и који у погледу могућности настајања повреда на раду и оштећења здравља запослених обављају ризичну делатност, извршио процену ризика и донео акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и, с друге стране, не само да је изостао очекивани резултат у смислу смањења броја повреда и оштећења здравља већ да је тај број исти или већи, намеће се обавеза и створени су услови за ширу анализу начина и поступка процене ризика на радном месту, односно израде и доношења акта о процени ризика за радно место у радној околини.

На овакав начин стварају се услови да се уочене грешке и пропусти у процесу процене ризика и примене утврђених мера на време отклоне, а истовремено спречава могућност да кроз неколико година (као неке земље у окружењу) дођемо до закључка да процена ризика и овакав приступ спровођења мера безбедности и здравља на раду на радном месту није донео никакве резултате.

Стиче се утисак да је, с обзиром на запрећену новчану казну, циљ послодавца био само да задовоље законску обавезу и да спроведу поступак процене ризика, односно донесу акт о процени ризика за сва радна места у радној околини, а да нису предузимали мере за безбедност и здравље на раду утврђене актом о процени ризика за спречавање, отклањање или смањење ризика у процесу рада на најмању могућу меру.

Квалитет извршене процене ризика је различит и зависи од тога да ли је послодавац вршио сам процену ризика или спровођење поступка процене ризика поверио правном лицу, односно предузетнику са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Послодавцима у делатностима трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите и у стамбено-комуналним делатностима, под условом да имају до 10 запослених, остављена је могућност да сами обављају послове безбедности и здравља на раду па самим тим и да сами изврше процену ризика на радним местима у радној околини и ако немају положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Ови послодавци су уствари вршеће процене ризика поверавали књиговодственим али и другим агенцијама које не поседују лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду или физичким лицима која немају положен стручни испит.

Резултат напред наведеног је процена ризика на радним местима извршена супротно прописаном начину и поступку, а акт о процени ризика неприменљив у делу отклањања опасности и штетности на радном месту у радној околини (спречавање, отклањање или смањење ризика) у обиму у коме се спречава повреда на раду и оштећење здравља запослених.

Неочекиван и изненађујући је изузетно мали број послодаваца који су процену ризика вршили сами, односно вршили њихови запослени са положеним стручним испитом одређени за лица за безбедност и здравље на раду, из разлога што су и ови послодавци за вршеће процене ризика ангажовали правна лица, односно предузетнике са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду.

Највећи број послодаваца за вршеће процене ризика је ангажовао правна лица, односно предузетнике са лиценцом. Прегледом такве документације о процени ризика, коју је послодавац донео и која представља и у себи садржи акт о процени ризика за сва радна места у радној околини послодавца, утврђене су углавном следеће неправилности и недостаци:

1.у непоштовању општих и основних правила

-да уговором о ангажовању правног лица, односно предузетника са лиценцом није одређено једно или више стручних лица из реда запослених код тог правног лица, односно предузетника, нити друга лица, која су одговорна за спровођење поступка процене ризика, већ да су подаци о таквим лицима наведени или у документацији о процени ризика у делу у коме се наводе општи подаци о послодавцу или у плану спровођења поступка процене ризика,

-да документација о процени ризика не садржи план спровођења поступка процене ризика, или да у плановима који постоје није назначено да ли су исти израђени – састављени од стране стручног лица и да ли су одобрени од стране послодавца,

-да ангажована правна лица, односно предузетници уз план спровођења поступка процене ризика не прилажу фотокопију лиценце за обављање послова безбедности и здравља на раду, нити фотокопију уверења за стручно лице или стручна лица о положеном стручном испиту, па се мора веома често накнадно доказивати да правно лице, односно предузетник поседује лиценцу, а стручно лице има положен стручни испит,

-да су, у неким случајевима, за стручна лица одређивани и они запослени код правних лица, односно предузетника са лиценцом са којима је заснован радни однос на одређено време, који немају високу школску спрему одговарајуће струке (техничке, заштите на раду, медицине рада, хигијене рада, организације рада и др.), или немају најмање три године радног искуства на пословима безбедности и здравља на раду, односно заштите на раду, чак је некима од тих стручних лица предметна процена ризика била и прво радно искуство и контакт са пословима за безбедност и здравље на раду, иако се оправдано сматра да процена ризика захтева изузетну стручност и искуство и да спада у најсложеније послове у оквиру послова за безбедност и здравља на раду, и

-да су у неким случајевима као подлога – основ за вршеће процене ризика коришћена акта и искуства других земаља прилагођена законским решењима

тих земаља , што је за последицу имало не само процену ризика која је извршена супротно нашем прописаном начину и поступку, већ и документација о томе која, ни по терминолошком изражавању (очекиване опасности, радни кораци, безбедносне препоруке, препоруке за безбедну праксу и др.), а ни по садржају , не одговара одредбама Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини ("Сл.гл. РС " бр. 72/2006 и 84/2006),

2.у делу предмета процене ризика

-да процена ризика није вршена за радно место као простор намењен за обављање послова код послодавца , односно простор у коме запослени обавља своје послове, већ је вршена за послове онако како су исти утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца , односно онако како су утврђени уговором о раду или другим уговором у смислу Закона о раду.

3.у делу препознавања и утврђивања опасности и штетности и утврђивања начина и мера за отклањање , спречавање или смањење ризика

-да у поступку процене ризика нису препознате и утврђене конкретне опасности и штетности које могу изазвати повреду на раду и угрозити здравље запосленог , већ су наведене у општем појму на начин како су прописане по врсти и природи напред наведеним Правилником , па самим тим да нису утврђене ни конкретне мере и начин за њихово отклањање, спречавање или смањење ризика од истих опасности и штетности на најмању могућу меру, на пример:

- актом је препознато-утврђено:
 - "опасности од ротирајућих или покретних делова опреме за рад", а да није конкретно утврђено која је опрема за рад у питању, од ког ротирајућег или покретног дела та опасност прети, на који начин та опасност угрожава безбедност и здравље запосленог, па испада да запосленом на радном месту исти ризик прети и од ротирајуће стезне главе струга и од ротирајућег радног вратила супорта струга, ременских или других трансмисија, ротирајућег листа кружне тестере, ротирајућег алата блањалице, глодалице итд., или пак да је исти ризик по запосленог од праволинијског кретања алата на рендисаљки и праволинијског кретања алата на ексцентар преси, или пак од ротирајућег листа кружне тестере постављене на темљима и листа тестере у облику ручног преносног алата на електрични погон итд.,
 - затим актом је утврђено да је мера за отклањање ризика од наведене опасности: "оспособити запосленог за безбедан и здрав рад и обавезна примена мера за безбедан и здрав рад", па се поставља питање да ли се оспособљавањем запосленог за безбедан и здрав рад могу отклонити такви ризици , односно са којим то конкретним мерама за безбедан и здрав рад упознати запосленог ако исте нису утврђене актом о процени ризика, односно поставља се питање које мере за безбедан и здрав рад применити ако у овом случају актом о процени ризика нису ни утврђене.
- актом је препознато – утврђено :
 - "штетности настале коришћењем опасних материја " , а да није конкретно утврђено која врста штетности- гас, пара, дим, прашина и др., од које опасне материје та штетност прети, на који начин та

штетност угрожава безбедност и здравље запосленог – опекотине, тровање, гушење и др.

-затим, актом је утврђено да су мере за отклањање наведене штетности : "придржавање упутствима и коришћење предвиђених ЛЗС", а да се конкретно не наводи о ком упутству је реч – упутство произвођача , односно испоручиоца (за употребу – коришћење , транспорт, складиштење , паковање , уништавање) или о упутству послодавца израђено за потребу додатног оспособљавања запосленог за безбедан и здрав рад, нити наводи које ће конкретно средство личне заштите на раду заштитити запосленог од настале штетности, односно да тај ризик од оштећења здравља или повреду отклони или смањи на најмању могућу меру,

- актом је препознато-утврђено :
 -"биолошке штетности (инфекције, излагање микроорганизмима и алергенима)" , а да није конкретно утврђено које врсте биолошких штетности прете запосленом : вируси, бактерије, паразити, гљивице, плесни и др., на који начин та штетност угрожава безбедност и здравље запосленог – инфекција коже, дисајних органа и др. или на који начин се манифестује могућа алергија ,
 -затим, даље актом је утврђено да су мере за отклањање наведених штетности : "придржавање упутствима и коришћење предвиђених средстава личне заштите " , а да се конкретно не наводи о којима упутствима је реч нити која ће средства личне заштите на раду заштитити запосленог од дате штетности,
- актом је препознато-утврђено :
 -могућност клизања или спотицања (мокре и клизаве површине), а да није конкретно утврђено шта може изазвати клизање-глатке плочице, просуто уље и емулзије, подови наквашени водом и др., а шта спотицање- неравна површина пода, по поду развучена црева, цеви, разбацан лабораторијски прибор, разбацан ручни алат и ручни преносни алат на механизовани погон, несложен материјал, и сл.,
 -затим, актом је даље утврђено да је мера : " пажња при кретању " што не представља меру безбедности и здравља на раду.

-да препознате и утврђене опасности и штетности нису груписане по врсти и природи

4.у делу анализе постојећег стања

-да је процена ризика за радно место вршена , а да уопште :

- нису обављена прописана испитивања услова радне околине и ако се на радном месту (простору у коме запослени обављају послове) запослени задржава или креће дуже од два сата у току радне смене, а при технолошком и радном процесу појављају хемијске или физичке штетности, па чак и биолошке штетности,
- нису обављени прописани прегледи и испитивања прописане опреме за рад

5.у делу одређивања средстава и/или опреме за личну заштиту на раду

-да се у акту о процени ризика за радно место (дато радно место) наводи постојеће стање у опису средстава и опреме за личну заштиту на раду која припадају запосленима за време обављања одређених послова, односно наводи постојеће стање на основу којег је вршено препознавање и утврђивање опасности и штетности тј. извршено процењивање ризика (ради се о средствима и опреми за личну заштиту на раду која су утврђена од стране послодавца, општим актом или колективним уговором или уговором о раду, у оквиру уређивања права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду пре него што је извршена процена ризика, односно пре него што је донет акт о процени ризика за радно место), а да није утврђено да ли та средства одговарају препознатим и утврђеним опасностима и штетностима тј. процењеним ризицима, односно да актом о процени ризика средства и опрема за личну заштиту на раду нису одређена на основу процене ризика од настанка повреда и оштећења здравља запослених, односно препознатих и утврђених опасности и штетностима којима су запослени изложени на радном месту, а тако да одговарају делу тела који штите и пословима који захтевају њихово коришћење, као да акт о процени ризика не садржи Преглед опасности и штетности које захтевају коришћење средстава и/или опреме за личну заштиту на раду, на пример средстава личне заштите на раду се одређују и на следећи начин:

- за заштиту од "опасности од опекотина", одређене су "заштитне рукавице",
- за заштиту од "опасности од клизања", одређене су "ципеле са одговарајућим ђоном који не клиза",
- за заштиту од "штетности насталих услед коришћења средстава за прање посуђа", одређене су "гумено-техничке рукавице".

односно тако да уопште није ближе одређено које то заштитне рукавице у складу са прописима и стандардима штите запосленог од опекотина, која је то врста ципела односно ђона који не клиза или пак која врста гумено-техничких рукавица штити запосленог од штетног дејства средстава за прање посуђа (у гумено-техничке рукавице спадају на пример и електроизолационе рукавице).

6.у делу утврђивања посебних здравствених услова

-да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, нису одређени посебни здравствени услови које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини, односно да нису утврђени посебни здравствени услови које морају испуњавати запослени на радним местима са повећаним ризиком или за употребу-руковање поједином опремом за рад.

-да се догађа да је обезбеђена оцена службе медицине рада, да та оцена чини саставни део документације о процени ризика али да актом о процени ризика за радно место, на основу исте оцене, нису утврђени посебни здравствени услови,

-да се оцена службе медицине рада веома често своди само, супротно Закону и правилнику, на утврђивање опште здравствене способности и на пуко преписивање елемената општег и специфичног програма претходних и периодичних лекарских прегледа запослених на радним местима са повећаним ризиком, као и

-да правна лица и предузетници са лиценцом, који су ангажовани за вршење процене ризика, сматрају да, с обзиром да су специјалисти медицине рада учествовали у поступку процене ризика, није потребно обезбеђивати оцену службе медицине рада и на основу ње одређивати – утврђивати посебне здравствене услове

које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад, односно запослени на радном месту са повећаним ризиком или руковање одређеном опремом за рад.

7.у делу периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад

-да актом о процени ризика није утврђен начин и поступак периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запослених на радном месту са повећаним ризиком, или је утврђен само периодичитет такве провере .

8.у делу начина процењивања ризика и утврђивања радних места са повећаним ризиком

-да се не утврђују радна места са повећаним ризиком и ако би то, према условима рада, било реално , па се веома често догађа да су, у зависности од процењивача и методологије која је коришћена приликом процењивања ризика, иста радна места код два различита послодавца са истим опасностима и штетностима, потпуно другачије оцењена у погледу нивоа ризика, тако да код једног послодавца то буде радно место са повећаним ризиком, а код другог са умереним ризиком, на пример:

- радно место у хладњачи у коме се врши пребирање смрзнутог јагодичастог воћа где из технолошких разлога морају и владају исти услови рада , код једног послодавца није , а другог јесте утврђено као радно место са повећаним ризиком, с тим што се мора рећи да је ова појава нарочито изражена у случајевима када су за вршење процене ризика ангажована правна лица, односно предузетници са лиценцом.

Прегледом документације о процени ризика такође је утврђено да поједина правна лица и предузетници са лиценцом поступак процене ризика врше без адекватног описа технолошког и радног процеса и средстава за рад , као и без снимања организације рада , што има за последицу препознавање и неутврђивање конкретних опасности и штетности на радном месту, па самим тим и неутврђивање конкретних мера за њихово отклањање, али и говори о тзв. спровођењу поступка процене ризика "на даљину- са дистанце" .

ДИРЕКТОР

Радован Ристановић

Прилог 2

Разматрајући и оцењујући резултате рада Инспектората за рад за период од 1. јануара до 30. јуна 2009. године, а поводом Извештаја о раду Инспектората за исти период, директор Инспектората за рад је, на основу члана 44. и 48. Закона о државној управи, ("Службени гласник РС", бр. 79/05) донео следећу

И н с т р у к ц и ј у о организацији и начину рада одељења и одсека инспекције рада

Поређењем резултата рада за наведени период са Планом рада Инспектората за рад за 2009. годину, може се констатовати се **да су задати радни циљеви остварени**. То се посебно односи на увођење интегрисаног инспекцијског надзора, који је у примени и који је прихваћен од стране инспектора рада и функционише у основи на задовољавајући начин.

Да би се у Инспекторат за рад у потпуности увео интегрисани инспекцијски надзор, неопходно је у периоду од септембра до децембра 2009. године, извршити обуку за III ниво интегрисаног инспекцијског надзора, а након тога и проверу знања свих инспектора рада, као и евентуално додатну обуку.

1. У области безбедности и здравља на раду неопходно је да инспектори рада и даље посебну пажњу посвете питањима квалитета и садржине аката о процени ризика, са становишта њихове реалне примењивости, а ради утврђивања да ли је процена ризика вршена на прописан поступак и начин и да сходно томе и даље предузимају мере у складу са законом, у циљу отклањања утврђених недостатака и неправилности.

2. Чињеница да се неретко у организовању послова безбедности и здравља на раду приступа углавном са формално-правног становишта и то нарочито у случајевима када се за ове послове ангажују правна лица и предузетници са лиценцом. Неопходно је да инспектори рада директно укажу послодавцу на његову одговорност за обављање тих послова. Обављање надзора у таквим ситуацијама вршити уз присуство представника послодавца, уколико није у могућности да, у дане које инспектор рада одреди за надзор, обезбеди присуство правних лица, односно предузетника са лиценцом.

3. Инспектори рада треба и даље решењима да налажу измену акта о процени ризика уколико утврде недостатке у акту који су настале приликом израде акта (нетачно утврђено чињенично стање) изменом услова рада која није праћена и променом акта о процени ризика и сл. као и због тога што акта не садржи оцену службе медицине рада о посебним здравственим способностима које мора да испуњава запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад.

4. Неопходно је да и у случајевима када се утврди да послодавци запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком нису упутили на претходне, односно периодичне лекарске прегледе, решењима наложи отклањање утврђених недостатака или, ако је то неопходно у складу са законом, донети решење о забрани рада.

5. Сви надзори који се обављају из области безбедности и здравља на раду, код послодавца који се баве високоризичним делатностима (грађевинарство, хемијска индустрија, наменска производња и др.) морају се обављати посебно

темељно, са предузимањем свих мера из надлежности инспекције рада, а никако формално и површно.

6. У области радних односа неопходно је и даље посебну пажњу посветити и појачати инспекцијски надзор у области контроле радно-правног статуса, односно „сиве економије“, рада „на црно“ и то посебно у области грађевинарства, угоститељства, трговине и занатства. У овом делу послова неопходно је интензивирати сарадњу са надлежним органима Пореске управе због надлежности која је утврђена законом, као и са другим надлежним органима, пре свега са органима за прекршаје.

7. Будући да је на територији целе Србије уочљива тенденција да послодавци радни однос на одређено време заснивају и продужавају са радницима супротно и смислу законске одредбе и разлозима за заснивање радног односа на одређено време (сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећани обим посла или одређено време) неопходно је посебну пажњу посветити надзору и предузимању мера код таквих послодаваца.

8. Такође, посебну пажњу приликом надзора, неопходно је посветити закључивању уговора о привременим и повременим пословима, у смислу одредаба члана 197. и 198. Закона о раду, будући да је уочљива тенденција да се такви уговори фактички у пракси злоупотребљавају јер се не закључују за послове који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години.

9. У наредном периоду, треба интензивирати надзор над законитошћу рада омладинских и студентских задруга, преко којих послодавци, у складу са законом, могу ангажовати чланове омладинске или студентске задруге који нису старији од 30 године за обављање привремених и повремених послова.

У том погледу, у складу са законом, предузимати мере против оних послодаваца и омладинских задруга које за послове са повећаним ризиком, на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних и других обољења, ангажују чланове омладинских и студентских задруга, јер је то супротно члану 22. Закона о задругама ("Службени гласник СРС", бр. 57/89, 67/93, 46/95 и 101/05).

10. С обзиром на одлуке Владе Републике Србије и надлежних органа о извођењу јавних радова на територији Републике Србије, одељења и одсеци Инспектората за рад су у обавези да, са становишта безбедности и здравља на раду, интензивирају инспекцијски надзор код послодаваца који изводе јавне радове. Организацију ових послова обавити у сарадњи са организационим јединицама Националне службе за запошљавање.

Београд, септембар 2009. године

ДИРЕКТОР

Радован Ристановић

Закључци и предлози мера везани за прекршајни поступак

- Наставити са уједначавањем казнене политике у поступању органа за прекршаје на подручју целе Републике Србије;
- Убрзавати прекршајни поступак у свим његовим фазама и од стране свих учесника у овом поступку, како би се смањио број поступака у којима долази до застарелости његовог вођења;
- Подржава се предлог за измену Закона о раду и Закона о безбедности и здравља на раду у делу прописивања већег распона новчаних казни како би орган за прекршаје могао правилније и праведније да одмери износ новчане казне за учиниоца прекршаја, а посебно у односу на величину послодаваца који је у прекршају (мали, средњи или велики);
- Захтевати да Управа за јавна плаћања поступа у складу са чланом 315. Закона о прекршајима и без одлагања извести првостепени орган за прекршаје који је донео решење о кажњавању о извршеној уплати новчане казне достављањем извештаја о плаћању уз извод о дневним променама на одговарајућим рачунима;
- Увести евиденције о ранијем кажњавању и достављати извештаје о кажњавању окривљеног уз захтев за покретање прекршајног поступка;
- Подносити захтеве за покретање прекршајног поступка стриктно у складу са чланом 177. Закона о прекршајима;
- Настојати, када год је то могуће, да се не позивају инспектори рада на саслушање као сведоци и суочавање са окривљенима посебно када су захтеви за покретање прекршајног поступка јасни, разумљиви, уредни и садрже све податке из члана 177. Закона о прекршајима и достављени у довољном броју примерака;
- Позивати инспекторе рада на саслушање као сведоке и суочавање са окривљенима у одређене дане, а у складу са мерама штедње Владе Републике Србије (увећани трошкови инспекције рада, губитак радног времена, недостатак аутомобила и горива);
- Иницирати заједнички допис Агенцији за привредне регистре у погледу непотпуних извода из Агенције за привредне регистре, да би се проширили подаци о послодавцима и одговорним лицима у истим, а који су неопходни за рад државних органа;
- Обезбедити читаче личних карата;
- Будући да је за орган за прекршаје подносилац захтева инспекција рада, а не инспектор, у случају да је поступајући инспектор одсутан, жалбу у року улаже неко од присутних инспектора, с тим да се у образложењу жалбе може навести да ће се накнадно доставити образложени разлози за изјављену жалбу најдуже у року од 15 дана;
- У вези проблема послодаваца који понављају прекршаје неопходно је да се у захтеву судији за прекршаје наведе да је лице већ кажњавано, да се наведе по ком решењу и захтева строже кажњавање;
- С обзиром да се у случају појединих послодаваца ради о великом броју запослених (неколико стотина имена и презимена), због чега би захтев за покретање прекршајног поступка, као и решење органа за прекршаје био

преобиман, довољно је уз захтев приложити оверене спискове запослених у односу на које је послодавац у прекршају;

- У случају када се подноси захтев због прекршаја непоступања по решењу инспектора неопходно је приложити као доказ решење инспектора по којем није поступљено, као и доказ о пријему решења, због почетка рока за извршење;
- У записнику, као и у захтеву судије за прекршаје је довољно навести да извођач изводи радове односно да је почео да ради, без да је потребно утврдити датум почетка рада, односно почетка рада на градилишту. Послодавац је, дакле, у прекршају када је затечен, све док ради, односно све док се изводе радови на градилишту, без обзира када је са истим почео.

Потребно је применити одредбу Закона о прекршајима којом је дата могућност да се у ситуацији када је за прекршај од казни прописана само новчана казна може уредити да прекршајни поступак за поједине прекршаје у првом степену води орган државне управе што би у конкретном случају значило да тај **прекршајни поступак води прекршајни орган у окриву Министарства рада и социјалне политике, односно Инспектората за рад**. На овај начин би се знатно убрзао и учинио ефикаснијим прекршајни поступак. Предлог за формирање прекршајног органа у оквиру Инспектората за рад је достављен Министру на даље разматрање.