

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Мила Д. Петровић

**РАДНОПРАВНА И СОЦИЈАЛНОПРАВНА ЗАШТИТА
ЗАПОСЛЕНИХ ОД ПОВРЕДА НА РАДУ И
ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ**

докторска дисертација

Београд, 2020

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF LAW

Mila D. Petrović

**LABOUR LAW AND SOCIAL LAW PROTECTION OF
EMPLOYEES FROM WORK INJURIES AND
OCCUPATIONAL DISEASES**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2020

Подаци о менторима и члановима Комисије за одбрану докторске дисертације

Ментор:

Др Љубинка Ковачевић, ванредни професор, Правни факултет Универзитета у Београду

Чланови Комисије:

Др Бранко Лубарда, редовни професор у пензији, Правни факултет Универзитета у Београду

Др Горан Обрадовић, редовни професор, Правни факултет Универзитета у Нишу

Др Филип Бојић, доцент, Правни факултет Универзитета у Београду

Датум одбране: _____

Подаци о докторској дисертацији

Наслов докторске дисертације:

“Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести”

Сажетак:

Заштита здравља запослених није једини изазов са којим се суочавају послодавци, запослени, социјални партнери и држава. Поуздана квалификација повреда на раду и професионалних болести представља, наиме, посебан изазов који има и знатне последице, као што је могућност примене преференцијалног третмана у оквиру социјалног осигурања, а који неће постојати код осталих повреда и болести. Овакав проблем постоји, пре свега, код повреда и болести које могу бити производ рада, али и других фактора, имајући у виду смисао института повреде на раду и професионалне болести, као и проблем утврђивања каузалне везе између тих повреда и болести и рада као таквог. Након разматрања ове проблематике и указивања на неопходност установљавања могућности доказивања професионалног порекла обољења поред постојеће листе професионалних болести, под условом да је могуће утврдити постојање директне и доминантне везе између фактора ризика везаних за рад и самог обољења (као *conditio sine qua non*), аутор указује и на потребу за формирањем ефикасног система пријављивања, као предуслова за адекватну превентивну политику, као и на непримереност домаћег решења у складу са којим је послодавац директно одговоран за исплату накнаде зараде за време привремене спречености за рад уколико је она резултат повреде на раду или професионалног обољења. У том контексту, у раду се преиспитује и питање одговорности послодавца за штету проузроковану повредом на радом и професионалном болешћу, као и обавеза послодавца да своје запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете (у смислу члана 53 Закона о безбедности и здрављу на раду - који би могао послужити и као правни основ за формирање нове шеме осигурања, намењене овим ризицима).

Кључне речи: повреда на раду, професионална болест, обољење у вези са радом, превенција, безбедност и здравље на раду, одговорност послодавца за штету, социјално осигурање.

Научна област:

Право

Ужа научна област:

Радноправна научна област

Information about The Doctoral Dissertation

Title:

“Labour law and social law protection of employees from work injuries and occupational diseases”

Abstract:

Protection of employees health is just one of the challenges that employers, employees, social partners and the state are facing. Reliable qualification of work injuries and occupational diseases in fact presents a special challenge and, as such, it carries some extensive consequences, such as the possibility of application of preferential treatment within social insurance, which shall not exist when it comes to other injuries and diseases that are not work related. This problem exists, firstly, in the cases of injuries and diseases which can be a product of work itself, but also of other factors - having in mind the purpose of work injuries and occupational diseases as institutes, as well as the problem of determination of causal link between these injuries and diseases and work as such. After having conducted thorough analysis of this matter, whilst pointing out the necessity of establishment of the possibility to prove the occupational origin of a disease in question which is not on the list of occupational diseases, in cases when it is possible to determine a direct and dominant link between work related factors and the disease itself (as *conditio sine qua non*), the author draws attention to the existence of an efficient reporting system as a precondition to an adequate prevention policy, as well as the inappropriateness of the domestic decision to hold the employer directly responsible for payment of cash benefits in the case of temporary incapacity for work, if the incapacity itself is a result of a work injury or an occupational disease. In that context the matter of the employers' liability for the damage caused by work injuries and occupational diseases will be questioned in this paper, which is an action that will also take place when it comes to the employers' obligation to insure his employees against work injuries, occupational diseases and work related diseases with the purpose of ensuring the compensation of the damage caused by them (within the sense of the article 53 of the Law on Health and Safety at Work – which could also serve as a legal basis for the establishment of a new insurance scheme designed particularly for the purpose of these risks).

Key words: work injury, occupational disease, work related disease, prevention, safety and health at work, employers' liability, social insurance.

Scientific field:

Law

Scientific subfield:

Labour law

САДРЖАЈ

УВОД.....	1
-----------	---

Део први

ПОТРЕБА ЗА ЗАШТИТОМ ЗДРАВЉА И ИНТЕГРИТЕТА РАДНИКА

1. Историјски развој заштите радника од негативних последица рада по њихово здравље.....	7
1.1. Уводне напомене.....	7
1.2. Заштита физичког здравља радника као битан елемент заштитног (радничког) законодавства и један од првих циљева радног права.....	8
1.3. Недиференцирани методи заштите од ризика повреде на раду.....	11
1.4. Социјално осигурање као метод заштите од ризика повреда на раду и професионалних болести.....	14
2. Признавање заштите интегритета и здравља радника за основна социјална права.....	17
2.1. Опита разматрања.....	17
2.2. Заштита физичког интегритета и здравља радника.....	18
2.3. Заштита психичког здравља и моралног интегритета радника.....	20
3. Појам и врсте професионалних ризика на раду.....	25
3.1. Професионални ризици физичког типа.....	25
3.1.1. Опасни материјали и машине.....	25
3.1.2. Опасне делатности.....	27
3.1.3. Физичко насиље.....	28
3.2. Психосоцијални ризици и њихове последице.....	32
3.2.1. Појам и особености психосоцијалних ризика.....	32
3.2.1.1. Злостављање на раду.....	34
3.2.1.2. Дискриминаторско узнемиравање на раду.....	37
3.2.1.3. Сексуално узнемиравање на раду.....	39
3.2.1.4. Организација рада код послодавца као извориште психосоцијалних ризика.....	42
3.2.2. Стрес на раду као последица психосоцијалних ризика.....	44
3.3. Нови професионални ризици по здравље радника.....	46
3.3.1. Нанотехнологија и зелени послови.....	46
3.3.2. Дигитализација рада.....	51

Део други

ПОВРЕДА НА РАДУ КАО ПРОФЕСИОНАЛНИ И СОЦИЈАЛНИ РИЗИК

1. Појам повреде на раду	56
1.1. Однос појмова повреда на раду, несрећа на раду, незгода на раду и инцидент.....	56
1.2. Појам повреде на раду у домаћем праву.....	57
1.3. Појам повреде на раду у упоредном праву.....	60
2. Повреда на раду као професионални ризик	63
2.1. Битни елементи појма повреде на раду.....	63
2.1.1. Неизвесност наступања.....	63
2.1.2. Узрочна веза између повреде и рада.....	64
2.2. Узроци повреда на раду.....	65
3. Повреда на раду као социјални ризик – битни елементи	66
3.1. Неизвесност наступања.....	66
3.2. Независност наступања повреде од воље радника.....	67
3.3. Штетне последице наступања повреде на раду.....	67
4. Проблеми са квалификацијом одређених мултикаузалних здравствених погоршања	68

Део трећи

ПРОФЕСИОНАЛНА БОЛЕСТ КАО ПРОФЕСИОНАЛНИ И КАО СОЦИЈАЛНИ РИЗИК

1. Професионална болест као професионални ризик	73
1.1. Битни елементи појма професионалне болести.....	75
1.1.1. Дуготрајна изложеност штетним утицајима услова рада.....	75
1.1.2. Квалификација одређене болести као професионалне болести и узрочна веза између вршења професионалне активности и обољења.....	76
1.1.2.1. Систем листа професионалних болести и последице његове примене.....	77
1.1.2.2. Мешовити систем квалификације професионалних болести.....	78
1.2. Професионалне болести садашњице.....	80
1.2.1. Синдром прегоревача на послу, поремећај посттрауматског стреса и кароши.....	80
1.2.2. Обољење COVID-19.....	83
2. Професионална болест као социјални ризик - битни елементи	85
2.1. Неизвесност наступања.....	85
2.2. Независност од воље радника.....	86

2.3. Штетне последице наступања професионалне болести.....	86
--	----

Део четврти

ПРАВНИ ОКВИР СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

1. Извори међународног порекла од значаја за заштиту од повреда на раду и професионалних болести.....	88
<i>1.1. Меродавни универзални извори права.....</i>	<i>88</i>
1.1.1. Документи Организације уједињених нација.....	88
1.1.2. Стандарди Међународне организације рада (МОП).....	90
1.1.2.1. Развој уређивања спречавања и заштите од повреде на раду и професионалних болести под окриљем МОП.....	90
1.1.2.2. Стандарди од значаја за заштиту здравља и безбедности на раду.....	93
1.1.2.2.1. Општи стандарди.....	93
1.1.2.2.2. Посебни стандарди.....	96
1.1.2.2.2.1. Заштита од употребе супстанци, машина и средстава опасних за живот и здравље, као и од појединих професионалних ризика.....	96
1.1.2.2.2.2. Заштита од опасности у појединим делатностима, односно од бављења појединим пословима.....	99
1.1.2.2.2.3. Стандарди од значаја за заштиту посебних категорија радника.....	103
1.1.2.3. Стандарди од значаја за обештећење у случају наступања повреде на раду и професионалне болести.....	106
1.1.2.4. Стандарди од значаја за координацију националних система заштите од повреде на раду и професионалних болести.....	108
1.1.2.5. Стандарди од значаја за надзор над применом прописа о заштити здравља и безбедности на раду.....	110
1.1.3. Стандарди Светске здравствене организације.....	111
<i>1.2. Меродавни регионални извори права.....</i>	<i>112</i>
1.2.1. Стандарди Савета Европе.....	112
1.2.1.1. (Ревидирана) европска социјална повеља.....	112
1.2.1.2. Инструменти од значаја за координацију националних система заштите од повреде на раду и професионалних болести.....	116
1.2.1.2.1. Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности.....	116
1.2.1.2.2. Европска конвенција о социјалној сигурности.....	117

1.2.1.2.3. (Ревидирана) европска социјална повеља.....	120
1.2.1.3. Други некомунитарни стандарди социјалне сигурности од значаја за заштиту од повреде на раду и професионалних болести.....	122
1.2.1.3.1. (Ревидирани) европски законик о социјалној сигурности.....	122
1.2.1.3.2. Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника.....	124
1.2.2. Извори права Европске уније (ЕУ).....	125
1.2.2.1. Развој уређивања заштите здравља и безбедности на раду под окриљем ЕУ.....	125
1.2.2.1.1. Заштита здравља и безбедности на раду посредством оснивачких уговора.....	125
1.2.2.1.2. Секундарни извори права ЕУ од значаја за безбедност и здравље на раду.....	127
1.2.2.2. Инструменти од значаја за координацију националних система заштите од повреде на раду и професионалних болести.....	134
1.3. Билатерални споразуми о социјалном осигурању.....	140
2. Правни оквир спречавања и заштите од повреда на раду и професионалних болести у домаћем праву.....	144
2.1. Уставни оквир спречавања и заштите од повреда на раду и професионалних болести.....	144
2.2. Законодавни оквир спречавања и заштите од повреде на раду и професионалних болести.....	145
2.2.1. Матични закон за област радних односа.....	146
2.2.2. Посебни закони у области радних односа.....	147
2.2.3. Законски оквир социјалноправне заштите од повреда на раду и професионалних болести.....	148
2.3. Подзаконски акти.....	149
2.4. Аутономно уређивање спречавања и заштите од повреда на раду и професионалних болести.....	151

Део пети

РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ОД ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

1. Заштита здравља и безбедности на раду.....	153
1.1. Појам здраве радне средине и заштите здравља и безбедности на раду.....	153
1.2. Заштита здравља и безбедности на раду.....	154
1.2.1. Заштита здравља и безбедности на раду у ужем смислу.....	154

1.2.2. Заштита здравља и безбедности на раду у ширем смислу.....	155
<i>1.3. (Превенција) спречавање повреда на раду и професионалних болести.....</i>	<i>156</i>
1.3.1. Појам превенције.....	156
1.3.2. Економски подстицаји за улагање у превентивну политику.....	157
1.3.2.1. Појам и врсте економских подстицаја.....	157
1.3.2.2. Ефикасан систем пријављивања као предуслов за осмишљавање одговарајуће стратегије економских подстицаја.....	161
<i>1.4. Однос здраве радне и здраве животне средине.....</i>	<i>162</i>
<i>1.5. Битни радноправни елементи спречавања повреда на раду и професионалних болести.....</i>	<i>163</i>
1.5.1. Значај утврђивања услова за заснивање радног односа.....	163
1.5.2. Значај уређивања радног времена за здравље и безбедност радника и проблем временског порозитета.....	165
1.5.3. Одмор као физиолошка, културна и верска потреба запосленог.....	173
1.5.4. Право на зараду – елемент превентивног или репараторног карактера?.....	177
<i>1.6. Право на приватност и заштита здравља и безбедности на раду.....</i>	<i>179</i>
<i>1.7. Право на заштиту од психичког, сексуалног и дискриминаторског узнемиравања.....</i>	<i>183</i>
<i>1.8. Обавезе послодавца у погледу заштите здравља и безбедности на раду.....</i>	<i>190</i>
<i>1.9. Права и обавезе запослених у погледу безбедности и здравља на раду.....</i>	<i>200</i>
<i>1.10. Колективни аспект радноправне заштите здравља и безбедности на раду.....</i>	<i>205</i>
1.10.1. Социјални дијалог и заштита здравља и безбедности на раду.....	205
1.10.2. Партиципација запослених у одлучивању о питањима заштите здравља и безбедности на раду.....	208
1.10.2.1. Уводна разматрања.....	208
1.10.2.2. Општа партиципација.....	210
1.10.2.3. Специјализована партиципација.....	212
1.10.2.4. Секундарна специјализована партиципација.....	213
1.10.2.5. Јединствени облици партиципације.....	215
<i>1.11. Институционализација безбедности и здравља на раду у Републици Србији.....</i>	<i>216</i>
1.11.1. Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.....	216
1.11.1.1. Општа разматрања.....	216
1.11.1.2. Управа за безбедност и здравље на раду.....	217
1.11.1.3. Инспекторат за рад.....	218
1.11.2. Институт за медицину рада.....	222
1.11.3. Социјално-економски савет.....	223
1.11.4. Савет за безбедност и здравље на раду.....	224

1.11.5. Службе заштите здравља на раду.....	225
1.11.5.1. Лице за безбедност и здравље на раду.....	228
1.11.5.2. Службе медицине рада.....	230
2. Надзор над применом прописа о безбедности и здрављу на раду.....	231
2.1. Инспекција рада.....	231
2.2. Специфични наменски системи надзора.....	233
2.3. Институције социјалног осигурања.....	235
2.4. Специфични облици синдикалног надзора.....	236
3. Пријављивање повреда на раду и професионалних болести.....	238
3.1. Услови за изградњу делотворног система пријављивања.....	238
3.2. Важећи систем пријављивања у Републици Србији.....	241
4. Накнада штете проузроковане повредом на раду и професионалном болешћу.....	243
4.1. Развој уређивања одговорности за штету проузроковану повредом на раду и професионалном болешћу.....	243
4.1.1. Уводна разматрања.....	243
4.1.2. Деликтна одговорност послодавца.....	244
4.1.3. Уговорна одговорност послодавца.....	247
4.1.4. Одговорност послодавца по основу професионалног ризика.....	248
4.2. Системи обештећења у погледу штете настале услед наступања повреде на раду и професионалних болести.....	250
4.2.1. Општа разматрања.....	250
4.2.2. Систем обештећења заснован на одговорности послодавца.....	251
4.2.3. Систем обештећења запослених.....	252
4.2.4. Системи који напуштају идеју индустријске преференције.....	259
4.3. Одговорност за штету насталу услед повреде на раду или професионалне болести у Републици Србији.....	262
4.4. Колективно уговорно осигурање од повреда на раду и професионалних болести.....	276

Део шести

СОЦИЈАЛНОПРАВНА ЗАШТИТА ЗА СЛУЧАЈ ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

1. Место осигурања од ризика повреде на раду и професионалне болести у систему социјалне сигурности.....	280
1.1. Повезаност ризика повреде на раду и ризика професионалне болести са другим социјалним ризицима.....	280
1.2. Осигурање од повреда на раду и професионалне болести као део општег система обавезног социјалног осигурања.....	284

1.3. Посебне шеме осигурања од повреда на раду и професионалних болести у оквиру социјалног осигурања.....	288
1.3.1. Самостални фондови.....	288
1.3.2. Посебан огранак социјалног осигурања.....	290
2. Заштита за случај повреде на раду и професионалне болести у систему социјалног осигурања Републике Србије.....	292
2.1. Здравствено осигурање.....	292
2.1.1. Здравствена заштита жртава повреда на раду и професионалних болести.....	293
2.1.2. Накнада зараде за време привремене спречености запосленог за рад из здравствених разлога.....	295
2.2. Пензијско и инвалидско осигурање.....	300
2.2.1. Уводна разматрања.....	300
2.2.2. Инвалидска пензија.....	301
2.2.3. Накнада за телесно оштећење.....	303
2.2.4. Породична пензија.....	305
2.2.5. Право на накнаду за помоћ и негу другог лица.....	308
2.2.6. Накнада погребних трошкова.....	309
2.3. Права лица којима је утврђена преостала радна способност.....	310
2.3.1. Права лица са преосталом радном способношћу по прописима који су важили до 2003. године.....	310
2.3.2. Права лица која имају преосталу радну способност у складу са важећим прописима.....	317
3. Могућности за спровођење реформи у области социјалноправне заштите за случај повреда на раду и професионалних обољења у Републици Србији.....	321
3.1. Општа разматрања.....	321
3.2. Побољшање постојећег система.....	322
3.3. Посебан огранак у оквиру система социјалног осигурања.....	323
3.4. Самосталан фонд за повреде на раду и професионалне болести.....	324
ЗАКЉУЧАК.....	326
ЛИТЕРАТУРА.....	333
СПИСАК КОРИШЋЕНИХ ИЗВОРА ПРАВА.....	360

УВОД

Рад као такав неспорно је неизбежан и свакодневни део наших живота, који је истовремено и наше главно оружје у борби за егзистеницију, али и битан елемент друштвене кохезије и задовољења свих оних малих и великих потреба које нас чине људима. Сваки човек као јединка јесте једно сложено биће које није саздано ислучиво од одговарајућих биолошких компонената, већ које представља једну сложу психофизичку структуру, проткану како његовим психичким карактеристикама, тако и његовим моралним начелима. Човек, дакле, није само просто живо биће, већ и носилац одговарајућих понашања која у својој укупности чине и његову личност која је истовремено дефинисана њиме, као носиоцем њему својствених понашања, као и друштвеним нормама које су дубоко утиснуте у његов *ratio* и перцепцију друштвено прихватљивог понашања, као и друштвено неприхватљивог понашања, чијим се предузимањем урушава његов мир и достојанство. Рад стога треба да служи човеку, а ствар не треба бити обратна, што значи и да он није роба која се, као и свака друга роба, може слободно препродавати на, за то, одређеном тржишту. Потоње јер при обављању рада појединац не пружа само своје професионалне услуге или своје вештине и знања, већ истовремено улаже и своју целокупну личност и свој физички интегритет. Ипак рад, као такав, па тако и лица која га обављају, историјски су готово увек били подређени економским интересима како послодаваца, тако и привреде уопште – што и јесте разлог зашто је заштита здравља запослених одувек представљала посебан изазов, чак и пре формирања института радног односа у облику у ком га препознајемо данас.

Нелојална конкуренција, нове технологије (као што је нано технологија) чије су последице по здравље људи недовољно истражене, нове индустрије и уопште тржиште рада које карактерише знатна флексибилизација радног односа као таквог, а чија је битна карактеристика и знатна слобода послодавца у организовању рада, постављају, наине, само додатне, нове изазове у непрекидном ланцу промена и препрека које су се пред таквом заштитом нашле. Овоме не помаже ни савремен начин живота а неретко и лоши међусобни односи који представљају погодно тле за различита понашања која дубоко вређају људско достојанство, нарушавају мир и стварају нездраву радну средину, као један значајан део наших живота. Преоптерећеност послом, кратки рокови за извршавање радних задатака, неоправдан прековремени рад, непримерено понашање колега итд. представљају и извор стреса који, након одређеног времена, може бити узрок психофизичке неравнотеже појединца и имати озбиљне последице по његово здравље. Све су то показатељи да рад, као такав, више не карактеришу искључиво физичке опасности већ и одређене психосоцијалне опасности које прете како физичком здрављу запослених, тако и њиховом свеукупном благостању – што с друге стране представља и проблем који захтева и другачији, посебно деликатан приступ. Оваквом констатацијом се, наравно, не настоји у било којој мери или облику умањити значај изазова које са собом и даље носе одређени послови – као што су то, примера ради, послови у области грађевинарства, односно ризици које они са собом носе. Они су, наине, и даље више него присутни и ништа мање озбиљни него што су то били и раније, што ипак не мења чињеницу да смо сведоци изразитих промена на тржишту рада за којима право каска или пак тешко одржава корак. Да се проблеми ипак не завршавају питањем заштите здравља запослених и превенције повреда на раду и професионалних болести, као савременог концепта који као такав подразумева и успостављање културе превенције на раду, говори и чињеница да није увек једноставно разграничити шта је повреда на раду или професионална болест. Наине, иако једни од првих препознатих социјалних ризика, повреде на раду и професионалне болести и даље постављају својеврстан изазов за поуздану правну квалификацију, што може за последицу имати и могућност или немогућност примене преференцијалног третмана у оквиру социјалног осигурања. Потоње имајући у виду да се он, као такав, неће примењивати на остале повреде и болести.

Све ово су разлози зашто смо се одлучили да за свој предмет истраживања изаберемо анализу кључних аспеката како радноправне, тако и социјалноправне заштите од повреда на раду и професионалних болести у међународном, али и у домаћем и у страним правима. Посебна пажња у овом раду биће, у том смислу, посвећена концепцији превенције повреда на раду и професионалних обољења, али и проблематици одговарајуће репарације и одговорности за њима проузроковану штету. Потоње и из разлога што се ради о области који има и своју дубоку моралну, али и економску конотацију, што повлачи и потребу сагледавања ове проблематике у њеној целисти. Другим речима, оваква целовита анализа нужно је неопходна због разноликости и бројности питања која ова проблематика поставља за право као науку. Њих је, заправо, толико много, да је тешко и да уопште могу бити у потпуности обухваћена на једном месту, а опет она су изузетно уско повезана и међусобно зависе једно од другог.

Овако постављен предмет истраживања условио је и његов циљ - да се укаже на рањивост здравља запослених у условима рада који су карактеристични за савремено тржиште рада као такво, да се пружи преглед професионалних ризика по здравље запослених – што подразумева и истицање њихових могућих последица, да се испита адекватност како правног, тако и институционалног оквира заштите запослених од повреда на раду и професионалних болести у Републици Србији, да се сагледају могућности унапређења примене концепта превенције повреда на раду и професионалних болести, да се испитају могућности евентуалних легислативних измена у погледу одговорности послодавца за штету проузроковану повредом на раду или професионалном болешћу – ради изналажења решења које би највише погодновало равнотежи интереса запослених и послодавца, као и могућих измена у вези са одговорношћу послодавца у погледу других последица повреда на раду и професионалних болести, као и да се испитају могућности унапређења система социјалног осигурања у Републици Србији, а у погледу ризика повреде на раду, односно професионалне болести.

Ово је условило и потребу да се на почетку истраживања позабавимо потребом радника за заштитом здравља и интегритета. Чињеница да овде говоримо о радницима а не о запосленима као таквим последица је, пре свега, чињенице да појам радник јесте знатно шири од појма запосленог – који пак представља само једну категорију радника. Уосталом, потреба за заштитом појединаца који обављају рад датира и пре постојања радног односа као таквог што поставља и захтев за приказом развоја заштите здравља радника кроз историју, као и заштите од негативних последица које рад може имати по њих, имајући у виду да она такође пуно говори о вредности која је придавана њиховим животима уопште. Човечанство је превалило дуг пут од политике економског либерализма која је за резултат имала индиферентност како законодавца, тако и послодавца, ка признавању заштите интегритета и здравља, па и социјалне сигурности за основна права радника. Данас право поставља захтев за заштитом целокупног интегритета радника - како нарушавање било које од три интегралне човекове целине (физички, психички или морални интегритет) потенцијално може водити негативним последицама и по преостале две. На тај начин, дакле, здравље радника почиње се посматрати у својој целисти, а циљ више не представља само одсуство повреда на раду и професионалних болести. Напротив, циљ је данас постављен много шире и он подразумева благостање радника, оличено у највишем стандарду њиховог психичког и физичког здравља као и достојанства њихове личности на раду и у радној средини. Стога се ова анализа, која истовремено представља и *први део* дисертације завршава приказом различитих професионалних ризика по здравље запослених, као појма који је знатно еволуирао током времена. Потоње од првобитно препознатих професионалних ризика по физичко здравље запослених, преко психосоцијалних ризика који представљају пошаст модерног доба, па све до потпуно нових професионалних ризика чије последице махом нису довољно познате ни истражене. Додатно, оваква анализа захтевала је и један посебан осврт на питање стреса као последице психосоцијалних ризика и као стања које се не може окарактерисати као обољење,

али које свакако може представљати узрок различитих обољења, што говори и о потреби да му се посвети посебна пажња у оквиру овог истраживања.

Истраживање је даље настављено анализом феномена повреде на раду – пре свега кроз дистинкцију саме повреде у односу на појам несреће на раду, који, иако појам који се често употребљава као њен синоним, ипак представља њен узрок тј. одређени непланиран и неочекиван догађај од кога оваква повреда и потиче. Наиме, ни у литератури, па ни у правним инструментима, не постоји сагласност у погледу примене ова два појма, те се они врло често употребљавају као синоними, иако се понекад између њих прави и јасна дистинкција. Оваквој термилошкој конфузији не иде на руку ни чињеница да се неки аутори чак залажу и за разликовање још једног додатног појма, односно појма незгоде на раду. Логични след овакве појмовне дистинкције био је и потреба да се ближе одреди сам појам повреде на раду, као елемента који, између осталог, представља и основ за примену посебних правила репарације. Наиме, опсег појма повреде на раду може се разликовати од законодавства до законодавства. Чињеница да се не ради о појму који је јединствено уређен, условила је стога и захтев за његовом ближом аналазом – испитивањем његове садржине како у домаћим, тако и у упоредноправним оквирима, што је потом условило и потребу за издвајањем и анализом његових битних елемената (као једног професионалног, али истовремено и социјалног ризика). Овако постављен *други део* дисертације заокружује се посебно актуелном проблематиком могућности квалификације одређених изненадних, мултикаузалних здравствених погоршања (као што је то срчани удар) под категорију повреда на раду и, истовремено, преиспитивањем исправности и правичности такве квалификације – имајући у виду преференцијални третман који се гарантује лицима који су жртве повреда на раду и професионалних болести, као изричитих последица обављања рада као таквог. Потоње, пре свега, због отежане, а потенцијално и немогуће детерминације правог и искључивог, па чак и претежног узрока наступања оваквих здравствених проблема – што овакву квалификацију чини више него подобном за расправу и разматрање.

Након предузете анализе феномена повреде на раду, у *трећем делу* дисертације исти корак било је неопходно предузети и у погледу професионалних болести, што се, пре свега, врши кроз њихову дистинкцију у односу на обољења у вези са радом која, као таква, не подлежу посебним правилима репарације и чији рад није јединствени и искључив узрок. Мултикаузалност оваквих обољења посебно је проблематична, поготово када се има у виду да она понекад заиста и могу бити претежна последица обављања рада, а што овакве, граничне случајеве, чини и основном расправе о квалификацији одређених обољења у категорију професионалних болести. Дуготрајна изложеност штетним условима рада, чини један од елемената професионалне болести као професионалног ризика, али ће квалификација професионалне болести зависити и од конкретног система који се у одређеној држави примењује, што је условило и потребу за њиховом детаљном анализом. На ово се надовезује и проблематика професионалних болести садашњице, могућности установљавања директне везе између фактора ризика везаних за сам рад и таквих обољења а на основу одговарајућих научних сазнања или уз помоћ других метода које су у складу са могућностима и праксом одређене државе, као и потребе права да се прилагоди садашњем тренутку, друштвеним околностима и уопште потребама друштва као таквог. Ова анализа на крају ће се употпунити и преиспитивањем битних елемената професионалне болести као социјалног ризика, што је посебан основ за расправу када се ради о неизвесности као битном елементу појма социјални ризик уопште.

У даљем истраживању, садржаном у *четвртном делу* овог рада, задржали смо се на анализи правног оквира који је од значаја за спречавање и заштиту од повреда на раду и професионалних болести како на међународном нивоу, тако и у домену домаћег права. Ово првенствено кроз гаранцију права на безбедност и здравље на раду (непосредну или посредну - кроз његову перцепцију као интегралног дела права на здравље уопште), као и општу или посебну заштиту која се тим поводом пружа, али и кроз гаранцију социјалне сигурности и

координацију различитих система социјалне сигурности (као неизбежног елемента заштите у ери миграција мотивисаних потрагом за бољим животом и професионалним напретком).

Логичан наставак у истраживању представљало је приступање проблематици радноправне заштите односно, пре свега, заштите здравља и безбедности на раду, преиспитивању њене садржине и уопште оних елемената које она као таква подразумева – како у складу са ужом, тако и у складу са широм концепцијом (која поред превенције повреда на раду и професионалних болести - односно заштите безбедности и здравља на раду у ужем смислу, за свој циљ подразумева и све оне елементе који су неопходни за постизање достојанства запосленог у радној средини). Приклањајући се потоњој, широј концепцији, након посебне пажње која ће у анализи свакако бити посвећења питању превенције, као и осврта на међусобну повезаност здраве радне и здраве животне средине, у наставку дисертације анализирани су и сви они елементи који такву шире схваћену концепцију заштите и чине. Потоње од утврђивања услова за заснивање радног односа и проблематике уређивања радног времена, као и значаја одмора за здравље запослених, преко преиспитивања права на зараду – односно његове природе и улоге у заштити здравља запослених, па све до права на приватност, као и права на заштиту од узнемиравања (како психичког узнемиравања - злостављања, тако и од сексуалног и дискриминаторског узнемиравања). Обезбеђивање заштите здравља и безбедности на раду, иако представља пре свега дужност послодавца а право запослених - између осталог јер задатак послодавца и јесте да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду (што опет подразумева и обавезу да се стара да се запослени понашају у складу са тим мерама), такође подразумева и одређене обавезе запослених. Наиме, запослени јесу ти који се, на основу обуке, правилном употребом машина и технологије, опасних супстанци и личне заштитне опреме, старају да мере безбедности и здравља на раду заиста и постигну ефективност којој теже. Уосталом, учешће запослених и јесте кључан елемент организовања и управљања безбедношћу и здрављем на раду, с обзиром на чињеницу да су запослени ти који се налазе у положају који им омогућава боље разумевање и процену постојећих опасности и ризика у радној средини. Ово повлачи и питање значаја социјалног дијалога и партиципације запослених у области безбедности и здравља на раду, као суштински битног елемента адекватне превентивне политике. Потоње како због чињенице да су запослени ти који најбоље познају послове којима се баве, начин на који су они организовани, као и уопште радне процесе и квалитет радне средине у којој обављају рад, тако и због тога што су посебно заинтересовани за примену адекватног стандарда безбедности и здравља на раду на раду (имајући у виду да су директно изложени опасностима које са собом носи обављање таквих послова).

Након анализе институционализације безбедности и здравља на раду у Републици Србији (уз посебан осврт на проблеме са којима се суочавају службе медицине рада), као и надзора над применом прописа о безбедности и здрављу на раду као битног елемента адекватне праксе, истраживање се даље наставља анализом проблематике пријављивања повреда на раду и професионалних обољења. Да би о осмишљавању одговарајућих корака и активности у циљу утврђивања адекватне превентивне политике могло бити речи, нужно је поседовати и поуздане податке о броју повреда на раду и професионалних болести, о степену њихове озбиљности и, наравно, о радним местима и индустријама у којима је до њих дошло. На жалост, стиче се утисак да у Републици Србији влада озбиљна пракса непријављивања повреда на раду и професионалних обољења, што последично значи и недостатак претходно наведених података који су неопходни за осмишљавање одговарајуће превентивне политике. Ово јесте разлог зашто је један од задатака ове анализе био и да истражи који су узроци оваквој пракси. Након анализе проблематике накнаде штете која је проузрокована повредама на раду и професионалним болестима, одговорности послодавца и уопште различитих система обештећења, као и питања одговорности за овакву штету у Републици Србији, у истраживању ћемо се посебно задржати на питању колективног уговорног осигурања од повреда на раду и

професионалних болести, али истовремено и на дужности послодавца, прописаној Законом о безбедности и здрављу на раду, да своје запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете. У овом делу, којим се истовремено завршава и *пети део* дисертације, направљена је нужно потребна паралела између ова два, по природи потпуно различита осигурања. Колективно уговорно осигурање, на начин на који је прописано Законом о раду не представља обавезу већ могућност која се препушта доброј вољи послодавца - осим у случају када је уплата премије на име оваквог осигурања утврђена колективним уговором о раду, када она поприма облик обавезе. С друге стране, Закон о безбедности и здрављу на раду говори о дужности послодавца но, имајући у виду да истовремено говори о закону којим треба уредити „услове и поступке осигурања од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом запослених“ он овакву одредбу истовремено чини само флоскулом, имајући у виду да такав закон до данас није донет. Опет, начин на који би се такво осигурање могло спровести јесте проблематика која са собом носи и низ отворених питања која је у овом истраживању свакако било неопходно размотрити.

Коначно, *шести* и последњи део дисертације бавиће се анализом социјалноправне заштите од повреда на раду и професионалних обољења, те се као најлогичнији почетак овог дела истраживања, чинила и потреба да се укаже на међусобну повезаност ризика повреде на раду, односно професионалног обољења и других социјалних ризика као што је то, примера ради, ризик незапослености. Потоње је посебно значајно уколико се има у виду да и само законодавство може представљати потенцијални извор нових друштвених проблема и даљег продубљивања социјалних разлика у оквиру становништва. Након представљања могућих облика пружања заштите од социјалних ризика повреде на раду и професионалне болести у систему социјалног осигурања, као и заштите од ових ризика која се пружа у оквиру система социјалног осигурања у Републици Србији – као питања које је подложно детаљној анализи, у истраживању смо приступили и питању заштите лица која поседују преосталу радну способност. Потоње питање посебно је битно уколико се има у виду да се ова лица више не сматрају инвалидима, у смислу важећих прописа о пензијском и инвалидском осигурању, чиме се она лишвају и обештећења гарантованог у оквиру пензијског и ивалидског осигурања на име њихове смањене способности да својим радом зарађују за живот. Сам крај истраживања посвећен је анализи могућих решења за спровођење евентуалних реформи у области социјалноправне заштите за случај повреда на раду и професионалних болести у Републици Србији, што је питање које захтевало анализу не само неопходности, већ и пожељности и уопште особености таквих измена.

Предмет и циљ истраживања условили су и методе које су коришћене у раду. Примарно су стога били коришћени *догматски* и *компаративни* метод, како би се ризик повреде на раду и професионалне болести и питање њихове заштите испитали како у домаћим правним оквирима, тако и у инструментима универзалног и регионалног карактера, па и у изворима права одабраних страних држава. У том смислу, у истраживању је испитан аспект обухвата појма ова два ризика, питање њихове превенције (односно концепта безбедности и здравља на раду), проблематика одговорности за штету проузрокованом повредом на раду и професионалном болешћу и, коначно, питање осигурања од ризика повреде на раду и професионалне болести у систему социјалног осигурања. С тим у вези, у току истраживања упоређена су и одређена решења домаћег права са одговарајућим упоредноправним решењима, а ради *de lege lata* и *de lege ferenda* сагледавања предмета истраживања. С друге стране, *аксиолошки* метод употребљен је ради заузимања конкретног става о томе колико садашњи правни и институционални оквири могу послужити својој сврси – чиме је и створена могућност да се дају адекватни предлози у погледу евентуалних измена, односно унапређења постојећих законских решења и праксе.

Мада се истраживању приступило превасходно са правног аспекта, коришћени су и *историјски* и *социолошки* метод, ради истраживања друштвеног контекста који је условио

настанак и развој идеје о потреби посебне заштите радника у случају наступања ризика повреда на раду и професионалне болести, заштите здравља и интегритета радника и, с тим у вези, примене концепта заштите здравља и безбедности, као и развоја уређивања одговорности за штету проузроковану повредом на раду и професионалном болешћу. Осим тога, коришћена је и судска пракса – домаћа, страна и међународна (европских судова), као и сазнања и ставови психологије и медицине, у обиму који је био неопходан за истраживање ове теме.

Применом наведених метода, оваквим истраживањем, спроведеним у шест приказаних делова, потврђене су следеће хипотезе: 1) да увођење посебног осигурања за случај наступања повреде на раду, односно професионалне болести, које би подразумевало адекватну компензацију, а уз ограничење одговорности послодавца за штету у том смислу, може бити одговор на потребу за равнотежом у погледу заштите интереса запослених и заштите интереса послодавца; 2) да одговорност послодавца за исплату накнаде зараде за време привремене спречености за рад услед повреде на раду и професионалне болести, на начин прописан одговарајућим прописима, не само да није у складу са ратификованим међународним стандардима, већ да би са собом могла носити и друге негативне последице по заштиту запослених од повреда на раду, односно професионалних болести, као што је даља пракса непријављивања повреда на раду и професионалних болести и, последично, стварање препрека делотворној превенцији повреда на раду и професионалних болести; 3) да би, имајући у виду да је утврђивање наменских доприноса у погледу ризика повреде на раду и ризика професионалне болести, предуслов за примену одговарајућих економских подстицаја за послодавце за улагање у превенцију повреда на раду и професионалних болести овакав корак, у складу са тиме, могао имати и значајну улогу у погледу заштите од ова два ризика; 4) да би осмишљавање адекватних економских подстицаја за послодавце у случају њихових улагања у спречавање повреда на раду и професионалних болести (као што је то нпр. диференцијација висине доприноса у складу са претходним искуством – *bonus malus*), могло представљати одговарајућ одговор на понашање послодавца који не примењују стандарде безбедности и здравља на раду; 5) да би образовање ефикасног система пријављивања и регистрације повреда на раду и професионалних болести могло бити предуслов за организовање делотворне заштите од повреда на раду и професионалних болести у систему социјалног осигурања; 6) да, имајући у виду да систем листа који се примењује у Републици Србији у погледу квалификације професионалних болести има за последицу да код запослених који су оболели од одређених обољења (као што су она која су последица психосоцијалних ризика), иста обољења могу бити квалификована само као обољења у вези са радом – чиме се лишавају преференцијалног третмана који имају оболели од професионалних болести, могуће решење може бити примена мешовитог система квалификације; 7) да квалификација изненадних здравствених погоршања (као што је, примера ради, срчани удар) под категорију повреда на раду није пожељна, нити је у складу са потребом за изналагањем равнотеже између интереса запосленог и послодавца - осим у изузетним случајевима за шта, уосталом, домаћи прописи и пружају могућност; 8) да би обавезно приватно осигурање послодавца од накнаде штете до које може доћи услед повреде на раду, професионалне болести, као и болести у вези са радом, као могућност која постоји у складу са одговарајућим прописима о безбедности и здрављу на раду, могла наићи на тешкоће и многа отворена питања при својој примени (питање колики би био износ премија био прихватљив за послодавце, како би се увођење новог намета – у виду премије осигурања одразило на питање доприноса за обавезно социјално осигурање, које би облике штете овакво осигурање покривало, итд.).

Део први

ПОТРЕБА ЗА ЗАШТИТОМ ЗДРАВЉА И ИНТЕГРИТЕТА РАДНИКА

1. Историјски развој заштите радника од негативних последица рада по њихово здравље

1.1. Уводне напомене

Појам радника знатно је шири појам од појма запосленог – имајући у виду чињеницу да он обухвата како лица која се налазе у радном односу, тако и samozапослена лица, пољопривреднике – независно од тога да ли имају статус samozапосленог или запосленог лица, квази-запослене раднике који су економски зависни од рада за другог иако су samozапослени, па чак и волонтере. Ово и јесте разлог зашто се низ међународних и регионалних стандарда односи на раднике, а не искључиво на запослена лица - иако се у домаћем радном праву радницима који нису у радном односу, може евентуално обезбедити само делимична заштита у односу на ону коју радно право иначе може да пружи.¹ Ипак, имајући у виду принцип да „рад није роба“,² као и чињеницу да модерно тржиште рада карактеришу све флексибилније форме обављања рада, не чуди тежња да се одговарајућа заштита у погледу минималних права прошири и ван оквира радног односа.³ Оваква тежња у складу је, између осталог, и са чињеницом да „људска права, схваћена у нормативном смислу, представљају појавни облик потреба које су обухваћене садржином правних норми.“⁴ Неспорно је наиме да рад обавља радник као живо биће, са свим својим осећањима и потребама – што нас уосталом доводи и до суштине овог истраживања, која је делимично оличена и у максими „здравље није све, али без здравља све је ништа.“⁵ Тако, иако се ни од једне државе не може очекивати да обезбеди да сваки њен држављанин буде здрав – како право на здравље не подразумева истовремено и право да се буде здрав, треба имати у виду да се ради о праву без чијег постојања не може бити говора о делотворном остваривању других људских права,⁶ као и да право на здравље на раду јесте његов интегрални део.⁷ Уосталом, потреба за заштитом здравља на раду, као и потреба за заштитом од негативних последица које рад може имати за појединца, више је него очигледна када се има у виду да последица наступања повреде на раду, као и професионалне

¹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду – центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013, стр. 56.

² International Labour Organization, Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation, Declaration of Philadelphia, 10 May 1944 – у даљем тексту: Филадельфиска декларација, члан 1, став 1, тачка а.

³ Commission of The European Communities, *Green paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 2006, стр. 6-12.

⁴ Боривоје Шундерић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009, стр. 15.

⁵ European Agency for Safety and Health at Work, *Motivation for employees to participate in workplace health promotion*, 2012, стр. 8, https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-employees-whp, 4. 4. 2020.

⁶ Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General comment no. 14: the right to the highest attainable standard of health (Art. 12)*, Adopted on 11 August 2000, ст. 1, 8.

⁷ UN Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, 15 May 2013, ст. 1.

болести (као социјалних ризика професионалног порекла), јесте и губитак прихода од бављења професионалном активношћу.⁸

Ипак, иако је савремени концепт заштите здравља и безбедности на раду инспирисан превенцијом повреда на раду и професионалних обољења,⁹ док право на социјалну сигурност представља основно социјално право¹⁰ - које се реализује и кроз различите системе обештећења запослених, праћених више или мање ограниченом могућношћу обештећења од стране послодаваца судским путем,¹¹ развој заштите здравља радника од негативних последица рада јесте непрекидни процес који и даље траје.

1.2. Заштита физичког здравља радника као битан елемент заштитног (радничког) законодавства и један од првих циљева радног права

Класа најамних радника као таква, формирана је у првој половини 14. века и чинила је како тада, па тако и у наредном веку један у суштини занемарљив део становништва. Послодавац и радник тог периода у социјалном погледу су блиски, потчињеност рада капиталу пре је формална, самом начину производње недостаје капиталистички карактер, док понуда најамног рада у великој мери заостаје за његовом растућом потражњом. Ипак, претварањем феудалног власништва у приватно власништво ситуација се знатно мења – како мануфактура тог доба није поседовала капацитете да прими сва лица која су остала без средстава за живот услед распуштања феудалних поседа.¹² Стога, једна од најистакнутијих последица појаве индустријализације и јесте миграција становништва у градове, у потрази за послом који су му велике фабрике могле обезбедити. Сам концепт рада у фабрикама у потпуности се пак разликовао од до тад постојећег рада под непосредном контролом и надзором малих послодаваца, док је губитак сваког индивидуалног контакта са послодавцем осуђивао раднике на то да буду само један део анонимне гомиле у радној средини. Рад у фабрикама постао је и узроком небројених жртава повреда на раду, као и различитих болести како младог, тако и старијег живља, чему је у делу допринела и индиферентност законодавца, а последично и послодаваца по овом питању – што је, између осталог, било у складу и са *laissez faire* политиком тог доба.¹³ Целокупно учење либералистичке теорије о уређењу друштва сажето је, наиме, у начелу израженом у крилатици *laissez faire, laissez passer* (пустите нека свако чини шта хоће и нека све иде својим током) – које тако искључује интервенцију државе, односно законодавца у области радних односа и уређивање овог питања препушта слободи

⁸ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 446. У том смислу, а у складу са дефиницијом из једне од публикација Међународне организације рада, социјална сигурност јесте: „заштита коју друштво пружа појединцима и домаћинствима како би им обезбедила приступ здравственој нези и гарантовала сигурност прихода, посебно у случајевима старости, незапослености, болести, инвалидности, повреде на раду, материнства или губитка издржаваоца.“ „A universal challenge: social security for the world“, *World of Work*, International Labour Office, број 49/2003, стр. 13. Социјална сигурност, притом, представља шири појам од појма социјалног осигурања - иако оно свакако јесте њен припадајући део (имајући у виду да она обухвата и друге видове заштите, као што је то социјална помоћ). Више о овоме: Danny Pieters, *Social security: An Introduction into the basic principles*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2006, стр. 5-6.

⁹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 371.

¹⁰ UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948, 217 A (III) – у даљем тексту: Универзална декларација о људским правима, члан 22. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, (Службени лист СФРЈ, бр. 7/71) – у даљем тексту: Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 9.

¹¹ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *Hungarian labour law e – journal*, стр. 66, http://hlj.hu/letolt/2014_1_a/04.pdf, 20. 4. 2019.

¹² Влајко Брајић, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, Савремена администрација, Београд, 2011, стр. 23-24.

¹³ Yvonne R. K. Waterman, *The employers' liability for occupational accidents and diseases - a comparative research*, Phd thesis, Boom Juridische Uitgevers, Den Haag, 2009, стр. 427-428.

појединаца.¹⁴ Свако мешање државе тако, у складу са овом концепцијом, није заправо само искључено - оно је у ствари и нежељено, некорисно и коси се са „природом самих ствари“.¹⁵ Нездрави и тешки услови рада који су постојали у том периоду представљају стога последицу неограничене слободе уговарања - имајући у виду да су једнакост и равноправност уговорних страна у овом случају биле искључиво формалног карактера, како је радник реално представљао (у економском и правном смислу) слабију страну уговора о најму рада. Оваква ситуација је тако раднике учинила и предметом послодавчевог изабљивања, оличеног у раду са готово неограниченим радним временом и под сталном опасношћу од несрећа на раду.¹⁶ Другим речима, одсуство заштитног законодавства, као и велика понуда радне снаге, омогућили су и рад под неправедним условима, као и недостатак одговарајуће заштите здравља и безбедности на раду.¹⁷ Оваквој ситуацији свакако није ишла на руку ни чињеница да либералистичка концепција истовремено подразумева и негирање сваке социјалне акције државе ради пружања социјалне заштите угроженим лицима, јер се веровало да би свака социјална активност значила и умањење средстава намењених даљим инвестицијама.¹⁸ Слобода предузетништва и тржиште које је карактерисала немилосрдна конкуренција својствена либералном капитализму, не познају дакле ни солидарност ни хуманост као друштвену вредност, правећи тако од њих врлине које су красиле ретке појединце.¹⁹ Последично, одсуство заштите здравља и безбедности на раду, као такво, постаје и изузетно озбиљан друштвени проблем.

Иако се у почетку на различите повреде и болести проузроковане радом гледало као на један део живота и чин Божије воље, напредак индустријализације који је са собом носио и повећан број оваквих повреда и болести, учинио је опасности на раду знатно очигледнијим а уз то и бројнијим.²⁰ Стога дакле и не чуди што је почетни концепт безбедности и здравља на раду био сведен искључиво на *заштиту физичког здравља*.²¹ Тешке услове у којима се нашла радничка класа посебно сликовито описује Енгелс (*Friedrich Engels*) представљањем услова у којима су радила деца и одрасли људи изложени раду бојама са оловом, као и описом штете коју је она наносила њиховим рукама, мишићима и органима за варење, па и епилептичних напада чији је била узрок.²² Осим тога, на надмоћ буржоаске класе и безвредност која се приписивала животу радника он указује и истицањем да је производња предмета чија је једина сврха била да буду „украс буржоаских дама“ била та која је са собом носила и најтужније последице - описујући рад младих девојака као до те мере исцрпљујућ, да је једина граница која се постављала у њиховом раду заправо била апсолутна физичка неспособност да држе иглу. Како он, наиме, истиче, њихов рад је чак и у најбољим фабрикама трајао најмање петнаест сати, превазилазећи чак и осамнаест сати уколико би се радило о послу који је требало хитно завршити.²³ Ово наиме и не чуди када се има у виду да способност за рад у том периоду представља робу као што је то и било која друга роба која се продаје за одређену вредност, уз ту разлику да од оног тренутка када радник прода овакву робу за одређену цену, он осуђује себе и на рад несразмеран оном који је неопходан да покрије цену која му је исплаћена. Радник ће, дакле, радити и знатно више, без обзира на чињеницу што ће количина времена коју је утрошио при производњи одређеног добра бити урачуната у финалну цену

¹⁴ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2004, стр. 335.

¹⁵ Михаило Ступар, *Социјална политика*, Издавачко предузеће Рад, Београд, 1963, стр. 67–68.

¹⁶ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog, op. cit.*, стр. 339, 348.

¹⁷ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, магистарска теза (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007, стр. 79.

¹⁸ Михаило Ступар, *Социјална политика, op. cit.*, стр. 73.

¹⁹ Бранко Лубарда, *Увод у радно право, op. cit.*, стр. 476.

²⁰ Yvonne R. K. Waterman, *The employers' liability for occupational accidents and diseases - a comparative research, op. cit.*, стр. 428.

²¹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, op. cit.*, стр. 371.

²² Фридрих Енгелс, *Положај радничке класе у Енглеској*, Просвета Бигз, Београд, 1977, стр. 180-182.

²³ *Ibid.*, стр. 183.

готовог производа (стварајући тако додатан профит послодавца).²⁴ Сам почетак интервенисања државе путем заштитног законодавства се отуд везује за ограничавање радног времена – додуше, испрва само у погледу рада жена и деце. Почети таквих законодавних интервенција везују се за Енглеску, у којој је први законодавни акт тог типа донет 1804. године, мада је још 1784. године у Манчестеру (на основу извештаја једног лекара о постојању потребе за скраћивањем радног времена) прописима града Манчестера, радно време парохијске деце тог града смањено на десет часова дневно.²⁵ Премда је неспорно да се овакве интервенције законодавца не односе директно на физичко здравље радника, чињеница је да их треба сврстати у прве интервенције које га се тичу, како је у почетку наметање ограничења у погледу радног времена имало намену да осигура безбедну и здраву радну средину, као и одговарајућ период одмора и доколице.²⁶ Иако се прво заштитно законодавство може сматрати као врло оскудно како по обиму заштите, тако и по кругу лица које је обухватало,²⁷ временом ипак сазрева свест о потреби заштите здравља и безбедности свих радника. У складу са оваквим променама се 1848. године у Енглеској законом уводи десеточасовни радни дан за све раднике, без обзира на пол и године живота, док се у Француској исте године доноси закон којим се пружа заштита свим радницима, у свим предузећима.²⁸ Потом, заштита здравља и безбедности на раду постаје један динамичан процес, усмерен ка свим категоријама радника у свим делатностима. Почетак ове нове етапе у регулисању заштите здравља и безбедности на раду везује се за француски Закон о хигијени и безбедности радника у индустријским погонима од 1893. године, који уређује заштиту здравља и безбедности у свим индустријским предузећима, обухвативши све категорије радника, уз обавезу послодавца да поштују законске одредбе о изградњи фабрика и других производних погона, услове које имају задовољити машине, као и начине њиховог постављања.²⁹ Слично поступа и белгијски законодавац нешто касније (1899. године) уређујући област заштите здравља и безбедности на раду у области индустрије и трговине.³⁰ Ипак, овакав развој догађаја може се, пре свега, приписати утицају синдиката, али исто тако и међународној димензији коју ово питање тада почиње покривати.³¹

На међународном плану, наиме, интерес за питање уређења безбедности и заштите здравља на раду јавља се почетком 20. века, чак и пре оснивања Међународне организације рада. На Међународном конгресу у Паризу 1900. године, оснива се наиме Међународно удружење за законску заштиту радника, док се на другој конференцији одржаној на иницијативу овог удружења 1906. године у Берну, усвајају Конвенција о забрани употребе белог фосфора у прављењу шибица, као и Конвенција о уређењу ноћног рада жена у индустрији. Потом се, на трећој таквој конференцији одржаној 1913. године, усвајају и нацрти конвенција о забрани ноћног рада омладине у индустрији, као и о радном времену жена и омладине у индустријским предузећима. На жалост, усвајање потоњих конвенција спречено је избијањем рата.³² Сам интерес за међународну заштиту радника ипак није представљао производ чистог *алтруизма*. Наиме, на регулисање заштите радника на међународном плану знатно је утицао и *економски интерес послодавца*, односно, економска конкуренција, будући да је уједначавање минималних услова рада за њих било од кључног значаја у том смислу,

²⁴ Karl Marx, Friedrich Engels, Samuel H. Beer (ed), *The communist manifesto: with selections from the eighteenth brumaire of Louis Bonaparte and capital by Karl Marx*, Appleton-Century-Crofts, New York, 1955, стр. XVII.

²⁵ Влајко Брајић, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, *op. cit.*, стр. 24.

²⁶ Deirdre McCann, *Working time laws: a global perspective*, International Labour Office, Geneva, 2005, стр. 3.

²⁷ Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије – систем радних односа Југославије и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд, 1967, стр. 89.

²⁸ Влајко Брајић, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, *op. cit.*, стр. 25.

²⁹ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, *op. cit.*, стр. 363.

³⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 376.

³¹ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, *op. cit.*, стр. 363-364.

³² Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 34-36.

мада додатан подстицај представљају и захтеви радничких и синдикалних покрета тог времена, као и идеје и делатности истакнутих појединаца.³³ Стога дакле и не чуди зашто баш у том периоду сазрева и идеја о регулисању заштите радника на међународном плану, како би се утврђивањем међународних стандарда заштите радника уклонила нелојална конкуренција која је постојала на међународном тржишту услед неједнаког нивоа заштите који је радницима пружан у различитим државама.³⁴

Значај безбедности и здравља на раду, односно заштита здравља радника на међународном нивоу, потврђен је већ самим оснивањем Међународне организације рада. У преамбули њеног Устава указује се, наиме, на потребу за заштитом радника од болести и повреда које потичу од рада.³⁵ Сам концепт заштите здравља радника ипак знатно је еволуирао од оваквих почетака те тако он данас како на међународном, тако и на националном нивоу, више не подразумева само одсуство повреда и обољења или ти заштиту физичког здравља радника. Напротив, данас се на заштиту здравља на раду гледа као на интегрални део права на здравље, као једног основног људског права – које, као такво, подразумева заштиту целокупне личности, а не искључиво одсуство повреда на раду и уопште губитка физичког здравља.³⁶ Последице се данас на унапређење безбедности и здравља на раду и гледа као на одговорност друштва као целине са свим његовим члановима – што је задатак чијем остварењу они могу допринети давањем приоритета безбедности и здрављу на раду у оквирима националних агенди, као и изградњом превентивне културе,³⁷ тј. културе превенције повреда на раду, професионалних болести и психосоцијалних ризика на раду.

1.3. Недиференцирани методи заштите од ризика повреде на раду

Будући да повреда на раду и професионална болест представљају и социјалне ризике, ваља се осврнути на развој заштите од ових ризика. Недиференцирани методи заштите од социјалних ризика јесу методи који нису развијани као посебни методи заштите од социјалних ризика, али који су коришћени за обезбеђивање социјалне сигурности појединца.³⁸ Ступар истиче да је њихова заједничка црта та да се употребљавају „независно од врсте социјалног случаја, тј. недиференцирано по социјалним случајевима, него генерално за све социјалне случајеве.“³⁹ Овакви, недиференцирани методи, означавају се и као „елементарне“ технике заштите (*technique de garantie indifférenciées /élémentaires/*), чиме се заправо и указује на чињеницу да је реч о почетним техникама заштите.⁴⁰ Другим речима, ради се о инструментима који „сежу дубоко у историју у лутању и трагању за задовољењем антрополошке потребе за социјалном сигурношћу“⁴¹ и који, као такви, представљају и искључив инструмент у борби за заштиту од социјалних ризика све до успостављања првих система социјалног осигурања.⁴²

Историјски гледано, *помоћ* представља зачетак заштите од социјалних ризика, односно њен изворни метод и као такав појављује се, у зависности од носиоца, у два основна вида –

³³ Влајко Брајић, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, *op. cit.*, стр. 30.

³⁴ Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 37.

³⁵ International Labour Organization, *Constitution of the International Labour Organisation*, 1 April 1919 – у даљем тексту: Устав Међународне организације рада, преамбула.

³⁶ UN Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, 15 May 2013, став 1.

³⁷ The Safety and Health Summit, jointly organized by the International Labour Office, the International Social Security Association (ISSA) and the Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA), Seoul Declaration on Safety and Health at Work, 29 June 2008. – у даљем тексту: Декларација из Сеула, став 1.

³⁸ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 474-475.

³⁹ Михаило Ступар, *Социјална политика*, *op. cit.*, стр. 137.

⁴⁰ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 71.

⁴¹ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 475.

⁴² Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 71.

као *приватна* и као *јавна помоћ*. У том смислу, када се говори о приватној помоћи, она подразумева помоћ која се пружа лицима у стању потребе и то од стране приватних физичких или правних лица, без икаквих утилитарних мотива, а с обзиром на чињеницу да темељ приватне помоћи представља *доброчинство* – као милосрђе и љубав према ближњем.⁴³ У најстаријим друштвима, тако, заштита и помоћ која је пружана лицима којима су оне биле потребне мотивисана је разлозима који су били везани за веру, односно за верска схватања, учења и дужности - што је добротворству и помоћи лицима која су се наша у стању социјалне потребе давало карактер верске дужности и обавезе. Штавише, ислам прописује и порез за заштиту необезбеђених, као и милостињу - који су по својој природи представљали мере којима је стварана обавеза доприноса заштити необезбеђеним лица од стране верника (зекат и садеке).⁴⁴ Када је, пак, реч о милосрђу, као хришћанској врлини, средњи век обележила је и нарочита улога цркве у том смислу, иако је она додатно била мотивисана и тежњом не само за духовном, већ и за световном влашћу, као и даљем учвршћивању својих позиција (што је чинила позивајући се на вредности као што су самилост, сажаљење и верска хуманост).⁴⁵ Изворни носилац приватне помоћи ипак јесте породица, но како породична солидарност може и да подбаци, то значи и да у таквим случајевима на друштву остаје да предузме овакву улогу на себе. То је, пак, касније условило и настанак *јавне помоћи*, која представља облик заштите који се обезбеђује од стране државе и јавних установа, односно јавне власти.⁴⁶ Саме корене јавне помоћи налазимо заправо још у античком добу, иако тек у средњем веку долази до веће претензије јавне власти на област која је до тад претежно представљала област црквене милосрдне улоге - услед бројних немилых догађаја тог периода као што су ратови, сељачки устанци и појава куге, а касније и развој мануфактурне производње.⁴⁷ Ипак, установа јавне помоћи свој легитимитет, као мера социјалне политике, стиче тек крајем 19. века. Њу као такву, тад могу заслужити само она лица која нису способна за рад и која не располажу довољним средствима за живот,⁴⁸ да би након Другог светског рата она била замењена установом социјалне помоћи - која почива на (националној) солидарности, а не на добротворству.⁴⁹

Штедња као техника индивидуалног обезбеђења од социјалног ризика⁵⁰ представља одрицање од актуелне потрошње у корист потрошње у будућности. На овај начин је појединцима у потпуности препуштен избор начина и времена њеног коришћења, с обзиром на чињеницу да она подразумева да појединци добровољно преузимају одговорност за социјалне ризике. Ово истовремено подразумева и могућност да се од стране појединца издвоје одговарајућа средства на име штедње, што је такође и системска слабост ове технике јер овакав вид заштите знатан број радника себи не може приуштити.⁵¹ Стога, таква ситуација оправдава и оцену да је у прошлости штедња била „више теоријски, него искуствени облик заштите против социјалних ризика“.⁵²

Друштва за узајамну помоћ настају као производ свести радничке класе о потреби да радници сами заштите своје интересе, односно да се сами обезбеде од негативних последица физичких и економских ризика. У том смислу, иако је кључни задатак, односно сврха активности оваквих удружења било пружање помоћи члановима друштва и њиховим

⁴³ *Ibid.*, стр. 72.

⁴⁴ Михаило Ступар, *Социјална политика*, *op. cit.*, стр. 30, 66.

⁴⁵ Ратко Пешић, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције*, докторска дисертација (необјављена), Београд, 1954, стр. 4.

⁴⁶ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 72.

⁴⁷ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava – domaћeg, usporednog i међународног*, *op. cit.*, стр. 212-213.

⁴⁸ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 475.

⁴⁹ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 75-76.

⁵⁰ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 476.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Anton Ravnić, „Razvojni put zaštite nezaposlenih“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, број 2/1976, стр. 171, нав. према: Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 75.

породицама у случају болести, постојала су и друштва која су помоћ пружала и у случају повреда на раду.⁵³ Другим речима, оваква удружења представљају један облик грађанске и професионалне солидарности радничке класе.⁵⁴ Од средине 19. века пак настаје и *осигурање*, као техника заштите од социјалних ризика која подразумева присуство заједнице појединаца изложених истоврсним ризицима, чији терет желе међусобно да расподеле у случају да погоди некога од њих. Оваква заштита условљава се реализацијом одређеног социјалног ризика и, у зависности од начина организовања, јавља се у два облика, односно као *узајамно* и као *премијско* осигурање. И док узајамно осигурање подразумева отелотворење улоге осигуравача и осигураника у члановима ризичне заједнице, без посредовања лица која пружају услуге осигурања у виду делатности,⁵⁵ премијско осигурање подразумева и постојање осигуравајућег друштва чији циљ представља профит.⁵⁶ Другим речима, код узајамног осигурања (за разлику од премијског осигурања) нема осигуравача као посредника између лица која су угрожена истом опасношћу, већ се појединци удружују у одређене заједнице ради обезбеђења заштите за себе као осигуранике, на основу својих средстава, и уз примену принципа узајамности и равноправности.⁵⁷ Носиоци узајамног осигурања биле су различите благајне (фондови) узајамног осигурања радника, који су се почели оснивати у другој половини 19. века. Овакви фондови ипак нису могли успешно пословати како су њихови чланови углавном били сиромашни радници, што је за последицу имало и мали број осигураника. Ово поготово када се има у виду да су фондови узајамног осигурања, по правилу, били утемељени на добровољној основи, мада су касније овакви фондови оснивани и законом ради спровођења обавезног осигурања за поједине категорије радника. С друге стране приватно, односно уговорно осигурање - по својој природи добровољног карактера, није обухватало велики број радника (како ниске радничке плате нису биле подобне за издвајање средстава за уплату високог нивоа премија које је овакво осигурање изискивало).⁵⁸

*Грађанскоправна одговорност за штету*⁵⁹ представља могућност оштећеног лица да захтева накнаду причињене штете од стране лица које је за такву штету и одговорно и, као таква, кроз свој развојни пут прошла је кроз више различитих фаза. Њен развој започиње применом правила о деликтној одговорности, која је почивала на доказивању кривице послодавца за несреће на раду - што је био један поприлично нецелисходан метод заштите запослених имајући у виду да доказивање кривице послодавца није представљало нимало лак задатак. Временом стога долази до изградње концепције о уговорној одговорности послодавца - која је недуго након свог формирања прихваћена и од стране судске праксе, што је у споровима за накнаду штете водило и њеном третирању као последице пропуштања уговорне обавезе послодавца да обезбеди да се радник врати са посла неповређен. Велика понуда радне снаге и нови ризици које је са собом носио развој индустрије, недостатак заштите здравља на раду, као и чињеница да оваква уговорна концепција одговорности није нормативно заживела, условиле су ипак потребу за даљим променама. Стога, услед изузетно великог броја несрећа на раду (од којих су многе завршавале смртним исходом), сазрева идеја о неправичности

⁵³ Ратко Пешић, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције*, *op. cit.*, стр. 19-21.

⁵⁴ Vlado Puljiz, Gojko Bežovan, Zoran Šućur, Siniša Zrinščak, *Socijalna politika*, Pravni fakultet, Zagreb, 2005, стр. 62.

⁵⁵ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 76-77.

⁵⁶ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 476.

⁵⁷ Наташа Петровић Томић, *Право осигурања – систем (књига 1)*, Службени гласник, Београд, 2019, стр. 181.

⁵⁸ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, *op. cit.*, стр. 219-221.

⁵⁹ У англосаксонском праву, почетну фазу уређења питања одговорности послодавца за обештећење карактерише примена три *common law* доктрина – које се колоквијално називају и „несветим тројством“ одбрана. Примена ових доктрина представљала је наине изузетан инструмент у одбрани послодаваца од одговорности за штету претрпљену од стране њихових запослених. Овај период, који се у литератури означава и као *common law* период, трајао је све до фазе када је законодавац почео полако прилагођавати ову материју потребама запослених крајем 19. века, мада су неке од ових доктрина представљале основ за потпуну одбрану скоро до средине 20. века. Вид. Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, Vol. 27, број 3/2002, стр. 360.

оваквог жртвовања радника у корист напретка од којег је корист имало цело друштво - те крајем 19. и почетком 20. века у већини европских земаља долази и до усвајања закона о заштити радника од несрећа на раду.⁶⁰ Овакви закони пак, представљају заправо један својеврстан увод у диференциране методе заштите од социјалних ризика, односно професионално социјално осигурање.⁶¹ Најбољи пример у том смислу јесте Немачка, као прва земља у историји у којој је уведено осигурање од несрећа на раду - које је потом представљало и својеврстан модел за земље које су накнадно наставиле њеним стопама.⁶² Овакав пут немачког законодавца започео је наине 1871. године, када је донет Закон о одговорности (*Reichshaftpflichtgesetz*) којим је био утврђен двострук режим одговорности послодаваца – у зависности од њихове делатности.⁶³ Први режим одговорности, наине, установљен је за послодавце у железницама, док се други режим одговорности односио на послодавце у рудницима, каменоломима и у фабрикама. Када је реч о првој категорији послодаваца, установљен је строг режим законске одговорности у ком је претпоставке своје одговорности послодавац могао да се ослободи само у случају „радње Бога“ тј. више силе или у случају кривице жртве. Када је, пак, реч о послодавцима у рудницима, каменоломима и фабрикама - одговорност послодаваца и даље је била условљавана доказивањем њихове кривице. Једина новина у том смислу било је увођење одговорности за штету коју би једном запосленом код послодавца нанео други запослени (која се у пракси, пак, показала као релативно неуспешан начин за остваривање накнаде штете). Да овакво решење неће бити целисходно постало је убрзо јасно, те су стога практичне препреке у примени овог прописа, као и постављање питања емпиријске оправданости строжег третмана послодаваца у железницама, довеле до усвајања Закона о осигурању од несрећа на раду (*Unfallversicherungsgesetz*) 1884. године. На овај начин, формирањем оваквог посебног осигурања, не само да су превазиђене потешкоће које су са собом носили преостали елементи одговорности по основу кривице послодавца, већ и чињеница да послодавци често нису били осигурани од овог ризика - што је у случају њихове инсолвентности остављало запослене без одговарајуће заштите.⁶⁴

1.4. Социјално осигурање као метод заштите од ризика повреда на раду и професионалних болести

Социјално осигурање диференциран је метод заштите од социјалних ризика који, иако инспириран премијским осигурањем, представља јединствен институт - између осталог јер је, по правилу, законско и не заснива се уговором, има јавноправну природу и нелукративног је карактера (односно није мотивисано остваривањем добити) и почива на начелу обавезности.⁶⁵ Претходно и у складу са чињеницом да се њиме лицима „обезбеђује одсуство страха за будућност [...] за период кад својим радом не буду могли да стичу зараду као извор социјалне сигурности.“⁶⁶

Осигурање од несрећа на раду, видели смо, први пут уводи немачки законодавац 1884. године доношењем Закона о обавезном осигурању од несрећа на раду, да би у каснијем периоду пример Немачке пратиле државе попут Аустрије, Холандије, Италије и др.⁶⁷ Сврха

⁶⁰ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 78-79.

⁶¹ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 477.

⁶² Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 364.

⁶³ Esther F. D. Engelhard, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, у: Saskia Klosse, Ton Hartlief (eds), *Shifts in compensating work-related injuries and diseases*, Springer, Vienna, 2007, стр. 15.

⁶⁴ *Ibid.*, стр. 15-19, 76.

⁶⁵ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 82.

⁶⁶ Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 171.

⁶⁷ Ратко Пешић, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције*, *op. cit.*, стр. 19-21.

оваквог обавезног социјалног осигурања првенствено потиче од жеље да се радничкој класи пружи заштита од ризика који су специфично везани за њихове радне активности. Ово и јесте разлог зашто се немачки законодавац одлучио да функционисање посебног осигурања заснује на темељу идеје о одговорности за трошкове несрећа, као и финансијских последица евентуалне неспособности за рад запослених, по основу професионалног ризика, гледајући на ове трошкове као на трошкове процеса производње.⁶⁸ Другим речима, *ризик обављања привредне делатности* на тај начин постаје и основни критеријум за истицање захтева за накнаду штете - како се због чињенице да послодавац остварује економску корист на основу рада који његови запослени за њега обављају, он има сматрати одговорним за све ризике који проистичу од таквог рада. Овакво решење погодно је ипак и интересу послодаваца како је, последично, могућност њихове грађанскоправне одговорности за штету резервисана само за изузетне случајеве - чиме су они ослобођени многих евентуалних непредвиђених трошкова.⁶⁹ Потоње у складу са чињеницом да страна која је у овом односу објективно одговорна за евентуалне трошкове више није сам послодавац, већ новокреирано обавезно социјално осигурање - иако је послодавац у суштини тај који, заправо, сноси финансијски терет овог система по основу уплате одговарајућих наменских доприноса, чиме и даље сноси одговорност за последице наступања наведеног професионалног ризика. Једна од највећих повољности оваквог система, у том смислу, јесте та да запослени могу остварити право на обештећење без обзира на то да ли постоји икаква кривица послодавца у погледу штете коју је запослени на тај начин претрпео.⁷⁰ Касније, пак, даљим развојем овог посебног осигурања, његов опсег се проширује и на повреде које су настале током пута запосленог од куће ка послу и обратно, као и на неке професионалне болести.⁷¹

У већини савремених држава обештећење од ризика повреда на раду, односно професионалних болести, пружа се у оквирима обавезног социјалног осигурања - некад у виду посебне компоненте осигурања, а у другим случајевима као део јединственог система општег социјалног осигурања. При том, интеграција ових ризика у оквире система општег обавезног осигурања може у неким случајевима ићи толико далеко, да се може говорити о престанку прављења дистинкције између повреда на раду и професионалних болести и повреда и болести који су последица других узрока.⁷² Пример потоњег решења налазимо у Холандији у којој је систем осигурања од несрећа на раду, установљен Законом о несрећама на раду од 1901. године (*Ongevallenwet*), а у складу са којим је послодавац био обавезан да плати одговарајуће наменске доприносе и у замену за испуњење такве обавезе буде ослобођен грађанскоправне одговорности за штету проузроковану повредом на раду осим у изузетним случајевима (намера и груба непажња), замењен новим Законом о осигурању за случај неспособности за рад (*Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering*), који је усвојен 1967. године.⁷³ Наиме, одредбама потоњег закона се обештећење за случај губитка способности за рад – без обзира на узрок такве неспособности, почиње обезбеђивати у оквиру општег система социјалног осигурања, гарантовањем одређеног (лимитираног, али солидног) обештећења, док законодавац истовремено укида и претходно постојећи „имунитет“ послодаваца од грађанскоправне одговорности, те послодавац почиње одговарати за обештећење у овим

⁶⁸ Esther F. D. Engelhard, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, *op. cit.*, стр. 18-19,76.

⁶⁹ Niels J. Philipsen, „Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective“, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 29, број 2/2009, стр. 172.

⁷⁰ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *Duke Journal of Comparative & International Law*, Vol. 23, број 1/2012, стр. 5-6.

⁷¹ Esther F. D. Engelhard, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, *op. cit.*, стр. 47.

⁷² Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 361.

⁷³ Siewert D. Lindenbergh, „Employers' liability and workers' compensation: the Netherlands“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers' liability and workers' compensation*, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 352.

случајевима искључиво по основу кривице.⁷⁴ Резултати овакве одлуке, ипак, не могу се оценити као најповољнији. Наиме, ниво великодушности износа обештећења обезбеђеног у оквиру општег система социјалног осигурања у Холандији се показао неодрживим на дуге стазе – услед различитих злоупотреба овог права. Последишно, запослени су све чешће почели да захтевају обештећење судским путем – при чему судови послодавчеву „дужност да брине о својим запосленима“ почињу строго тумачити, готово је изједначавајући са објективном одговорношћу. Дакле, не само да се овакво законско решење одразило неповољно како са становишта интереса запослених, тако и интереса послодаваца, већ је оно поново отворило друге проблеме који се иначе везују за овај вид обештећења.⁷⁵ Наиме, иако се предност обештећења судским путем огледа у могућности потпуног обештећења проузроковане (материјалне и нематеријалне) штете, он зависи од доказивања послодавчеве кривице, колико год судови били склони да стану у заштиту запослених.⁷⁶ Додатно, судски поступак, као такав, може подразумевати значајне трошкове и бити дуготрајан, док је његов исход обично неизван, а за послодаваца може представљати непроцењив ризик.⁷⁷ Осим тога, на овај начин се потенцијално доводи у питање реализација обештећења запосленог – уколико послодавац у тренутку доношења пресуде више не буде солвентан, или уколико престане да постоји.⁷⁸

С друге стране, питање додатног права запосленог који је претрпео повреду на раду да тужи свог послодавца за накнаду штете и тиме оствари додатно обештећење разликује се у великој мери од једне до друге државе, те тако оно може бити готово у потпуности лимитирано - на начин на који је то учинио немачки законодавац, док има и држава у којима се ова два система одговорности паралелно примењују, без већих ограничења. Оно што је, ипак, готово увек правило јесте да се систем обавезног социјалног осигурања, у погледу ових ризика, обично у целости финансира доприносима послодавца.⁷⁹ Систем обавезног социјалног осигурања у Републици Србији, у том смислу, представља изузетак, с обзиром на чињеницу да он не познаје наменске доприносе за ризик повреде на раду, односно професионалне болести, док финансијски терет постојећих доприноса за обавезно социјално осигурање сноси како послодавац, тако и запослени.⁸⁰ Иначе, систем обавезног социјалног осигурања у Републици Србији, заправо, прихвата Бизмарков модел социјалног осигурања и заснива се на доприносима запослених и послодаваца. Овакав модел, наиме, социјалне престације третира као противчинидбу за професионално ангажовање осигураника, као и за доприносе уплаћене на име социјалног осигурања - по класичном *do ut des* принципу.⁸¹ Ипак, када је реч о одређеним социјалним ризицима – као што је то повреда на раду, недостаје претходно наведена пропорција између давања из социјалног осигурања и уплаћених доприноса, као последица примене принципа солидарности.⁸² У том смислу, Закон о здравственом осигурању истиче да: „начело солидарности и узајамности подразумева систем обавезног здравственог

⁷⁴ *Ibid.*, стр. 351-353.

⁷⁵ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 40-45.

⁷⁶ Siewert D. Lindenbergh, „Employers’ liability and workers’ compensation: the Netherlands“, *op. cit.*, стр. 367.

⁷⁷ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law – liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 70.

⁷⁸ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 13.

⁷⁹ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law – liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 66-67.

⁸⁰ Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, (*Службени гласник РС*, бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – усклађени дин. изн., 8/2013 - усклађени дин. изн., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - усклађени дин. изн., 57/2014, 68/2014 - др. закон, 5/2015 - усклађени дин. изн., 112/2015, 5/2016 - усклађени дин. изн., 7/2017 - усклађени дин. изн., 113/2017, 7/2018 - усклађени дин. изн., 95/2018, 4/2019 - усклађени дин. изн., 86/2019 и 5/2020 - усклађени дин. изн.) – у даљем тексту: Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, чл. 7, 8, 44.

⁸¹ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 37.

⁸² Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, *op. cit.*, стр. 245.

осигурања у којем трошкове обавезног здравственог осигурања сnose осигураници и други обвезници уплате доприноса уплатом доприноса на остварене приходе, а права из обавезног здравственог осигурања користе она лица код којих је наступила болест или други осигурани случај.⁸³ Исто важи и за пензијско и инвалидско осигурање, чија је карактеристика да ризик сноси организатор пензијског плана – у овом случају држава,⁸⁴ те се тако при израчунавању износа инвалидске пензије по основу инвалидности, настале услед повреде на раду или професионалне болести, узима да је осигураник остварио 40 година пензијског стажа, што је истовремено и максималан број година пензијског стажа који се може узети у обзир при израчунавању износа инвалидске пензије.⁸⁵

2. Признавање заштите интегритета и здравља радника за основна социјална права

2.1. Општа разматрања

„Индивидуалност човековог бића најизразитије се исказује у издвојености, недељивости и интегритету сваког људског бића,“ што подразумева да сваки човек поседује физички, психички и морални интегритет који чине јединство човека као телесног и друштвеног бића.⁸⁶ Потреба за заштитом целовитости човековог бића потврђује се и у оквиру Светске здравствене организације, која појам здравља дефинише као „стање потпуне физичке, психичке и социјалне добробити, а не само као пуко одсуство повреда, болести или немоћи.“⁸⁷ Задатак пружања овакве заштите, у великој мери почива на праву. Ипак, треба имати у виду да “као што право на рад не значи право да се добије запослење, тако ни право на здравље не значи право да се буде здрав,⁸⁸ док је „право да се ужива највиши доступан стандард физичког и менталног здравља релативан и мења се током времена.“⁸⁹ У том смислу и сама заштита здравља и безбедности на раду јесте концепт који се током времена усавршавао од заштите искључиво физичког здравља запослених, односно заштите физичког интегритета, ка концепцији која подразумева и право на заштиту психичког и моралног интегритета.⁹⁰ Ово уосталом јер „у радном односу није само радна снага човека, као његова психо-физичка компонента, већ и његова укупна личност са свим моралним, етичким и другим својствима.“⁹¹ Човек је наине једно „сложено и комплексно, динамично биће које у себи сумира целокупну билешку, психолошку и социјалну еволуцију“, што, пак, подразумева и неопходност задовољавања одговарајућих потреба, које су временом еволуирале од оних најнижих, па све

⁸³ Закон о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 25/2019) – у даљем тексту: Закон о здравственом осигурању, члан 5, став 3.

⁸⁴ Катарина Станић, *Пензијски систем у Србији – дизајн, карактеристике и препоруке*, USAID SEGA пројекат, Београд, 2010, стр. 18.

⁸⁵ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 – одлука УСРС, 84/2004 – др. закон, 85/2005, 101/2005 – др.закон, 63/2006 – одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 – одлука УС и 86/2019) – у даљем тексту: Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 69, ст. 2, 5.

⁸⁶ Данило Марковић, *Социологија заштите на раду*, Привредни преглед, Београд, 1981, стр. 141.

⁸⁷ UN General Assembly, Constitution of the World Health Organization, 17 November 1947 – у даљем тексту: Устав Светске здравствене организације, преамбула.

⁸⁸ Милан Пауновић, Војин Димитријевић, *Људска права*, Београдски центар за људска права, Београд, 1997, стр. 374.

⁸⁹ Милан Пауновић, Борис Кривокапић, Ивана Крстић, *Међународна људска права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2018, стр. 233.

⁹⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 371.

⁹¹ Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2011, стр. 143.

до њихових најсложенијих облика.⁹² Стога циљ радног права није искључиво да запосленима пружи заштиту од штетног дејства услова рада односно, другим речима, заштиту њиховог физичког здравља и радних способности, као и обезбеђивање њихове дуже радне ангажованости, већ од недавно, чак и заштита личних података и забрана злостављања на раду постају предмет радноправне заштите.⁹³

2.2. Заштита физичког интегритета и здравља радника

Физички интегритет човека, полазећи од значења појма интегритет који сам по себи подразумева одређену целовитост једне појаве, представља „укупност и неповредивост његовог јединственог структурално-функционалног система састављеног из различитих органа и физиолошких функција.“⁹⁴ Стога је неопходна и одговарајућа заштита запослених од штетних дејстава услова рада, ради очувања њиховог физичког здравља, односно заштите њиховог физичког интегритета.⁹⁵ Само нарушавање физичког интегритета запосленог може бити производ различитих разлога, као што је прекомерно ангажовање његових телесно-органичких способности у односу на оно што сам човеков организам, као јединствени систем, може поднети, начин употребе појединих средстава за рад, као и њихова природа, па чак и природа, односно врста самог рада, тј. чињеница да ли сам процес рада захтева више физиолошко (физички рад) или психичко (интелектуални рад) ангажовање појединца.⁹⁶

У том смислу, право сваког појединца на „животни стандард који обезбеђује здравље и благостање“, које је као такво прокламовано Универзалном декларацијом о људским правима,⁹⁷ конкретизовано је и кроз одговарајућу одредбу Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима којом се гарантује право на „највиши могући стандард физичког и менталног здравља.“⁹⁸ Наведеним пактом, гарантовано је и право на безбедне и здраве услове рада,⁹⁹ што подразумева и посебну заштиту деце и младих и одговарајуће казнене мере утврђене одговарајућим прописима у погледу сваког вида запошљавања које би било штетно за њихово здравље.¹⁰⁰ Одговарајући стандарди потврђени су и на нивоу Међународне организације рада, те је већ у преамбули Устава Међународне организације рада истакнуто да „с обзиром на чињеницу да постоје услови рада који подразумевају такву неправду, муку и оскудицу великом броју људи утолико да изазивају толико велики немир да су мир и хармонија у свету угрожени, постоји и хитна потреба за побољшањем тих услова као, на пример, путем [...] заштите радника од болести, обољења и повреда проистеклих из њиховог радног односа.“¹⁰¹ Овакав принцип даље је конкретизован и одговарајућом одредбом Филадельфиске декларације, којом се препознаје обавеза Опште конференције рада „да унапреди међу нацијама света програме који ће постићи [...] адекватну заштиту живота и здравља радника у свим професијама.“¹⁰² Сам развој регулисања тог питања кретао се од усвајања инструмената који су се бавили заштитом од застрашујућих обољења и штетних производа, као и заштитом посебно рањивих категорија као што су жене и деца, да би се

⁹² Владимир Милановић, „Радна средина и средина живљења – дијалектика рада и дијалектика живота“, у: Илија Станојчић, Предраг Раденовић (ур), *Социологија рада*, Новинска установа Службени лист СФРЈ, Београд, 1973, стр. 105-106.

⁹³ Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *op. cit.*, стр. 142-143.

⁹⁴ Данило Марковић, *Социологија заштите на раду*, *op. cit.*, стр. 142.

⁹⁵ Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *op. cit.*, стр. 142.

⁹⁶ Данило Марковић, *Социологија заштите на раду*, *op. cit.*, стр. 142.

⁹⁷ Универзална декларација о људским правима, члан 25, став 1.

⁹⁸ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 12.

⁹⁹ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 7, став 1, тачка б.

¹⁰⁰ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 10, став 3.

¹⁰¹ Устав Међународне организације рада, преамбула.

¹⁰² Филадельфиска декларација, члан 3, став 1, тачка г.

каснијим стандардима, након Другог светског рата, пружала већа заштита од појединих специфичних ризика као што је радијација или бензен, док је другу половину прошлог века обележило усвајање општих стандарда о безбедности и здрављу на раду (како са тачке радника које су укључили у круг заштићених лица, тако и са тачке ризика по њихово здравље и безбедност).¹⁰³ У том смислу, циљ доношења једног од кључних општих инструмената о безбедности и здрављу на раду - Конвенције Међународне организације рада број 155, јесте: “превенција несрећа на раду, професионалних болести и осталих повреда на раду које су последица рада или које су повезане са радом или се дешавају у току рада, сведећи на најмању могућу меру, колико је то изводљиво, узроке опасности у радној средини.”¹⁰⁴ Додатно, ратификацијом Конвенције Међународне организације рада број 187, државе чланице обавезују се на: “промоцију сталног побољшавања безбедности и здравља на раду у циљу превенције повреда на раду, болести и смртних случајева, кроз развој, у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, националне политике, националног система и националног програма.”¹⁰⁵ Ова конвенција, притом, као инструмент који треба да представља одређени правни оквир у овој области, у својој суштини промовише и утицај постојећих конвенција и препорука у области безбедности и здравља на раду, као и константна побољшања националних програма у том погледу.¹⁰⁶

Значај потребе за заштитом физичког здравља радника, као једног од њихових фундаменталних социјалних права, потврђен је и у оквиру некомунитарног европског права, односно у тексту Ревидиране европске социјалне повеље. Потоње превасходно кроз општу заштиту, која подразумева право на „правичне услове рада“ и право на „безбедност и здравље на раду“, а потом и кроз посебну заштиту која се гарантује кроз одредбе које се тичу права деце и омладине на заштиту, као и одредаба које се тичу права запослених жена на заштиту материнства.¹⁰⁷ На овај начин, државама уговорницама намећу се и одговарајуће обавезе као што су: обезбеђивање разумног броја дневних и недељних радних сати, уклањање ризика приликом обављања изузетно опасних или нездравих делатности – односно смањивања броја радних сати тамо где то није могуће, обавеза доношења прописа о безбедности и здрављу на раду, дужност да се обезбеди да минимална старосна доб за пријем на прописаним радним местима која се сматрају опасним и нездравим буде 18 година, дужност да обезбеде посебну заштиту од физичких опасности којима су изложена деца и млади - а нарочито од оних опасности које настају као резултат њиховог рада, обавеза да забране запошљавање трудница, жена које су недавно родиле дете или оних које негују своју децу у подземним рудницама и на свим другим радним местима која за њих нису адекватна из разлога што су опасна, нездрава или исцрпљујућа, итд.¹⁰⁸ С друге стране, на комунитарном нивоу гаранцију заштите физичког здравља радника налазимо већ у одредбама Уговора о функционисању Европске уније,¹⁰⁹ које се даље конкретизују, пре свега, кроз текст Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ која намеће обавезу послодавца да „обезбеди безбедност и здравље на раду радника у погледу свих аспеката који

¹⁰³ Jean-Michel Servais, *International labour law*, Walters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn, 2014, стр. 201-202.

¹⁰⁴ Конвенција Међународне организације рада број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/87) – у даљем тексту Конвенција Међународне организације рада број 155, члан 4, став 2.

¹⁰⁵ Конвенција Међународне организације рада број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 42/09) – у даљем тексту Конвенција Међународне организације рада број 187, члан 2, став 1.

¹⁰⁶ Jean-Michel Servais, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 208.

¹⁰⁷ Ревидирана европска социјална повеља, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/2009) – у даљем тексту: Ревидирана европска социјална повеља, чл. 2-3, 7-8.

¹⁰⁸ Ревидирана европска социјална повеља, чл. 2-3, 7-8.

¹⁰⁹ Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union, (*Official Journal of the European Union* С 326/47) – у даљем тексту: Уговор о функционисању Европске уније, чл. 151, 153, 156.

су везани за рад.¹¹⁰ Осим тога, статус заштите физичког интегритета радника, као једног од њихових основних социјалних права, на комунитарном нивоу, потврђује и одговарајућа одредба Повеље о основним правима Европске уније, којом се гарантује право радника на услове рада који поштују њихово здравље и безбедност.¹¹¹ Овоме је претходила и Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника¹¹² која је, иако акт правнонеобавезујућег карактера, служила као инспирација за хармонизацију радног, односно социјалног законодавства држава чланица.¹¹³ У том смислу, Повељом је, као једно од основних социјалних права радника, утврђено и право на заштиту здравља и безбедности на раду које подразумева, између осталог и, право сваког радника на „задовољавајуће услове здравља и безбедности у њиховој радној средини.“¹¹⁴

Када је, пак, реч о домаћем праву, заштита физичког интегритета запослених, као њиховог основног социјалног права, гарантује се Уставом Републике Србије којим се пружа како општа, тако и посебна заштита у том смислу.¹¹⁵ Оваква заштита даље је разрађена кроз одговарајуће одредбе Закона о раду, којима се гарантује право запосленог на безбедност и здравље на раду, као и на заштиту личног интегритета, те посебна заштита запослених жена за време трудноће и порођаја, запослених млађих од 18 година и запослених особа са инвалидитетом.¹¹⁶ Додатно, заштита физичког интегритета и здравља радника посебно се уређује одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду.¹¹⁷

2.3. Заштита психичког здравља и моралног интегритета радника

Психички интегритет појединца представља израз његове индивидуалности, односно „његову укупност као носиоца више начина понашања, тако да се појединци међусобно разликују остајући доследнији свом понашању.“¹¹⁸ У том смислу „психичко здравље јесте стање благостања у коме појединац може да спозна своје сопствене способности, да се носи са нормалним стресовима живота, да продуктивно ради и у коме је способан да пружи допринос својој друштвеној заједници.“¹¹⁹ С друге стране, морални интегритет се може одредити као „лично својство човека у које су уткане друштвене норме које говоре о томе шта се сматра добрим и друштвено допуштеним, а шта се сматра злим и друштвено недопуштеним.“¹²⁰ Морал, другим речима, јесте творевина одређене заједнице људи и, за разлику од права, као хетеромне творевине која обавезује све, он представља аутономну творевину друштвене заједнице која је везана за поједина друштва, њихове делове, па чак и за њихове одређене слојеве или појединце – због чега можемо разликовати и морал запослених

¹¹⁰ Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 183/3). – у даљем тексту: Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 5.

¹¹¹ Charter of Fundamental Rights of the European Union, (*Official Journal of the European Union*, C 326/391) – у даљем тексту: Повеља о основним правима Европске уније, члан 31.

¹¹² The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, 9 December 1989, COM (89) 471 final – у даљем тексту: Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника.

¹¹³ Бранко Лубарда, *Европско радно право*, ЦИП, Подгорица, 2004, стр. 95-96.

¹¹⁴ Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника, члан 19, став 1.

¹¹⁵ Устав Републике Србије, (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006) – у даљем тексту: Устав РС, члан 60.

¹¹⁶ Закон о раду, (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) – у даљем тексту Закон о раду, чл. 12, 25, 80, 81, 84, 85, 89, 90.

¹¹⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон) – у даљем тексту: Закон о безбедности и здрављу на раду.

¹¹⁸ Данило Марковић, *Социологија заштите на раду*, *op. cit.*, стр. 144.

¹¹⁹ Mental health: strengthening our response, <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>, 26. 6. 2020.

¹²⁰ Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *op. cit.*, стр. 143.

и морал послодаваца.¹²¹ У том смислу, заштита моралног интегритета у радној средини заправо представља стварање таквих услова рада који ће поштовати достојанство запослених и друге моралне вредности,¹²² што - између осталог, подразумева и забрану дискриминације.¹²³ Осим тога заштита моралног интегритета у радној средини подразумева и заштиту од понашања као што је сексуално узнемиравање, али и заштиту приватности запослених, док заштита психичког интегритета подразумева заштиту од злостављања, односно психичког узнемиравања.¹²⁴ Злостављање на раду, односно психичко узнемиравање, наимае, јесте снажан извор стреса и као такав повезује се како са психолошким, тако и са физичким проблемима.¹²⁵ Заправо, уопште говорећи, када су психосоцијални ризици у радној средини у питању, они представљају опасност како за психичко, тако и за социјално и физичко здравље запослених, док стрес, који настаје као њихова последица, може да буде узрок физичких и психичких проблема, па и проблема у њиховом понашању.¹²⁶ Овакав њихов свеопшти утицај на целокупну личност човека постоји, између осталог, јер подела човековог интегритета на физички, психички и морални интегритет и јесте релативна – како сваки од њих чини човека као личност, односно целину. У том смислу, нарушавање било ког облика човековог интегритета утиче и на његове остале облике.¹²⁷ Стога додајемо и да се проблеми при разграничавању заштите која се пружа у погледу психичког и моралног интегритета огледа и у томе да је један од заједничких именилаца сексуалног, дискриминаторског и психичког узнемиравања на раду тај да они представљају повреду достојанства запослених,¹²⁸ што такође важи и када се говори о праву на приватност – које иако грађанско право, као део јединственог система људских права почива на истим принципима као и економско-социјална права.¹²⁹ Потоње је посебно видно у пракси Европског суда за људска права. Наимае, када је реч о Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода, мора се истаћи да је она пре свега инструмент којим се штите грађанска и политичка права – с обзиром на чињеницу да су једина два основна социјална права која се гарантују овим инструментом право на слободу удруживања (која подразумева и синдикално удруживање), као и забрана принудног и ропског рада.¹³⁰ Ипак, пракса Европског суда за људска права у више наврата указала је на међусобну условљеност људских права, чиме је поједина грађанска права успела да стави у одређени социјалноправни контекст. Оваква тврдња, наимае, у складу је са чињеницом да је Европски суд за људска права у својој пракси “развио нову интерпретативну технику, која омогућава заштиту одређених права радника и поред тога што она нису изричито зајемчена у Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода.”¹³¹ Таква пракса посебно је развијена када је реч о праву на поштовање приватног живота, које је гарантовано чланом 8 ове Конвенције,¹³² како је Суд у више наврата имао задатак да одлучује о повреди права на

¹²¹ Предраг Јовановић, Дарко Божичић, „Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 4/2017, стр. 1231.

¹²² Данило Марковић, *Социологија заштите на раду*, *op. cit.*, стр. 151.

¹²³ Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *op. cit.*, стр. 143.

¹²⁴ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 371.

¹²⁵ Mental health in the workplace, https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/, 26. 6. 2020.

¹²⁶ Stavroula Leka, Aditya Jain, *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*, World Health Organization, Geneva, 2010, стр. 6-8.

¹²⁷ Данило Марковић, *Социологија заштите на раду*, *op. cit.*, стр. 153.

¹²⁸ Сенад Јашаревић, „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *Радно и социјално право*, број 2/2013, стр. 9.

¹²⁹ Милица Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018, стр. 36.

¹³⁰ Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, (*Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 - испр. и *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2010 и 10/2015) – у даљем тексту: Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, чл. 4, 11.

¹³¹ Љубинка Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, број 4/2013, стр. 1586-1587.

¹³² Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, члан 8.

поштовање приватног живота у радној средини, примењујући критеријум „разумног очекивања приватности.“ Овакав критеријум у пракси Суда, по правилу, зависио је од тога да ли је запослени био упозорен на чињеницу да ће његов рад бити надзиран, како би недостатак оваквог упозорења подразумевао и разумно очекивање приватности. Другим речима, уколико би се запослени упустио у активност за коју зна да може бити надзирана, знатно би се умањило и опсег права на приватан живот обухваћен чланом 8 Конвенције.¹³³ Посебно је стога значајна пресуда у предмету *Bărbulescu v. Romania*, која значајно проширује обим овог права с обзиром на став, заузет од стране Суда, да се ради о повреди права на приватан живот запосленог чак и уколико је он упозорен на мере надзора од стране послодавца, уколико га послодавац није упознао са обимом и природом таквог надзора, као и могућношћу да има приступ стварном садржају његове комуникације.¹³⁴ Стога, иако се право на приватност по правилу сврстава у тзв. „негативна права“ која подразумевају уздржавање од радњи којима се она могу повредити или ограничити односно, у овом случају, уздржавање послодавца од радњи којима се ово право запослених може повредити, такву категоризацију релативизује чињеница да послодавац може бити у позицији да има дужност да предузме одређене радње како би обезбедио поштовање права на приватност запосленог у пракси.¹³⁵ Ово уосталом и у складу са чињеницом да, у складу са начелом транспарентности, актима послодавца недвосмислено морају бити уређена сва питања која су од значаја за заштиту приватног живота запосленог.¹³⁶

На међународном нивоу заштита психичког интегритета и здравља свих људи пружа се на непосредан и децидан начин одговарајућом одредбом Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, којом се гарантује право на „највиши могући стандард физичког и менталног здравља.“¹³⁷ Истим документом посебан је значај придат и заштити моралног интегритета деце и младих, кроз указивање на потребу за специјалним мерама њихове заштите, као и законског санкционисања њиховог запошљавања на пословима који су штетни за њихов морал,¹³⁸ што се чини и текстом Ревидиране европске повеље кроз обавезу држава уговорница да обезбеде посебну заштиту деце и младих од моралних опасности које су производ њиховог рада.¹³⁹ Додатно, Ревидирана европска социјална повеља представља и значајан инструмент заштите психичког и моралног интегритета запосленог, кроз гаранцију права на достојанство на раду. Претходно наине, с обзиром на чињеницу да право на достојанство на раду, у смислу ове повеље, подразумева и спречавање сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са радом и мере заштите радника од таквог понашања, као и спречавање понављаног, неприхватљивог или изразито негативног и увредљивог понашања против појединих радника на радном месту или у вези са послом, као и одговарајућих мера заштите радника с тим у вези.¹⁴⁰ Ипак, чињеница да се у тексту повеље говори о достојанству на раду, истовремено указује и на то да овакво морално неприхватљиво понашање мора имати и одређену тежину. Стога се као сексуално узнемиравање не могу окарактерисати повремени сексистички коментари и други слични преступи који би требали бити толерисани од стране „жртве“, како би другачије њено понашање указивало искључиво на њену „ситничавост“ или „преосетљивост“, што истовремено јесте и мана овог инструмента.¹⁴¹ Конвенцијом Међународне организације рада број 155 прописано је пак да

¹³³ Claire Jervis, „Barbulescu v Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in the Workplace“, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, број 3/2018, стр. 442-444.

¹³⁴ The European Court of Human Rights, grand chamber, Case of *Bărbulescu v. Romania*, (Application no. 61496/08), Judgment Strasbourg, 5 September 2017, ст. 133, 140, 141.

¹³⁵ Милица Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, *op. cit.*, стр. 43.

¹³⁶ *Ibid.*, стр. 75.

¹³⁷ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 12.

¹³⁸ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 10, став 3.

¹³⁹ Ревидирана европска социјална повеља, члан 7, тачка 10.

¹⁴⁰ Ревидирана европска социјална повеља, члан 26.

¹⁴¹ Csilla Kollonay-Lehoczky, „Article 26 - The right to dignity at work“, у: Niklas Brunnm, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert (eds), *The European social charter and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 441.

појам здравље у вези са радом, у смислу одредаба те конвенције, подразумева не само одсуство болести или слабости, већ и физичке и менталне елементе који утичу на здравље а који су директно у вези са безбедношћу и хигијеном на раду.¹⁴² С друге стране, Конвенцијом Међународне организације рада број 161 заштита психичког здравља радника гарантује се кроз мултидисциплинарност служби заштите на раду, чија се превентивна функција огледа и у пружању одговарајућих савета за установљавање радне средине која је оптимална не само за њихово физичко, већ и за њихово психичко здравље.¹⁴³ Додатно, став је Комитета експерата Међународне организације рада да дискриминација, у смислу Конвенције Међународне организације рада број 111,¹⁴⁴ подразумева и сексуално узнемиравање, као један облик дискриминације по основу пола.¹⁴⁵ Протекле године, пак, усвојена је и Конвенција Међународне организације рада број 190 којом се брани свако понашање које се може окарактерисати као насиље или узнемиравање на раду (као низ неприхватљивих понашања и пракси или претњи таквим понашањима, односно праксом, била она предузета једном или више пута, којима се тежи створити, ствара или која подразумевају вероватноћу стварања физичке, психичке, сексуалне или економске штете), што подразумева и насиље засновано на полу које, као такво, обухвата и понашања која се могу окарактерисати као сексуално узнемиравање.¹⁴⁶ Повеља о основним правима Европске уније пак, напушта традиционалну поделу људских права, изједначавајући их тиме по значају.¹⁴⁷ У складу са тиме, овај документ гарантује право сваког радника на услове рада који “поштују његово здравље, безбедност и достојанство“, док истовремено гарантује право на неповредивост људског достојанства, као и право сваког појединца на заштиту физичког и психичког интегритета и његовог приватног живота.¹⁴⁸ У том смислу Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ прописује се обавеза послодавца да обезбеди безбедност и здравље на раду својих радника у погледу “свих аспеката који су везани за рад.“¹⁴⁹ Оваква обавеза послодавца пак подразумева и заштиту од психичког, дискриминаторског и сексуалног узнемиравања радника.¹⁵⁰

У домаћем праву, заштита психичког и моралног интегритета запослених, односно њиховог психичког здравља и социјалног благостања, гарантована је, пре свега, текстом Устава Републике Србије - пружањем гаранције неприкосновености људског достојанства као права које су сви дужни да поштују и да штите, као и кроз право свих на поштовање достојанства њихове личности на раду и безбедне и здраве услове рада.¹⁵¹ Да се, притом, праву на људско достојанство пружа нарочити степен заштите, како то Франета примећује, говори и чињеница да је појам неприкосновености, осим за достојанство, у одредбама Устава резервисано још само за гаранцију права на живот.¹⁵² Дужност поштовања и заштите достојанства усмерена је, дакле, на све, док право на поштовање достојанства личности на

¹⁴² Конвенција Међународне организације рада број 155, члан 3, тачка е.

¹⁴³ Конвенција Међународне организације рада број 161 о службама медицине рада (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/89) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 161, чл. 1, 9.

¹⁴⁴ Конвенција Међународне организације рада број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања, (*Службени лист ФНРЈ- Међународни уговори*, бр. 3/61) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 111.

¹⁴⁵ International Labour Organization, *Equality in employment and occupation: Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111*, International Labour Office, Geneva, 1996, стр. 15-16.

¹⁴⁶ Конвенција Међународне организације рада број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада, (*Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work*, 2019) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 190, члан 1.

¹⁴⁷ Бранко Лубарда, *Европско радно право*, *op. cit.*, стр. 97.

¹⁴⁸ Повеља о основним правима Европске уније, чл. 1, 3, 7, 31.

¹⁴⁹ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 5.

¹⁵⁰ Helge Hoel, Maarit Vartia, *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*, стр. 45, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf), 17. 6. 2020.

¹⁵¹ Устав РС, чл. 23, ст. 1, чл. 60, ст. 4.

¹⁵² Душка Франета, *Људско достојанство као правна вредност*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015, стр. 48.

раду представља само један конкретнији уставни контекст у који се појам достојанства поставља.¹⁵³ Даља разрада такве заштите, пак, обезбеђује се, пре свега, одговарајућим одредбама Закона о раду којим се пружа заштита запослених од сексуалног и дискриминаторског узнемиравања, као посебних облика дискриминације, док се њиме заштита од психичког узнемиравања на раду пружа тек посредно, гарантовањем права запослених на безбедност и здравље на раду, као и на заштиту личног интегритета и достојанство личности.¹⁵⁴ Додатно, у складу са текстом Закона о безбедности и здрављу на раду, безбедност и здравље на раду подразумевају и обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, ствара претпоставка не само пуног физичког, већ и психичког и социјалног благостања запослених.¹⁵⁵ У том смислу, заштита од узнемиравања, као посебног облика дискриминације, додатно се пружа и Законом о забрани дискриминације,¹⁵⁶ док се Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредно надређеног лица у радном процесу, квалификује и као посебни тежак облик дискриминације због инвалидности.¹⁵⁷ Непосредна заштита од психичког узнемиравања пак гарантована је Законом о спречавању злостављања на раду¹⁵⁸ који, како то Ковачевићева примећује, сам појам злостављања флексибилно дефинише, стварајући тако погодно тле за различита тумачења синтагме „непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, па и самог питања учесталости и дуготрајности оваквог понашања, што је проблем који, како то она истиче, није превазиђен ни одредбама одговарајућег подзаконског акта којим је утврђен *numerus clausus* аката и радњи које се не сматрају злостављањем.¹⁵⁹ Потоње је поготово уочљиво уколико се има у виду да без обзира на различитост мотива због којег се овакво понашање може предузети – од жеље да се заобиђе стандардни отказни поступак, па све до „изопачене жеље да се други понизи“, оно не подразумева и понашања која су мотивисана својствима, уверењем или статусом (који иначе представљају основ дискриминације), нити понашања која за последицу имају повреду достојанства запосленог у области полног живота.¹⁶⁰ Ипак, иако се у примарне узроке психичког узнемиравања, односно злостављања, не убрајају лична својства запосленог, оно често јесте посредно проузроковано чињеницама које су интегрални део приватног живота запосленог (као што је то изглед, начин одевања или перцепција слабости одређене особе – што посебно оваквом понашању излаже жене и друге рањиве категорије),¹⁶¹ што дакле отежава и дистинкцију између оваквих понашања. С друге стране, Законом о државним службеницима гарантује се право на услове рада који нису угрожавајући по њихов живот и здравље, уз заштиту од претњи, напада и свих врста угрожавања њихове безбедности и здравља на раду¹⁶² док се, када је реч о праву на приватност

¹⁵³ *Ibid.*, стр. 48-49.

¹⁵⁴ Закон о раду, члан 12, ст. 1, 18, 21.

¹⁵⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 4, став 1, тачка 4.

¹⁵⁶ Закон о забрани дискриминације, (*Службени гласник РС*, бр. 22/2009) – у даљем тексту: Закон о забрани дискриминације, члан 12.

¹⁵⁷ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016) – у даљем тексту: Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, члан 26.

¹⁵⁸ Закон о спречавању злостављања на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 36/2010) – у даљем тексту: Закон о спречавању злостављања на раду.

¹⁵⁹ Више о овоме: Љубинка Ковачевић, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, у: Ђорђе Игњатовић (ур), *Казнена реакција у Србији - VI део- тематска монографија*, Београд, 2016, стр. 214-242.

¹⁶⁰ *Ibid.*, стр. 217-218.

¹⁶¹ Милица Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, *op. cit.*, стр. 246-247.

¹⁶² Закон о државним службеницима, (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 -испр., 83/2005 -испр., 64/2007, 67/2007 -испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 и 95/2018) – у даљем тексту: Закон о државним службеницима, члан 12, став 1.

у радној средини – као једног од предуслова заштите моралног интегритета на раду, Законом о раду она пружа посредно, гарантовањем права на заштиту достојанства личности.¹⁶³

3. Појам и врсте професионалних ризика на раду

3.1. Професионални ризици физичког типа

3.1.1. Опасни материјали и машине

Положај радничке класе крајем 19. века, имајући у виду услове живота и рада, Енгелс карактерише својеврсним социјалним убиством које је извршила владајућа класа, која је у својим рукама држала политичку и друштвену моћ. Његовим речима: „кад један нанесе другоме телесну повреду, и то такву која за собом повлачи смрт повређенога, онда ми то називамо убиством; а ако је убица унапред знао да ће повреда бити смртоносна, онда ми то називамо убиство са предумишљајем. Али кад друштво ставља стотине пролетера у такав положај да их неизбежно мора стићи превремена, неприродна смрт, исто тако насилна као смрт од мача или пушке [...] и кад оно зна, врло добро зна, да те хиљаде морају пасти као жртве тих услова, па ипак те услове не мења – онда је то такође убиство са предумишљајем као и оно убиство које је извршио појединац.“¹⁶⁴ И док у том периоду, за који се везују и зачеци радничког законодавства, пажњу заокупљају пре свега физичке повреде које су настајале изненада, услед употребе тешке машинерије, пожара, експлозија и других *елемената који су карактерисали развој тешке индустрије*, технолошки развој временом довео је и до појаве нових *материјала* чије су последице по здравље запослених споро откриване - услед чињенице да су реакције на њих биле споре, невидљиве и резултат дуготрајних биолошких и хемијских процеса. Симбол оваквих материјала, чији су разарајући ефекти данас увелико познати, јесте *азбест* - при чему последице његове употребе, које се огледају у броју оболелих од болести која се јављају као последица рада са њим, не јењава ни данас.¹⁶⁵ Наиме, прве две трећине 20. века на азбест се гледало као на незаменљив, „магичан“ материјал, те је он, као такав, имао и широку примену. Азбест се употребљавао прилоком изградње зграда, у домаћим производима као што су даске за пеглање, у системима електричне дистрибуције, чак и у изградњи ратних бродова. Разлог овако распрострањеној примени азбеста налазио се у чињеници да он, као материјал, поседује невероватне особине. Наиме, азбест је лаган, јефтин, не проводи струју и има га у великим количинама, отпоран је на воду, киселине и штеточине, другим речима, издржљив је до тачке неуништивости.¹⁶⁶ Ипак, временом се показало да је азбест, односно, пре свега, излагање његовој прабини, узрок различитих обољења као што су азбестоза, рак плућа и, посебно агресиван облик тумора - мезотелиом, док се сумња да је повезан и са обољењима као што је рак једњака и дебелог црева.¹⁶⁷ Мада је његова примена данас забрањена у више десетина земаља, он и даље представља ризик у грађевинској индустрији у којој његова примена још није ишчезла.¹⁶⁸ О озбиљним последицама употребе азбеста по здравље запослених говори и чињеница да је у Француској основан и посебан фонд намењен жртвама

¹⁶³ Закон о раду, члан 12, став 1.

¹⁶⁴ Фридрих Енгелс, *Положај радничке класе у Енглеској*, *op. cit.*, стр. 92-93.

¹⁶⁵ Ken Oliphant, „The changing landscape of work injury claims: Challenges for employers’ liability and workers’ compensation“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 519-520.

¹⁶⁶ Peter Bartrip, „History of asbestos related disease“, *Postgraduate Medical Journal*, Vol. 80, 2004, стр. 72.

¹⁶⁷ Timo Tuomi, *Asbestos*, <https://oshwiki.eu/wiki/Asbestos>, 15. 4. 2020.

¹⁶⁸ *Ibid.*

обољења проузрокованих азбестом.¹⁶⁹ Овакав фонд омогућава одговарајуће обештећење како лицима којима је признато професионално порекло обољења у оквиру посебног осигурања – којима пружа додатно обештећење у односу на оно које им је обезбеђено у оквиру ове посебне шеме осигурања, тако и лицима којима овакво обољење није признато као професионална болест покривена посебним огранком осигурања (уколико докажу да је обољење настало као последица изложености азбесту). За разлику од посебног огранка осигурања намењеног професионалним ризицима, посебан фонд намењен жртвама обољења која су проузрокована азбестом обезбеђује и обештећење нематеријалне штете, док сам износ накнаде штете не зависи од износа зараде оштећеног, већ од озбиљности његовог обољења и његове старости.¹⁷⁰

Из претходно изложеног ипак не треба закључити да *рад са машинама* и даље не представља ризик по здравље запослених. Наиме, у складу са доступним статистичким подацима, нешто мало више од тридесет процената несрећа на раду које су завршиле смртним исходом на подручју Европске уније догодило се услед губитка контроле над машином, алатом или опремом за транспорт или руковање робом.¹⁷¹ Стога треба имати у виду да је употреба машина скопчана са различитим ризицима као што је губитак стабилности или ризик њиховог распадања приликом рада, ризик постојања оштрих ивица или грубих површина, ризици који су везани за кретање самих машина (било да се ради о клизним или ротирајућим покретима, као и о њиховој комбинацији – покретна сечива нпр.), итд.¹⁷² У том смислу, различите опасности које могу бити везане за употребу машина могу бити и узрок различитих повреда те тако, примера ради, оштре ивице на машинама могу бити узрок посекотина, као и пробадања, док неадекватни спојеви на цревима могу бити узрок клизања, саплитања и падова услед цурења уља.¹⁷³ Стога је од неспорног значаја да машине буду дизајниране на такав начин да обезбеде адекватан стандард безбедности за рад на њима, те да се прекине ланац могућих непланираних догађаја пре него што они проузрокују штету радницима. Ово, између осталог, подразумева и да произвођачи машина морају увек бити у току са свим технолошким могућностима које се могу употребити ради побољшања сигурности употребе машине.¹⁷⁴ Део проблема ипак мора се приписати и људском фактору. Наиме, однос запослених према употреби опасне машинерије и алата мора бити изграђен на адекватан начин – што опет обавезује послодавца да на одговарајући начин обучи своје запослене за рад на машинама. Барнет (*Barnett*), тако, истиче да велика препрека безбедности при употреби машина може бити и чињеница да „особе које раде на машинама не могу да прочитају упозорења или упутства, али су зато, с друге стране, довољно паметне да се реше заштите,“ која постоји да спречи потенцијалне негативне последице.¹⁷⁵

¹⁶⁹ Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers' liability and workers' compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 215.

¹⁷⁰ *Ibid.*, стр. 215-216.

¹⁷¹ Accidents at work - statistics on causes and circumstances, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_-_statistics_on_causes_and_circumstances, 16. 4. 2020.

¹⁷² Више о овоме: International Labour Organization, *Safety and health in the use of machinery*, International Labour Office, Geneva, 2013, стр. 60-66.

¹⁷³ Office of Industrial relations and workplace health and safety Queensland, *Guide to machinery and equipment safety*, https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0010/82783/guidetomachinery-equipmentsafety.pdf, 15. 4. 2020.

¹⁷⁴ Jouni Kivistö-Rahnasto, *Machine safety design - An approach fulfilling European safety requirements*, Technical Research Centre of Finland, Espoo, 2000, стр. 16-17.

¹⁷⁵ John R. Etherton, Melvin L. Myers, „Machine safety research at NIOSH and the future directions“, *International Journal of Industrial Ergonomics*, бр. 6/1990, стр. 170.

3.1.2. Опасне делатности

Учинак примене стандарда безбедности и здравља на раду значајно се разликује у зависности од сектора у којем се рад обавља, док статистички подаци показују да се – глобално говорећи, највише смртних исхода који се везују за рад, реализује у секторима пољопривреде, шумарства, рударства, као и у грађевини.¹⁷⁶ Другим речима, ради се о секторима, односно делатностима, у којима је рад, и поред примењених заштитних мера, нарочито тежак, опасан и штетан по здравље појединца – што у домаћем праву одређеним запосленим лицима пружа и право на рачунање стажа са увећаним трајањем.¹⁷⁷

У грађевинском сектору је, тако, по неким проценама, вероватноћа смртних повреда проузрокованих несрећом на раду чак три до четири пута већа него код запослених у другим секторима. При томе, многи запослени у овом сектору пате и од различитих поремећаја који су проузроковани условима у којима раде – међу којима су типичне различите повреде кичме услед преношења тешког терета, различите респираторне болести проузроковане инхалацијом прашине, мускулоскелеторни поремећаји и оштећења коже, при чему је у овом сектору (у појединим државама) посебно изражен и ризик изложености радника азбестној прашини при руковању одређеним материјалима.¹⁷⁸ Сектор грађевинарства, додатно, и иначе јесте погодан да обезбеди посао особама које нису образоване и које не поседују развијене вештине, односно, он поседује способност да „апсорбује оне који су искључени“, илити недовољно компетентни и пожељни за ангажовање.¹⁷⁹

Рад у пољопривреди,¹⁸⁰ с друге стране, везује се за различите ризике – од употребе различите машинерије као што су трактори, култиватори, камиони, косилице, сејалице и др., преко употребе различитих хемикалија у облику ђубрива, фунгицида, инсектицида и хербицида, па све до рада са животињама и изложености животињском отпаду. Употреба различитих пестицида и хемикалија може проузроковати и различите акутне реакције организма, па чак и дуготрајне поремећаје као што су леукемија, нон-Ходкингов лимфом, репродуктивне проблеме, као и проблеме са штитном жлездом.¹⁸¹ Рад на машинама пак, повезан је са ризиком од посекотина, прелома, опекотина и губитка удова, као и поремећаја проузрокованих вибрацијом, док је због рада са животињама увећан и ризик од различитих инфекција због рада са зараженим животињама.¹⁸²

Рад у рудницима, пак, у земљама у којима ова грана представља значајан елемент државне економије, представља један од најризичнијих сектора за који се везује застрашујуће велики број повреда на раду са смртним исходом.¹⁸³ Посебно је, пак, поражавајућа чињеница

¹⁷⁶ Benjamin O. Alli, *Fundamental principles of occupational health and safety*, International Labour Office, Geneva, 2008, стр. 6.

¹⁷⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 52.

¹⁷⁸ Francisco Comaru, Edmundo Werna, *The health of workers in selected sectors of the urban economy: challenges and perspectives*, International Labour Office, Geneva, 2013, стр. 4.

¹⁷⁹ International Labour Organization, *The construction industry in the twentyfirst century: Its image, employment prospects and skill requirements*, International Labour Office, Geneva, 2001, стр. 12.

¹⁸⁰ Битно је истаћи да је у Републици Србији, у марту 2020. године, на снагу ступила Конвенција Међународне организације рада број 184 која се бави питањем безбедности и здравља на раду у пољопривреди. Конвенција Међународне организације рада број 184 која се односи на безбедност и здравље у пољопривреди, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 2/2019 од 18.2.2019) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 184.

¹⁸¹ International Labour Organization, *Safety and health in agriculture. ILO code of practice*, International Labour Office, Geneva, 2011, стр. 65, 104–110.

¹⁸² *Ibid.*, стр. 65, 157-163, 186-198.

¹⁸³ Чак и данас у 21. веку, у Западној Аустралији преко двадесет пет процената смртних случајева на раду догађа се у рударској индустрији – упркос чињеници да је у њој запослено тек око пет процената постојеће радне снаге. Вид. Neil Gunningham, „Occupational health and safety, worker participation and the mining industry in a changing world of work“, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 29, број 3/2008, стр. 337.

да и поред згражавајућих историјских примера,¹⁸⁴ у појединим деловима света значајан део радне снаге у овом сектору, као и у сектору пољопривреде, представљају деца, чији је организам рањивији и склонији апсорпцији различитих токсина путем коже, мозак склонији апсорпцији тешких метала, а ендокрини систем подложнији поремећајима услед изложености хемикалијама.¹⁸⁵

Последњих година, пак, услед велике потрошње и све израженије урбанизације, као посебно ризичан сектор јавља се и *сектор управљања отпадом* – тачније, прикупљање и рециклажа отпада.¹⁸⁶ Индустрија отпада протеклих година претрпела је, наиме, многе промене услед глобализације и повећања захтева за поновном употребом рециклираног отпада. Другим речима, фокус ове индустрије се преусмерио од потребе за изналагањем начина да се друштво отараси од отпада, ка изналагању пута да се овакви материјали на што ефикаснији начин даље употребе.¹⁸⁷ Рад у овом сектору представља, међутим, извор многобројних ризика¹⁸⁸ и подразумева изложеност различитим токсичним и заразним супстанцама, везује се за појаву разних респираторних болести и поремећаја проузрокованих стресом, а додатно представља и разлог стигматизације ионако већ посебно вулнерабилне категорије лица (као што су бескућници, деца и припадници етничких мањина).¹⁸⁹

3.1.3. Физичко насиље

Физичко насиље може се дефинисати као: „употреба физичке силе против другог лица или групе лица, која за последицу има физичку, сексуалну или психичку штету. Оно подразумева, између осталог, и ударање, шутирање, шамарање, убадање, пуцање, гурање, грижење и штипање.“¹⁹⁰ Овако постављена дефиниција физичког насиља обухвата, наиме, не само намерно предузето физичко насиље, већ и оно које је предузето без намере, чиме се обухвата и насиље које могу починити лица која нису способна да схвате тежину својих поступака те и да, последично, формирају намеру да некога повреди.¹⁹¹ На тај начин, појмом физичког насиља обухваћена су, дакле, и понашања која потичу од лица која се не могу сматрати одговорним за њих - као што су деца, психијатријски пацијенти, као и дементни пацијенти у одговарајућим установама.¹⁹² Такав избор је, наиме, и логичан када се има у виду да се приближно две трећине физичких напада на запослене догађа у области здравствене

¹⁸⁴ Посебно је запрепашћујућ пример Енглеске 19. века и праксе тешког рада деце у рудницима - чији је сликовит опис доступан и данас, а који приказује децу везану ланцима око струка и између ногу, уз помоћ којих су пузећи вукла контејнере. Вид. Children's employment commission, *First report of the commissioners (mines)*, <https://www.calderdale.gov.uk/wwt/search/controlservlet?PageId=Detail&DocId=100911>, 16. 02. 2017.

¹⁸⁵ International Labour Organization, *Children in hazardous work - what we know what we need to do*, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), International Labour Office, Geneva, 2011, стр. 9-13, 32-36.

¹⁸⁶ Francisco Comaru, Edmundo Werna, *The health of workers in selected sectors of the urban economy: challenges and perspectives*, *op. cit.*, стр. 3.

¹⁸⁷ Jerry van den Berge, „Working towards decent ‘green’ jobs in the waste industry“, *HesaMag*, број 9/2014, стр. 12.

¹⁸⁸ У складу са статистичким подацима доступним за подручје Велике Британије ризик од повређивања, конкретно у овом сектору, два пута је већи од оног који постоји у сектору грађевине. Вид. Rob Edwards, „The fatal dangers of working in the recycling industry“, *HesaMag*, број 9/2014, стр. 17.

¹⁸⁹ Francisco Comaru, Edmundo Werna, *The health of workers in selected sectors of the urban economy: challenges and perspectives*, *op. cit.*, стр. 3.

¹⁹⁰ International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organization, Public Services International, *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*, International Labour Office, Geneva, 2002, стр. 3.

¹⁹¹ Katherine Lippel, *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, International Labour Office, Geneva, 2016, стр. 8.

¹⁹² Katherine Lippel, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress“, *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, Vol. 1, 2018, стр. 145.

заштите,¹⁹³ што је вероватно и разлог зашто у здравственом сектору на физичко насиље запослени некад гледају као на један додатан сегмент њиховог посла.¹⁹⁴ Поједини теоретичари пак физичко насиље сматрају и посебним обликом агресије у радној средини, која подразумева понашања предузета у намери да се проузрокују физичке повреде.¹⁹⁵ С друге стране – супротно таквом схватању, неки теоретичари истичу да се појам агресије и насиља не смеју мешати иако се то често чини, с обзиром на то да агресија подразумева реакцију која је импулсивна и проузрокована одређеним емотивним разлозима, док насиље подразумева тзв. функционалну агресивну реакцију која се предузима са одређеним циљем и без емоција.¹⁹⁶ Додајемо стога да физичко насиље може представљати и саставни део процеса психичког узнемиравања (злостављања) у радној средини. Злостављање је, наиме, процес градативног карактера и карактеришу га понашања која у раним фазама нису лако уочљива, али која се временом развијају у агресивне поступке и понашања злостављача, са потенцијалом да кулминирају и у виду понашања које је подобно да се окарактерише као физичко насиље.¹⁹⁷

У сваком случају, када се говори о феномену насиља на раду уопште, мисли се на „било какав поступак, инцидент или понашање које одступа од разумног понашања, а током ког је особа нападнута, угрожена, којим јој је нането зло или којим је особа повређена у току рада, односно уколико је такво повређивање директна последица његовог/њеног рада.“¹⁹⁸ И мада се у делу литературе насиље дели искључиво на *интерно насиље* – односно насиље између колега и њихових надређених и на *екстерно насиље*, које је везано за особе које нису део радног колектива или који не спадају у запосленима надређена лица,¹⁹⁹ поједини аутори теже и даљем прецизирању. У том смислу, по некима је могуће разликовати три типа насиља која се везују за радну средину. Први тип подразумева *насиље које потиче од лица које нема било какву легитимну везу са запосленим или његовим послодавцем*, односно од криминалца - где је, по правилу, главни циљ предузимања насиља новац или друге вредности, па и проста демонстрација моћи.²⁰⁰ Други тип, пак, подразумева *насиље почињено од стране лица које је клијент послодавца*, док се трећи тип односи на ситуације у којима *улогу насилника има други запослени, руководилац или менаџер*.²⁰¹ Другим речима, ова подела подразумева *интерно насиље, екстерно насиље*, као и *насиље које је иницирано од стране клијената*.²⁰² Опет, има и оних који сматрају да таквој подели треба додати и четврти облик насиља, односно *насиље до ког долази у ситуацијама проузрокованим личном везом између жртве и нападача*. Потоњи облик, дакле, подразумева ситуације када нападач није ни на који начин повезан са послодавцем.²⁰³ Диференцирање оваквог облика физичког насиља потпуно је смислено када

¹⁹³ Georges Steffgen, „Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention“, *European Review of Applied Psychology*, Vol. 58, број 4/2008, стр. 287.

¹⁹⁴ Critical Incident Response Group, National Center for the Analysis of Violent Crime, FBI Academy, *Workplace violence - issues in response*, стр. 54, <https://www.hsdl.org/?view&did=444583>, 13. 4. 2020.

¹⁹⁵ Katherine Lippel, *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, *op. cit.*, стр. 8.

¹⁹⁶ Georges Steffgen, „Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention“, *op. cit.*, стр. 286.

¹⁹⁷ Ståle Einarsen, „The nature and causes of bullying at work“, *International Journal of Manpower*, Vol. 20, број 1-2/1999, стр. 18-20.

¹⁹⁸ Duncan Chappell, Vittorio di Martino, *Violence at work*, third edition, International Labour Office, Geneva, 2006, стр. 10.

¹⁹⁹ Katherine Lippel, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress“, *op. cit.*, стр. 144-145. Duncan Chappell, Vittorio di Martino, *Violence at work*, *op. cit.*, стр. 10.

²⁰⁰ Jon Richards, *Management of workplace violence victims*, International Labour Office/International Council of Nurses/World Health Organisation/Public Services International, Geneva, 2003, стр. 2.

²⁰¹ *Ibid.*

²⁰² Claire Mayhew, Duncan Chappell, „Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets“, *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol. 30, број 4-5/2007, стр. 331-332.

²⁰³ Georges Steffgen, „Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention“, *op. cit.*, стр. 286. Critical Incident Response Group, National Center for the Analysis of Violent Crime, FBI Academy, *Workplace violence - issues in response*, *op. cit.*, стр. 13.

се има у виду да је у Сједињеним Америчким Државама у периоду од 2003. до 2008. године, чак 33% убистава чије су жртве биле жене и која су извршена приликом рада, представљало последицу њихових личних веза са убицом. Чак 80% таквих убистава, притом, извршено је од стране њиховог емотивног партнера.²⁰⁴ Ово и јесте разлог зашто се често истиче да насиље, које по својој природи јесте породично, постаје и послодавчева брига оног тренутка када свој пут пронађе и у оквиру радне средине, те да је заправо у том случају послодавчева обавеза да заштити запосленог идентична обавези да га заштити од других криминалних активности и напада.²⁰⁵ Неки теоретичари, пак, истичу и да породично насиље може бити последица посла који запослени обавља. Наиме, по мишљењу ових писаца, природа одређеног посла може бити подобна да, протеклом времена, запосленог начини особом склоном насилничком понашању – те стога сматрају и да је обавеза послодавца да у таквим случајевима на одговарајући начин дисциплинује свог запосленог.²⁰⁶ Овај тзв. *spill-over* ефекат,²⁰⁷ посебно је карактеристичан за поједине професије - те је тако повећан ризик да запослени почне да се понаша као насилник према члановима породице посебно карактеристичан за полицијске службенике,²⁰⁸ док је последњих година у Сједињеним Америчким Државама посебно постало актуелно питање насиља које је извршено од стране професионалних спортиста.²⁰⁹ Додатно, нарочито актуелан облик физичког насиља који се везује за радну средину последњих година јесте и *насиље учињено од стране терориста*. Реч је, наиме, о облику физичког насиља које представља насиље на раду како са аспекта самих жртава, тако и са аспекта запослених у здравству и у другим хитним службама које настоје да помогну жртвама трагедија.²¹⁰ Наиме, чињеница да су 21. век потресли многобројни терористички напади – по својој природи брутални и често насумичног карактера, полако је створила перцепцију терористичког насиља као ултимативног облика физичког насиља испољеног у радној средини.²¹¹ Ово последично доводи и до успостављања својеврсне „културе страха“, која се огледа у формирању колективне свести прожете перцепцијом неизбежности терористичких напада у великим градовима.²¹²

Последицама физичког насиља посебно су изложени запослени појединих, у том смислу, високо ризичних сектора. Овде се, наиме, пре свега мисли на запослене у здравству,²¹³

²⁰⁴ Hope M. Tiesman, Kelly K. Gurka, Srinivas Konda, Jeffrey H. Coben, Harlan E. Amandus, „Workplace homicides among U.S. women: the role of intimate partner violence“, *Annals of epidemiology*, Vol. 22, број 4/2012, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4687019/>, 14. 4. 2020.

²⁰⁵ Critical Incident Response Group, National Center for the Analysis of Violent Crime, FBI Academy, *Workplace violence - issues in response*, *op. cit.*, стр. 42.

²⁰⁶ Више о овоме: Katherine Soledad Martinez, „Not just domestic violence: the role of the workplace in mitigating abusers“, *University of Maryland Law Journal of Race, Religion, Gender and Class*, Vol. 15, број 1/2015, стр. 170-189.

²⁰⁷ Katherine Lippel, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress“, *op. cit.*, стр. 153.

²⁰⁸ Више о овоме: Leanor Boulton Johnson, Michael Todd, Ganga Subramanian, „Violence in police families: work-family spillover“, *Journal of Family Violence*, Vol. 20, број 1/2005, стр. 3-12.

²⁰⁹ The NFL's problem with violence against women: a story of profit and apathy, <https://www.theguardian.com/sport/2018/dec/07/the-nfls-problem-with-violence-against-women-a-story-of-profit-and-apaty>, 14. 4. 2020.

²¹⁰ Claire Mayhew, Duncan Chappell, „Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets“, *op. cit.*, стр. 332.

²¹¹ Duncan Chappell, Vittorio di Martino, *Violence at work*, *op. cit.*, стр. 3-6.

²¹² Claire Mayhew, Duncan Chappell, „Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets“, *op. cit.*, стр. 336.

²¹³ У Сједињеним Америчким Државама, у складу са доступним подацима, број физичких напада извршених у здравственом сектору и сектору социјалне заштите превазилази број напада извршених у свим осталим секторима. Critical Incident Response Group, National Center for the Analysis of Violent Crime, FBI Academy, *Workplace violence - issues in response*, *op. cit.*, стр. 54.

кућно помоћно особље,²¹⁴ запослене у образовању,²¹⁵ запослене који раде са јавношћу и уопште у сектору услуга (као што су то возачи јавног превоза, таксисти или запослени у ресторанима), као и на запослене у безбедносном сектору (односно у полицији, војсци и казним институцијама).²¹⁶ Другим речима, најугроженији су запослени у занимањима која подразумевају значајан ниво контакта „лицем у лице“ са клијентима и муштеријама, као и у занимањима која подразумевају велику количину новца или других вредности на месту где запослени обавља свој рад.²¹⁷ Додатне околности које могу изложити запослене овом ризику опет могу бити и чињеница да рад обављају сами (што ризику излаже и запослене који раде у малим продавницама, на киосцима и на пумпама), да раде у атипично време (ноћни рад), као и да њихов посао подразумева рад са људима који су ожалостњени, у невољи или који су неурачунљиви (здравство и социјална заштита).²¹⁸ Нека занимања су ипак ризичнија од осталих, а с обзиром на чињеницу да подразумевају изложеност збиру чинилаца који потенцијално могу бити разлог повећаном ризику од физичког насиља – што је, случај, примера ради, са возачима такси возила.²¹⁹

Када је пак реч о последицама физичког насиља, оне могу бити различите, те и поред конкретних физичких повреда могу бити и психичког карактера. Тако се, на нивоу појединца, реакција на преживљен стрес и сам страх од даљих напада последично могу одразити и на психичко здравље запосленог, те проузроковати стања као што су депресија и различити психосоматски поремањаји, чак и посттрауматски стресни поремећај који може имати за последицу и суицидне тенденције код запосленог. С друге стране, физичко насиље може се негативно одразити и на самог послодавца, који се може суочити са последицама као што су умањена продуктивност и, последично, мања конкурентност, док на нивоу друштва оно може проузроковати повећане трошкове здравствене заштите. Осим тога, треба имати у виду и да не само жртве, већ и лица која су била сведоци физичког насиља на раду, могу имати потпуно исте симптоме као да је насиље било извршено над њима.²²⁰

²¹⁴ То нас утврђује у уверењу да не постоји разлог који би могао послужити као оправдање одговарајућег решења Закона о безбедности и здрављу на раду, а којим се заштите која се пружа тим прописом лишавају лица која су ангажована као кућно помоћно особље. Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 4, став 1, тачка 1. Претходно решење могућа је последица и „погрешне претпоставке да дом послодавца представља здраву и безбедну радну средину“. Вид. Љубинка Ковачевић, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право*, број 2/2013, стр. 84.

²¹⁵ Честа је перцепција насиља као „нормалне“ последице ученичког понашања. Вид. Katherine Lippel, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress“, *op. cit.*, стр. 145.

²¹⁶ Katherine Lippel, *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, *op. cit.*, стр. 19-22.

²¹⁷ Claire Mayhew, Duncan Chappell, „Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets“, *op. cit.*, стр. 330.

²¹⁸ Више о овоме: Duncan Chappell, Vittorio di Martino, *Violence at work*, *op. cit.*, стр. 71-111.

²¹⁹ Claire Mayhew, Duncan Chappell, „Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets“, *op. cit.*, стр. 330.

²²⁰ Више о овоме: Georges Steffgen, „Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention“, *op. cit.*, стр. 289-290.

3.2. Психосоцијални ризици и њихове последице

3.2.1. Појам и особености психосоцијалних ризика

Термини психосоцијална опасност и психосоцијални ризик често се употребљавају наизменично у научној литератури,²²¹ што доприноси својеврсној термилошкој конфузији. Алес (*Edoardo Ales*) стога указује на свеопшту тенденцију преклапања термина ризик и опасност и формирања својеврсног, како га он назива, „супер-концепта“ појма ризик, који у себи обухвата и појам опасности, као способности одређеног ентитета да запосленом нанесе штету.²²² Ипак, ризик као појам подразумева могућност наступања неког догађаја, а не представља и сам догађај о коме је реч.²²³ У том смислу, психосоцијалне опасности јесу они „аспекти планирања, организације и управљања радом, у оквиру њиховог друштвеног и амбијенталног контекста, који имају потенцијал да проузрокују штету – било психосоцијалног, било физичког типа.“²²⁴ Оне представљају дакле производ карактеристика организације одређеног посла, као и амбијенталних и друштвених околности у којима запослени ради - док се њихов заједнички именилац са ризицима налази у одређеној дужој или краћој изложености запосленог одређеним штетностима.²²⁵ Другим речима, дакле, квалитет радне средине зависи од ефикасности управљања ризицима који су сродни различитим димензијама обављања рада.²²⁶ У том смислу, у литератури је посебно издвојено десет таквих димензија - односно психосоцијалних фактора,²²⁷ за које се везују и одговарајуће психосоцијалне опасности. Први психосоцијални фактор везује се тако за *садржину самог рада који запослени обавља* и подразумева опасност недостатка разноликости, смисла или стручног изазова. С друге стране, за фактор *обима посла и темпа којим се одређени посао обавља* везује се и опасност да запослени буде преоптерећен обимом посла који му је поверен, односно да му није поверено довољно посла, као и да је стално под притиском рокова за његово обављање. Опасности које се, пак, везују за *распоред радног времена* подразумевају опасности као што су рад у сменама или ноћни рад, дуг период рада без могућности социјалног контакта итд., док се фактор *места обављања рада и опреме која се употребљава* везује за опасности употребе неисправне опреме, мањка простора или слабог осветљења. С друге стране, фактор *контроле на раду* са собом носи опасност недостатка могућности запослених да утичу на услове рада, док се за *културу организације рада* везује опасност недостатка квалитетне комуникације или договора у погледу организационих циљева. Надаље, опасности које се везују за фактор *међусобних односа на послу* јесу, између осталог, и конфликти на раду, као и узнемиравање односно злостављање. Даље, *улога коју запослени имају у организацији* може, примера ради, са собом носити и опасност одговорности према другим запосленима, док се за *питања везана за развој каријере запосленог* везују, између осталог, и опасност од немогућности напредовања, несигурност запослења и мале зараде. Када је, пак, реч о *међусобном утицају посла на приватан живот и обрнуто*, он подразумева, између осталог, и

²²¹ Valentina Forastieri, „Prevention of psychosocial risks and work-related stress“, *International Journal of Labour Research*, Vol. 8, број 1-2/2016, стр. 13.

²²² Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 415.

²²³ Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 79.

²²⁴ Stavroula Leka, Aditya Jain, *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*, *op. cit.*, стр. 1.

²²⁵ Valentina Forastieri, „Prevention of psychosocial risks and work-related stress“, *op. cit.*, стр. 13.

²²⁶ Stavroula Leka, Tom Cox, Gerard Zwetsloot, *The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF)*, у: Stavroula Leka, Tom Cox (eds), *The European framework for psychosocial risk management: (PRIMA-EF)*, Institute of Work, Health and Organisations, Nottingham, 2008, стр. 1–6.

²²⁷ У неким радовима наилазимо, ипак, и на нешто мало другачију поделу. Вид. Evelyn Kortum, Stavroula Leka, Tom Cox, „Perceptions of psychosocial hazards, work-related stress and workplace priority risks in developing countries“, *Journal of Occupational Health*, Vol. 53, број 2/2011, стр. 145.

опасност наилажења на потешкоће у потрази за равнотежом између приватног и професионалног живота запосленог.²²⁸ Алес у том смислу истиче да се у литератури, слично појму ризика, од појма психосоцијалног ризика такође прави један „супер-концепт“, који обухвата како психосоцијалне ризике, тако и ризике психофизичког типа. Он, наиме, сматра да су *психофизички ризици* они ризици који се везују за организацију рада и који поседују потенцијал да нанесу штету психофизичкој сфери запосленог док се, с друге стране, *психосоцијални ризици* везују за понашања која могу потицати како од запослених, тако и од послодавца и која, као таква, могу нанети штету емотивној и социјалној сфери запосленог.²²⁹ Стога он психофизичке ризике везује за опасности као што су прековремени, ноћни, монотон или посебно тежак рад док, с друге стране, феномене као што су сексуално и психичко узнемиравање везује за домен психосоцијалних ризика.²³⁰

Злостављање, као и други видови узнемиравања, јесте један специфичан, мултиформни феномен, који не треба посматрати само као последицу лошег психосоцијалног радног окружења, већ и са аспекта да је „постати жртва злостављања ситуација у којој психосоцијални ризик изазива психолошка оштећења.“²³¹ Овакво схватање се, мишљења смо, може протумачити и на тај начин да чињеница да је према одређеној особи усмерено понашање које се може квалификовати као злостављање, односно сексуално или друго узнемиравање, релативизује вероватноћу или неизвесност настанка одређене штете по психичко здравље запосленог. Ово би објаснило и терминолошко преклапање на које наилазимо у литератури – имајући у виду да на тај начин оваква понашања у себи сједињују оба наведена спорна појма. Таква њихова особеност могла би се објаснити и чињеницом да се ради о понашањима која већ сама по себи, по правилу, подразумевају одређену репетитивност и континуирано предузимање према појединцу или групи током одређеног дужег временског периода - како би се уопште и могла окарактерисати као злостављање или узнемиравање.²³² Уосталом, имајући у виду да професионални ризик представља опасност од наступања одређеног догађаја што, у овом контексту, може бити посматрано и као опасност наступања одређене повреде или друге штете по здравље запослених, али исто тако и као вероватноћа од наступања одређене опасности по здравље²³³ не видимо разлог зашто, примера ради, злостављање на раду не може бити посматрано као ризик који је везан за конфликте на раду као једну врсту психосоцијалних опасности. Другим речима, мислимо да се ради о феноменима које је немогуће прецизно дефинисати, односно сврстати без икакве замерке у било коју од те две категорије. Уосталом, како то примећује Ван дер Планкова (*Véronique van der Plancke*), чак и поједини аспекти рада који могу бити потпуно независни у односу на постојеће међусобне односе у радној средини, као што је то емотивни и ментални премор проузрокован обимом посла, временом могу довести до конфликтних ситуација које могу ескалирати у понашања која се могу окарактерисати као злостављање на раду (уколико се њима не позабави без одлагања).²³⁴

²²⁸ Christian van Stolk, Laura Staetsky, Emmanuel Hassan, Chong Woo Kim, *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, стр. 20.

²²⁹ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 417.

²³⁰ *Ibid.*

²³¹ World Health Organization, *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. Protecting workers' health series*, no. 9, World Health Organization, Geneva, 2008, стр. 2.

²³² Више о овоме: Ståle Einarsen, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, број 4/2000, стр. 386-387.

²³³ Вид. Snežana Živković, Miodrag Milenović, Miroslav Rakić, „Psychosocial risk management“, *Safety Engineering*, Vol. 7, број 2/2017, стр. 93.

²³⁴ Véronique van der Plancke, „Psychosocial risks and Belgian labour law: an emphasis on harassment“, у: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial risks in labour and social security law: a comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017, стр. 127.

3.2.1.1. Злостављање на раду

Иако је, традиционално, у радном праву већа пажња посвећивана физичком насиљу, у новије време уочен је значај последица које са собом може носити психичко насиље - које само по себи може подразумевати различите тактике којима се може испољити агресија, а од којих свака може потенцијално нанети велику штету њеним жртвама.²³⁵ Шта се све може сматрати психичким насиљем²³⁶ питање је на које није лако дати потпун одговор и у том погледу није заузет јединствени став. Ипак, оно што не представља тачку спорења јесте да психичко узнемиравање, односно злостављање, свакако представља један облик психичког насиља,²³⁷ који неки називају и емотивним насиљем.²³⁸

Слично појму психичког насиља, усаглашеност терминологије не постоји ни када се говори о психичком узнемиравању, односно, злостављању, те се тако у страниј литератури наилази на појмове као што су *mobbing* – што је термин који се и код нас често употребљава, као и *bullying*. И мада су у почетку ова два термина заиста и подразумевала одређене разлике између одговарајућих феномена, временом је, ипак, дошло до њихове асимилације, те иако различита литература може употребљавати и различиту терминологију она ће, по правилу, имати за предмет свог истраживања потпуно исти феномен. Претходно с обзиром на то да се концептуална разлика појма мобинг (*mobbing*) – који је првобитно покривао ситуације колективног злостављања, као и термина и појма насилништво (*bullying*) - који је првобитно подразумевао ситуације у којима је злостављање било предузимано од стране појединца, временом изгубила, односно да је замрла.²³⁹ Који од ова два термина ће бити употребљаван, у великом зависи од државе у питању. Термин насилништво (*bullying*) употребљава се, тако, у Аустралији, Великој Британији и у другим англосаксонским државама, док се термин мобинг (*mobbing*) употребљава у скандинавским земљама, као и у другим државама са немачког говорног подручја.²⁴⁰ Ништа мању конфузију, притом, у литератури не ствара ни појам узнемиравање (*harrasment*) - како се он, као такав, често употребљава у страниј литератури у основи ради означавања истог феномена коме би други дали назив *mobbing*, односно *bullying*. Штавише, постоји и струја која заступа став да се појам *harrasment* односи искључиво на дискриминаторско узнемиравање док се, по њиховом схватању, термин *bullying*, користи ради описивања другог феномена, иако, у делу, сличном претходном. Овакав став ипак није прихватљив када се узме у обзир чињеница да постоје правни системи, као што је то канадски, који под појмом *harrasment* или *workplace harassment* - што је терминологија која је заступљена у њиховим прописима, заправо подразумевају феномен коме други дају назив *bullying*.²⁴¹ Слична ствар се примећује у Белгији и у Француској, у којима се за означавање феномена злостављања (односно *bullying* или *mobbing*) употребљава термин *harcèlement moral*.²⁴²

²³⁵ Duncan Chappell, Vittorio di Martino, *Violence at work*, *op. cit.*, стр. 17.

²³⁶ У једној од студија Међународне организације рада је пак истакнуто да се ради о понашању које се понавља, односно траје – те тако временом може код жртава проузроковати значајне последице, некад чак и озбиљније од оних које могу настати услед физичког насиља, док су сексуално узнемиравање и злостављање на раду само егземпларно наведени као облици оваквог насиља. Вид. *Ibid.*, стр. 17.

²³⁷ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 391.

²³⁸ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, International Labour Office, Geneva, 2018, стр. 2.

²³⁹ Duncan Chappell, Vittorio Di Martino, *Violence at work*, *op. cit.*, стр. 22.

²⁴⁰ Katherine Lippel, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress”, *op. cit.*, стр. 146.

²⁴¹ Katherine Lippel, „The law of workplace bullying: an international overview“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, број 1/2010, стр. 5.

²⁴² Katherine Lippel, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress“, *op. cit.*, стр. 146.

Прву доступну дефиницију појма мобинг формулисао је Хајнц Лејман (*Heinz Leymann*), који му поред термина мобинг додаје и назив психички терор. Наиме по Лејману: „психички терор или мобинг на раду представља непријатељску и неетичку комуникацију која је усмерена на систематичан начин од стране једног лица или више њих, углавном ка једној индивидуи. Постоје такође и случајеви у којима је такав мобинг узајаман све док се један од његових учесника не покаже као слабији. Овакво понашање понавља се често (скоро свакодневно) у току дугог периода времена (најмање шест месеци) и, због своје учесталости и трајања, за последицу има значајну психичку, психосоматску и социјалну патњу.“²⁴³ Злостављање, дакле, јесте један ескалирајући процес у току кога лице које се суочава са њиме завршава у инфериорној позицији и постаје мета систематских, негативних друштвених понашања, односно поступака. Такав конфликт, сам по себи, не може се сматрати злостављањем уколико се ради о изолованом инциденту или ако су стране учеснице равноправне у „снази.“²⁴⁴ Како то Лејман примећује, главна карактеристика овог феномена јесте манипулација – било да се ради о манипулацији репутацијом жртве (гласине, исмејавање итд.), манипулацији комуникацијом са жртвом (што подразумева све од упућивања „значајних погледа“ и критике, па до некомуницирања са жртвом и онемогућавања изражавања жртве), манипулацији друштвеним околностима (изолација жртве), манипулацији природом посла који се обавља или могућношћу његовог обављања (недостатак, односно неповеревање радних задатака, давање безначајних и понижавајућих радних задатака), као и манипулацији насиљем, односно претњама насиљем.²⁴⁵ Ајнерсен (*Ståle Einarsen*) истиче и да злостављање може бити последица одређеног конфликта на раду, али да може имати и „предаторски“ карактер – што подразумева ситуације када сама жртва лично није урадила ништа чиме би могла провоцирати злостављача. У другонаведеном примеру жртва се, дакле, игром случаја налази у тој улози – како „предатор“ или има жељу да покаже, односно демонстрира, своју моћ или да експлоатише послушност жртве у складу са неким другим својом планом.²⁴⁶ У зависности од тога ко се налази у улози злостављача феномен злостављања можемо поделити на *хоризонтално злостављање* – када се у улози злостављача налазе други запослени, као и на *вертикално злостављање* – када се у улози злостављача налази надређено лице.²⁴⁷ Додатно, додуше изузетно ретко, може доћи и до *обрнутог злостављања* – чија се особеност огледа у томе да се као жртва злостављања налази запослени на руководећим пословима, а у улози злостављача запослени који му је подређен.²⁴⁸

Оно што је, пак, примећено као карактеристика злостављања које се предузима од стране других запослених, јесте и склоност менаџмента, односно послодавца, да се приклони предрасудама самих злостављача. На тај начин, жртва злостављања доводи се у позицију „означене индивидуе“, чиме се формира претпоставка да је узрок проблема девијантна личност жртве.²⁴⁹ Вертикално злостављање, пак, може бити прикривено, те се тако запосленима од стране послодавца или менаџмента у изглед могу ставити одређене погодности ради злостављања одређеног запосленог или групе запослених – чиме се даје привид хоризонталног злостављања иако се, уколико се загребе по површини, види да је реч о вертикалном злостављању.²⁵⁰ Д’Крузова (*Premilla D’Cruz*), пак, прави разлику и између

²⁴³ Heinz Leymann, „Mobbing and psychological terror at workplaces”, *Violence and Victims*, Vol. 5, број 2/1990, стр. 120.

²⁴⁴ Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L. Cooper, „The concept of bullying and harassment at work: The European tradition“, у: Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L. Cooper (eds), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, Taylor & Francis Group, London, 2011, стр. 22.

²⁴⁵ Heinz Leymann, „Mobbing and psychological terror at workplaces, violence and victims“, *op. cit.*, стр. 121.

²⁴⁶ Ståle Einarsen, „The nature and causes of bullying at work“, *op. cit.*, стр. 22-24.

²⁴⁷ Katherine Lippel, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress“, *op. cit.*, стр. 144-145.

²⁴⁸ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 398.

²⁴⁹ Heinz Leymann, „Mobbing and psychological terror at workplaces, violence and victims“, *op. cit.*, стр. 121-122.

²⁵⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 396.

интерперсонализованог и деперсонализованог злостављања. Наиме, како она наводи, интерперсонализовано злостављање подразумева таргетирање, односно циљно злостављање од стране надређеног или другог колеге, док деперсонализовано злостављање подразумева рутину потчињавања запослених која се спроводи преко руководиоца и менаџера.²⁵¹ У потоњем случају менаџери, односно запослени на руководећим пословима, прибегавају, наиме, увредљивом и непријатељском понашању на деперсонализован начин - дакле без таргетирања одређеног запосленог, као и без било какве друге намере осим да спроведу организациони план послодавца, утврђен у циљу боље конкурентности.²⁵² Битно је стога рећи да су жртве злостављања склоне губитку вере у многе вредности као што су доброта и праведност, као и у постојање људскости и рационалности људи. Додатно, њих, по правилу прожима осећај да зло увек пролази некажњено, као и снажан осећај неправде с тим у вези.²⁵³ Интересантно је стога, с обзиром на потенцијалне последице злостављања на раду, као и понашања као што су сексуално или дискриминаторско узнемиравање, посматрати ове феномене и из угла правичности. Претходно у складу са чињеницом да се заиста ради о случајевима „неправде на раду“ - како свако од ових понашања представља један облик лошег опхођења према запосленима, услед поступака који се у својој сржи могу окарактерисати као неправедни.²⁵⁴ Ово уосталом и стога јер заједнички именилац злостављања на раду, као и сексуалног и дискриминаторског узнемиравања, јесте тај да свако од ових друштвено неприхватљивих понашања подразумева и повреду достојанства на раду.²⁵⁵ Додатна отежавајућа околност у том смислу јесте и чињеница да је развој информационе технологије омогућио и да се психичко злостављање предузима и путем интернета, услед чега злостављање може бити вршено потпуно анонимно – што ствара и могућност да злостављач неће одговарати за своје понашање.²⁵⁶ Све ово су разлози зашто негативна страна моралног интегритета, као личног својства запосленог, која подразумева друштвено неприхватљив однос запосленог како према самом раду, тако и према другим запосленима, послодавцу и уопште општим моралним вредностима и њиховој примени на радном месту и под радним условима, такође захтева осуду и адекватно правно санкционисање.²⁵⁷

Злостављање, као такво, јесте процес градативног карактера, односно оно, по правилу, започиње агресивним понашањима која су тешко уочљива и дискретна – да би у каснијим фазама такво понашање заменила понашања која су агресивнијег типа, све до последње фазе када може доћи и до физичког насиља. Физичко насиље, као последња фаза феномена злостављања, потенцијално, пак, може довести и до етапе коју Ајнерсен назива „екстерминацијом“²⁵⁸ а Лејман „експулзијом“.²⁵⁹ Карактеристике овакве етапе јесу примораност жртве да напусти предузеће или другу радну средину - било услед неке радње или акта послодавца као што је отказ, било услед „добровољног“ напуштања предузећа од стране запосленог који ситуацију у радној средини сматра неподношљивом, те тако једино

²⁵¹ Premilla D'Cruz, *Depersonalized bullying at work - from evidence to conceptualization*, Springer, New Delhi, 2015, стр. 2-3.

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ Premilla D'Cruz, Ernesto Noronha, „Clarifying my world: identity work in the context of workplace bullying”, *The Qualitative Report*, Vol. 17, број 8/2012.

²⁵⁴ Cassandra A. Okechukwu, Kerry Souza, Kelly D. Davis, A. Butch de Castro, „Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities“, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 57, број 5/2014, стр. 573.

²⁵⁵ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 392.

²⁵⁶ Bettina West, Mary Foster, Avner Levin, Jocelyn Edmison, Daniela Robibero, „Cyberbullying at work: in search of effective guidance“, *Laws*, број 3/2014, стр. 600.

²⁵⁷ Предраг Јовановић, Дарко Божичић, „Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *op. cit.*, стр. 1232.

²⁵⁸ Ståle Einarsen, „The nature and causes of bullying at work“, *op. cit.*, стр. 18-20.

²⁵⁹ Heinz Leymann, „Mobbing and psychological terror at workplaces“, *op. cit.*, стр. 121-122.

решење види у свом одласку из ње.²⁶⁰ У најгорим случајевима, карактеристика ове фазе може чак бити и прибегавање самоубиству.²⁶¹ Ипак, чак и уколико чињеница да је лице постало жртва злостављања, сама по себи, често не носи ту тежину да се може рећи да је животно угрожавајућа, само ово искуство прети да „сруши унутрашњи свет“ жртве и тиме потпуно утиче на њен идентитет.²⁶² Уосталом, чињеница да законодавци, по правилу, дефинишу злостављање као опис последица које одређено понашање производи према адресату и његовој радној средини и јесте изазвана околност да се понављањем одређеног понашања успоставља злостављање на раду само ако оно негативно утиче на личност запосленог.²⁶³ Злостављање, тако, може бити окидач различитих реакција запослених које могу ићи од понашања као што је социјална изолација, бес и анксиозност, преко депресије, очаја, психосоматских болести и стреса, па све до самоубиства - док неки експерти чак тврде и да злостављање на раду има већи разарајући ефекат него сви други стресори у вези са радом заједно.²⁶⁴ Само депресија, као једна од претходно наведених последица злостављања, довољан је разлог за бригу када се има у виду да је она, у складу са подацима Светске здравствене организације, постала један од водећих узрока лошег здравља.²⁶⁵ Имајући стога у виду да насиље и узнемиравање на раду нису компатибилни са идејом достојанственог рада, као и, уопште, значај културе рада која се заснива на узајамном поштовању и достојанству лица за спречавање оваквог неприхватљивог понашања, 2019. године усвојена је и Конвенција Међународне организације рада број 190,²⁶⁶ која намеће обавезу свим држава чланицама које је ратификују да поштују, унапређују и спроводе право на свет рада без насиља и узнемиравања.²⁶⁷ Свет рада, у смислу ове Конвенције, подразумева, притом, како место на коме се рад обавља, тако и службени пут, пут од куће до посла и обрнуто, различите друштвене активности које су везане за рад, итд.²⁶⁸

3.2.1.2. Дискриминаторско узнемиравање на раду

Дискриминаторско узнемиравање представља посебан облик дискриминације и, као такво, успоставља се понављањем понашања којима се, у основи, повређује достојанство запосленог, а које је мотивисано урођеним или стеченим личним својствима (особинама, уверењем или статусом) запосленог који представљају основ дискриминације.²⁶⁹ Другим речима дакле, дискриминаторско узнемиравање се може посматрати као феномен који представља квалификовани облик дискриминације као такве.²⁷⁰ Разлог оваквој квалификацији јесте чињеница да дискриминаторско узнемиравање (за разлику од појма дискриминације) подразумева негативне поступке који су усмерени према одређеном запосленом због његових личних својстава као што су раса, етничка припадност, пол и други могући дискриминаторни

²⁶⁰ Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L. Cooper, „The concept of bullying and harassment at work: The European tradition“, *op. cit.*, стр. 22.

²⁶¹ Ståle Einarsen, „The nature and causes of bullying at work“, *op. cit.*, стр. 18-20.

²⁶² Cassandra A. Okechukwu, Kerry Souza, Kelly D. Davis, A. Butch de Castro, „Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities“, *op. cit.*, стр. 577.

²⁶³ Љубинка Ковачевић, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, *op. cit.*, стр. 234.

²⁶⁴ Ståle Einarsen, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *op. cit.*, стр. 386-387.

²⁶⁵ Depression, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>, 4. 2. 2020.

²⁶⁶ Конвенција Међународне организације рада број 190, преамбула, ст. 6, 7.

²⁶⁷ Конвенција Међународне организације рада број 190, члан 4, став 1.

²⁶⁸ Конвенција Међународне организације рада број 190, члан 3.

²⁶⁹ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду – центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013, стр. 420.

²⁷⁰ „Посебно тежак облик дискриминације због инвалидности јесте узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредно надређеног лица у радном процесу, због његове инвалидности.“ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, члан 26.

основи, чиме се ствара непријатељско понижавајуће или увредљиво радно окружење. Дискриминација, с друге стране, подразумева неједнак третман или лимитирање могућности запослених услед тих истих својстава.²⁷¹ Примерено је стога истаћи решење Директиве Савета 2000/43/ЕЗ, у складу са којим се дискриминаторским узнемиравањем по основу расе, односно етичке припадности, сматра свако нежељено понашање које је у вези са расом или етничким пореклом лица, предузето са сврхом да повреди достојанство лица у питању и ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.²⁷² Питање дискриминаторског узнемиравања по расном основу може, притом, бити посебно осетљиво с обзиром на општу неспремност да се призна да расизам постоји као проблем – што је опет неопходно како би се са њим ухватило у коштац и у оквирима радне средине. Један од могућих разлога томе неки виде и у чињеници да људи нису нимало вољни да дискутују о проблему расног узнемиравања из страха да ће кривица за његово постојање бити сваљена на њих.²⁷³ Ипак, невољност да се расизам призна као проблем може се можда приписати самој историји ове проблематике, која подразумева комплексан однос друштвене моћи самих раса. Претходно како расизам оправдава доминацију над члановима одређене расне или етничке групе услед устаљеног уверења о њиховој генетској и/или културалној инфериорности.²⁷⁴

Ипак, иако је видно да дискриминаторско узнемиравање подразумева и својеврсно таргетирање жртава по основу њихових личних својстава,²⁷⁵ то не значи да ће се свако такво понашање моћи и окарактерисати као дискриминаторско узнемиравање. Стога, када је реч о узнемиравању које је мотивисано полом запосленог, морамо истаћи да је неопходно правити дистинкцију између сексуалног узнемиравања и узнемиравања које представља дискриминаторско узнемиравање по основу пола, односно рода. Наиме, иако се како дискриминаторско, тако и сексуално узнемиравање, могу посматрати као посебни облици дискриминације,²⁷⁶ они по својој природи не представљају исти феномен. У том смислу, оно што представља тачку разликовања ова два феномена јесте чињеница да понашање мотивисано полом као дискриминаторским основом заправо представља дискриминаторско узнемиравање по основу пола све док се таквом понашању не придода и одређен сексуални контекст - када се оно почиње сматрати сексуалним узнемиравањем. Другим речима, лице над којим се дискриминаторско узнемиравање мотивисано полом врши постаће жртва само зато што је имало ту срећу да се роди као представник свог пола, док ће сексуално узнемиравање подразумевати понашања као што су коментари или напади предузети у одређеном сексуалном контексту. У том смислу, како то Кабат-Фар (*Kabat-Farr*) и Кортина (*Cortina*) истичу, треба правити разлику између сексуалног узнемиравања које подразумева прилажење, односно напад на одређену особу изазивањем нежељене сексуалне пажње или сексуалним уцењивањем, односно, како га оне називају, „узнемиравања путем сексуалног напада“, као и „узнемиравања по основу пола“ које, супротно претходном, подразумева одбијање лица због овог урођеног својства.²⁷⁷

Што се здравствених последица дискриминаторског узнемиравања тиче - оне могу бити многоструке, те су тако жртве дискриминаторског узнемиравања изложене високом нивоу

²⁷¹ Cassandra A. Okechukwu, Kerry Souza, Kelly D. Davis, A. Butch de Castro, „Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities“, *op. cit.*, стр. 575.

²⁷² Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, (*Official Journal of the European Communities*, L 180/22) – у даљем тексту: Директива Савета 2000/43/ЕЗ, члан 2, став 3.

²⁷³ Vittorio Di Martino, Helge Hoel, Cary L. Cooper, *Preventing violence and harassment in the workplace*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2003, стр. 32.

²⁷⁴ Cassandra A. Okechukwu, Kerry Souza, Kelly D. Davis, A. Butch de Castro, „Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities“, *op. cit.*, стр. 575.

²⁷⁵ *Ibid.*

²⁷⁶ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 420.

²⁷⁷ Dana Kabat-Farr, Lilia M. Cortina, „Sex-based harassment in employment: new insights into gender and context, law and human behavior“, *Law and Human Behavior*, Vol. 38, број 1/2017, стр. 60.

стреса, склоне су депресији, анксиозности, несаници, главобољама, проблемима са кожом, премору, алергијама, па чак и срчаним обољењима.²⁷⁸ Такође, оно може проузроковати мањак самопоуздања и различита асоцијална понашања као што је испољавање извесне одбојности према другима или потпуна асоцијализација, односно повлачење из друштва.²⁷⁹

3.2.1.3. Сексуално узнемиравање на раду

Сексуално узнемиравање јесте феномен који је први пут дефинисан на територији Сједињених Америчких Држава 1964. године, у оквиру забране дискриминације по основу пола (део VI Закона о грађанским правима 1964).²⁸⁰ У појединим скандинавским земљама на сексуално узнемиравање гледа се као на један облик психичког узнемиравања у ком се сексуалност користи као средство којим се врши угњетавање,²⁸¹ но у већини држава оно се квалификује као посебан вид дискриминације који се врши по основу полне припадности жртве. Претходно јер пол жртве и јесте разлог предузимања понашања које има карактер сексуалног узнемиравања.²⁸²

У том смислу, Комитет експерата за контролу над применом Конвенција Међународне организације рада у једном од својих извештаја уочио је два појавна облика сексуалног узнемиравања. Први облик је наиме сексуално уцењивање (*quid pro quo* узнемиравање) које подразумева „било какво физичко, вербално или невербално понашање сексуалне природе, као и свако друго понашање које је засновано на припадности одређеном полу а које погађа достојанство жена и мушкараца, које је нежељено, неразумно и увредљиво за особу према којој се предузима; и да се одбијање, или повиновање таквом понашању експлицитно или имплицитно представљају као основ за доношење одлуке која се тиче посла тог лица.“²⁸³ С друге стране, сексуално узнемиравање које проузрокује непријатељско радно окружење (*hostile work environment*) подразумева „понашање које ствара застрашујућу, непријатељску и понижавајућу радну средину за лице према ком се предузима.“²⁸⁴ На сличан начин, сексуално узнемиравање дефинисала је и Комисија за једнаке прилике у запошљавању Сједињених Америчких Држава. У складу са њеним смерницама, сексуално узнемиравање подразумева “нежељено удварање, захтеве за пружањем сексуалних услуга, као и друго вербално или физичко понашање сексуалне природе онда када се повиновање захтевима за пружањем сексуалних услуга експлицитно или имплицитно постави као услов за запослење; случајеве када се повиновање или одбијање таквих захтева употребљавају као основ за доношење одлука које се тичу запослења; или случајеве када се такво понашање исувише меша са обављањем рада или ствара застрашујућу, непријатељску или понижавајућу радну средину.“²⁸⁵ Дакле сексуално узнемиравање подразумева неадекватно сексуално понашање, захтевање одређених сексуалних услуга, вербалне изјаве, физичке радње - па чак и гестове којима се може описати

²⁷⁸ Malgorzata Milczarek, European Agency for Safety and Health at Work, *Workplace violence and harassment: a European picture*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, стр. 78-79.

²⁷⁹ *Ibid.*

²⁸⁰ За више информација о самом закону и проблемима у пракси око тумачења одредбе којом се забрањује дискриминација по основу пола („because of sex”) видети: Cody Perkins, „Sex and sexual orientation: title vii after Macy v. Holder“, *Administrative Law Review*, Vol. 65, број 2/2013, стр. 427-448.

²⁸¹ Ståle Einarsen, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *op. cit.*, стр. 380.

²⁸² Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 425.

²⁸³ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, International Labour Office, Geneva, 2003, стр. 463.

²⁸⁴ *Ibid.*

²⁸⁵ Kimberly T. Schneider, Suzanne Swan, Louise F. Fitzgerald, „Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, број 3/1997, стр. 401.

одређени сексуални чин и, уопште, било које нежељено понашање сексуалне природе за које је лице ставило до знања да је нежељено, које чини да се осећа понижено, увређено или застрашено и за које је извршилац разумно могао очекивати да ће проузроковати такав осећај.²⁸⁶ Јашаревић стога исправно примећује да став субјекта према коме је овакво понашање усмерено, односно нежељеност таквог понашања, јесте битан елемент узнемиравања. Овакво опажање он подупире и констатацијом да су удварање и сексуална привлачност, природни елементи свакодневног живота - што их чини и нормалним делом радног окружења.²⁸⁷ Осим тога, понашање које једно лице може доживети као благо увредљиво, друго лице може доживети као више него понижавајуће и довољно озбиљно да би се осетило угроженим и да би, последично, посегло за одређеним видом заштите. Стога, у обзир свакако треба узети и друштвене околности из којих једно лице потиче, као и целокупну друштвену позицију у којој се налази јер су неки од тих критеријума подобни да учине појединца посебно рањивим.²⁸⁸ Наиме, перцепција психосоцијалних ризика и, самим тим, реакција на њих могу се разликовати од запосленог до запосленог, с обзиром на чињеницу да се ради о једном субјективном осећају,²⁸⁹ што опет не значи да ће свако понашање које запослени доживљава као сексуално узнемиравање заиста и имати такав карактер. Одређено понашање мора се наиме посматрати и у оквиру контекста у коме је предузето, док мора бити узето у обзир и да ли је лице које се понашало на одређени начин могло очекивати да би такво понашање заиста могло произвести понижење или застрашивање код другог лица.²⁹⁰ Другим речима, да би се једно понашање могло окарактерисати као сексуално узнемиравање, његово постојање се не сме сагледавати на основу перцепције адресата одређеног понашања, већ у складу са схватањима тј. перцепцијом разумног човека.²⁹¹ Неки теоретичари, пак, тврде да ће у одређеним професијама, у којима у складу са њиховом природом преовлађује одређени пол, таква његова доминантност утицати знатно и на улогу запослених на раду - односно на очекивања која се за такав посао везују. Стога они сматрају да ће, последично, такви запослени бити склонији томе да постану жртве сексуалног узнемиравања - у односу на радне средине у којим је однос броја запослених различитог пола више избалансиран.²⁹² Њихов је став, наиме, да ће, када се говори о пословима као што је занимање стјуардесе - што је занимање у којем се традиционално претежно запошљавају жене, таква доминантна заступљеност женског пола изменити и перцепцију запослених у погледу понашања које могу сматрати очекиваним. Другим речима, овако запослене жене ће и саме рачунати на то да ће их други третирати пре свега као жене а не као запослене, те стога оне одређена понашања, која би се иначе могла квалификовати као сексуално узнемиравање, неће доживети на тај начин, с обзиром на то да ће оне подразумевати сексуалност као део свог посла.²⁹³ Ипак, жртве сексуалног узнемиравања могу бити сви запослени – независно од пола, година или других својих урођених или стечених особина. Стога иако заиста велику већину жртава сексуалног узнемиравања чине жене, то не значи да жртве сексуалног узнемиравања не могу бити и мушкарци - што посебно важи за младе мушкарце, мушкарце који су хомосексуалне оријентације, као и за мушкарце који раде

²⁸⁶ Minister of Manpower and Transmigration, International Labour Organization, *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*, Indonesia, 2011, стр. 5, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf, 3. 4. 2020.

²⁸⁷ Сенад Јашаревић, „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *op. cit.*, стр. 11-12.

²⁸⁸ Ståle Einarsen, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *op. cit.*, стр. 395.

²⁸⁹ Loïc Lerouge, „Health and safety law and psychosocial risks at work: a comparative overview of France and other countries“, у: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial risks in labour and social security law: a comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017, стр. 15.

²⁹⁰ Minister of Manpower and Transmigration, International Labour Organization, *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*, Indonesia, 2011, *op. cit.*, стр. 6.

²⁹¹ Вид. Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 432.

²⁹² Louise F. Fitzgerald, Alayne J. Ormerod, „Breaking silence: sexual harassment in academia and the workplace“, у: Denmark F., Paludi M. (eds), *Psychology of women: A handbook of issues and theories*, Greenwood Press., New York, 1993, стр. 562.

²⁹³ *Ibid.*, стр. 562-563.

у претежно женским окружењима.²⁹⁴ Осим тога, у улози извршиоца сексуалног узнемиравања могу се наћи како лица различитог, тако и лица истог пола – и то без обзира на њихову сексуалну оријентацију.²⁹⁵

Да је реч о једном посебно подмуклом проблему говори и чињеница да, услед страха од стигматизације, овај вид узнемиравања може проћи готово неопажено у радној средини за све време док жртва пролази кроз пакао. Наиме, велики број жртава се са злостављањем носи на тај начин што покушава да избегава лице које их је узнемирало уместо да му се супротставе – што неретко жртве оваквог понашања приморава на то да, услед природе свог посла, имају одређену интеракцију са својим злостављачем.²⁹⁶ На жалост, показало се да се жртве сексуалног злостављања често либе да пријаве сексуално узнемиравање из страха да ће оне бити сматране кривим за понашање које је усмерено према њима, као и из страха од губитка посла или остракизма својих колега, док неке жртве једноставно осећају стид или недостатак вере да ће им бити пружена одговарајућа заштита.²⁹⁷ У том смислу, чињеница да се ради о проблему који карактерише више него развијена пракса непријављивања и који је изузетно осетљиве природе,²⁹⁸ сексуално узнемиравање чини додатним изазовом за заштиту здравља и безбедности на раду запослених. Потоње поготово уколико је запослено лице злостављано од стране свог надређеног, како ће у том случају његов положај бити посебно незахвалан имајући у виду постојећи дисбаланс моћи.²⁹⁹ У том смислу, иако сексуално узнемиравање подразумева понашање које траје и које се понавља,³⁰⁰ одређена понашања, односно поступци, могу се квалификовати као сексуално узнемиравање чак и уколико су предузета само једном - уколико је степен њихове увредљивости такав да се њима мора признати карактер сексуалног узнемиравања³⁰¹ - што је став који Ајнерсен заузима и када је у питању злостављање, односно психичко узнемиравање.³⁰² Стога се може сматрати да је запослени постао жртва сексуалног узнемиравања уколико се суочио са понашањем које има природу сексуалног уцењивања – с обзиром на то да се ради о посебно увредљивом понашању које, иако предузето само једном, може створити значајно психичко оптерећење.³⁰³

Једном доживљено сексуално узнемиравање може оставити велике последице како по психичко, тако и по физичко здравље запослених. Познато је тако да историја преживљеног сексуалног узнемиравања може довести до недостатка сна и здравствених проблема као што је повишен крвни притисак (који временом може повећати ризик од срчаног удара или шлога). Ипак оно што је посебно фасцинантно јесте да ефекти стреса који је преживљен услед сексуалног узнемиравања могу трајати не само годинама, већ и деценијама.³⁰⁴ Стога је

²⁹⁴ Deirdre McCann, *Sexual harassment at work: National and international responses*, International Labour Office, Geneva, 2005, стр. 5.

²⁹⁵ У америчкој судској пракси је тако потврђено да се одређено понашање може окарактерисати као сексуално узнемиравање чак и онда када се у улози главних актера (односно жртве и извршиоца) налазе хетеросексуални мушкарци – одлука у предмету: *Oncala v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, Вид. Cody Perkins, „Sex and sexual orientation: title vii after *Macy v. Holder*“, *op. cit.*, стр. 433.

²⁹⁶ Kimberly T. Schneider, Suzanne Swan, Louise F. Fitzgerald, „Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations“, *op. cit.*, стр. 403.

²⁹⁷ Report on sexual harassment in the workplace in EU member states, стр. 115, <http://www.justice.ie/en/JELR/SexualHrrsmtRpt.pdf/Files/SexualHrrsmtRpt.pdf>, 3. 4. 2020.

²⁹⁸ Jane Pilling, *Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action*, International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Geneva, 2017, стр. 15.

²⁹⁹ Ståle Einarsen, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *op. cit.*, стр. 382.

³⁰⁰ *Ibid.*, стр. 383-384.

³⁰¹ Deirdre McCann, *Sexual harassment at work: National and international responses*, *op. cit.*, стр. 20.

³⁰² Ståle Einarsen, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *op. cit.*, стр. 383.

³⁰³ Више о подели на сексуално узнемиравање благог интензитета, озбиљно и веома озбиљно узнемиравање вид. Antonio Corral Alza, José Ruiz de Munain, *Sexual harassment of women in the workplace*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2006/sexual-harassment-of-women-in-the-workplace>, 4. 4. 2020.

³⁰⁴ Sexual Harassment And Assault Have Lifelong Health Consequences For Women, https://www.huffpost.com/entry/sexual-harassment-and-assault-have-lifelong-health-consequences-for-women_n_5bb76adbe4b0876eda9d91a3, 3. 4. 2020.

изузетно битно да послодавац развије, подржи и учини доступним све информације које се тичу спречавања и заштите од сексуалног узнемиравања у радној средини, да се уздржи од сексуалног узнемиравања, као и да предузме одговарајуће мере ако до сексуалног узнемиравања дође.³⁰⁵

3.2.1.4. Организација рада код послодавца као извориште психосоцијалних ризика

Организација рада код послодавца у себи подразумева елементе, односно чиниоце који, у једном делу, формирају психосоцијално окружење запослених - имајући у виду да она подразумева услове и околности под којим запослени требају да обављају рад, у складу са својим личним могућностима.³⁰⁶ Психосоцијалне опасности уско су стога повезане са некавалитетном радном средином и исто тако неодговарајућим организационим структурама на радном месту и дефинишу их недостаци у начину на који су радна места и сам рад организовани, као и неадекватно управљање радом запослених.³⁰⁷ Послодавац је стога дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен не само телесним већ и психичким могућностима запосленог,³⁰⁸ што у овом случају подразумева и утврђивање одговарајућег распореда радног времена, питање статуса који запослени има – односно који произилази из уговора о раду, као и питања која се тичу стратегије управљања радом. Потоње се, при томе, тиче и утицаја који они имају на своје запослене, тј. на способност да инспиришу своје запослене или да их охрабре на нове подухвате,³⁰⁹ како је несклад између уложеног труда и награде коју за такав труд запослени добија могућ извор стреса,³¹⁰ док је више студија указало и на његову повезаност са прекомерном употребом алкохола.³¹¹ Ипак, пракса жртвовања рада зарад богатства, на жалост, није ништа ново - те није ни чудно да се добробит запосленог неретко жртвује ради конкурентности послодавца. Притом, не само да је овакво понашање више него неетично јер један од основних моралних постулата јесте да се другоме не нанесе зло, већ није ни у складу са интересом послодавца за већом конкурентношћу - како запослени који су здрави (како у менталном, тако и у физичком смислу) и јесу њихово најмоћније оружје у трци за профитом.³¹² Стога је на послодавцу да услове рада прилагоди не само физичким, већ и менталним могућностима запосленог. Наиме, послодавчева је обавеза, као и интерес, да се потруди да – у мери у којој је то могуће, организује рад на такав начин да он не представља превелики стрес за запосленог, као и да не буде исувише монотон.³¹³ Такође, од изузетне је важности да послодавац приликом утврђивања распореда радног времена, као и периода

³⁰⁵ Minister of Manpower and Transmigration, International Labour Organization, *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*, Indonesia, 2011, *op. cit.*, стр. 9.

³⁰⁶ Magnus Sverke, Helena Falkenberg, Göran Kecklund, Linda Magnusson Hanson, Petra Lindfors, *Women and men and their working conditions: The importance of organizational and psychosocial factors for work-related and health-related outcomes*, стр. 18, 27-28, https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/women_and_men_and_their_working_conditions.pdf, 4. 4. 2020

³⁰⁷ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 2.

³⁰⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 9, став 4.

³⁰⁹ Magnus Sverke, Helena Falkenberg, Göran Kecklund, Linda Magnusson Hanson, Petra Lindfors, *Women and men and their working conditions: The importance of organizational and psychosocial factors for work-related and health-related outcomes*, *op. cit.*, стр. 27-28.

³¹⁰ Christian van Stolk, Laura Staetsky, Emmanuel Hassan, Chong Woo Kim, *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks*, *op. cit.*, стр. 21.

³¹¹ Valentina Forastieri, „Prevention of psychosocial risks and work-related stress”, *op. cit.*, стр. 16.

³¹² Joan Burton, *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*, стр. 5-6, https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf, 5. 4. 2020.

³¹³ Maria Steinberg, „Occupational health and safety in a diverse, post-industrial society: a Swedish dilemma“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 292.

предвиђених за одмор и самим тим опоравак запосленог од предузетих менталних и физичких напора, узме у обзир (онолико колико је то наравно разумно очекивати од њега) и личне околности запослених. Потоње, између осталог, да би запослени био у могућности да усклади своје приватне обавезе са обавезама које су везане за обављање рада код послодавца,³¹⁴ како несклад између професионалних и породичних обавеза код запосленог може створити и осећај кривице и незадовољства.³¹⁵ Додатно, послодавац треба да избегава у највећој могућој мери да додељује запосленом радне задатке који су безначајни и бесмислени и који, као такви, не представљају стручни изазов за запосленог. Такође, он не сме да намерно ускраћује обављање послова његовог радног места или да га преоптерећује послом који није могуће на адекватан начин обавити у, за то предвиђеном року,³¹⁶ јер преоптерећеност послом, тј. њом проузрокован премор, не само да може бити окидач за настанак депресије, већ представља и један од главних симптома синдрома прегоревања.³¹⁷

Да је квалитетна организација рада код послодавца неопходна за очување здравља или, боље речено, добробити запосленог, констатација је која је неспорна када се има у виду да се свет рада, као такав, рапидно мења из дана у дан, што са собом носи и захтев за заштитом запослених од негативних утицаја које такве промене проузрокују, а с обзиром на чињеницу да запослени представљају „најслабију карикату“ у ланцу таквог процеса. Промене чији смо сведоци подразумевају, пре свега, тенденцију флексибилизације радних односа, чиме стандардни радни однос, односно радни однос на неодређено уз пуно радно време, полако уступа свој примат нестандартним облицима радног односа.³¹⁸ Наиме, тенденција напуштања идеје стабилног радног односа као превазиђеног – услед чињенице да она постаје недовољна за успешно пословање, настала је као последица великих промена у области савремене економије.³¹⁹ Ипак, иако је наводни разлог оваквој тенденцији очување запослености, она подразумева и урушавање достојанства запослених, као и слабљење заштите здравља и безбедности на раду.³²⁰ Флексибилно организовање радног односа стога, како то Ковачевићева исправно примећује, не представља питање које је искључиво економског карактера, већ и питање које је од великог значаја и за добробит и достојанство запослених. У том смислу, ово питање ствара и потребу за постављањем одређених „социјалних граница“ у задовољавању економских потреба послодавца посредством одговарајућих радноправних норми.³²¹ Суштина стога и јесте у томе да се мере флексибилизације рада спроведу на такав начин да оне не буду корисне само за послодавца већ и за његове запослене, односно да се успостави одговарајућа равнотежа између флексибилности, као такве, и потребе за социјалном сигурношћу.³²² Ово је, ипак, постао својеврстан изазов, имајући у виду да је развој информационих технологија омогућио да рад буде обављан било кад и било где, те да не само да запослени нису више

³¹⁴ Teun Jaspers, Frans Pennings, „Occupational health and safety in the Netherlands: a shift of responsibilities“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 349-350.

³¹⁵ Vivian Shalla, „Time warped: the flexibilization and maximization of flight attendant working time“, *Canadian Review of Sociology*, Vol. 41, број 3/2008, стр. 358.

³¹⁶ Оваква пракса, уосталом, представља вертикално злостављање, као један од могућих облика злостављања запосленог на раду и то применом праксе „празног“ или „пуног“ стола. Вид. Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 396.

³¹⁷ Frank Van Dijk, Gerard Swaen, „Fatigue at work“, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 60, suppl. 1, 2003, стр. i1.

³¹⁸ International Labour Organization, *Safety and health at the heart of the future of work - building on 100 years of experience*, International Labour Office, Geneva, 2019, стр. 48–50.

³¹⁹ Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији и Србији“, *Радно и социјално право*, број 1/2015, стр. 2.

³²⁰ Сенад Јашаревић, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2013, стр. 238.

³²¹ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 258.

³²² Сенад Јашаревић, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *op. cit.*, стр. 246.

везани за пословне просторије послодавца, већ и да таква дешавања додатно погодују и пракси прековременог и ноћног рада.³²³

3.2.2. Стрес на раду као последица психосоцијалних ризика

Како је то истакао Ханс Селје (*Hans Selye*), који је први и дефинисао стрес као појам још 1936. године,³²⁴ проблем који се јавља при одређивању стреса – иако је он постао део нашег свакодневног вокабулара, јесте тај што стрес, исто као и успех, неуспех или срећа, зависи од перцепције сваког појединца, те тако нема исто значење за свакога. У биолошком смислу, Селје га дефинише као „неспецифичан одговор тела на било који захтев који му је наметнут“.³²⁵ Наиме, како он тврди, без обзира на то шта је специфичан узрок стреса, као и да ли се он може окарактерисати као пријатан или непријатан догађај или појава, уколико је интензитет захтева тела за прилагођавањем исти, тело ће имати исту несспецифичну реакцију - без обзира на специфичност захтева који ју је условио.³²⁶ Другим речима, стрес сам по себи није болест, али изложеност стресу у дужем временском периоду може умањити ефикасност на раду и може бити узрок лошег здравља,³²⁷ с обзиром на чињеницу да се ради о процесу који настаје у телу појединца, а који се јавља као његов одговор на потребу да се прилагоди различитим утицајима, променама и напорима којима се оно излаже.³²⁸ Стога Селје и истиче да је приликом истраживања феномена стреса вероватно најзначајнији корак био прављење дистинкције између стресора – односно чинилаца који могу проузроковати стрес и стреса – као одговора на различите стресоре.³²⁹ На тај начин постаје очигледно да стрес не представља психосоцијални ризик, али да он може бити последица реализације различитих психосоцијалних ризика. Стрес, као последица обављања одређеног посла, настаје стога у случају када су захтеви са којима се запослени суочава у радној средини, односно који су му наметнути, такви да превазилазе његову способност да се носи са њима, односно да их контролише.³³⁰ С друге стране, он такође може бити последица и различитог увредљивог понашања као што је то злостављање, сексуално и дискриминаторско узнемиравање или други облици претњи и насиља – што даље ствара потребу и за одговарајућом заштитом од оваквог понашања као што је, примера ради, утврђивање адекватне политике ношења са овим проблемом, подизање свести о неприхватљивости оваквог понашања и уопште о понашању које је пожељно у радној средини, па и утврђивање одговарајућег поступка заштите, уколико до таквог понашања ипак дође.³³¹

Констатација да је сваки облик стреса негативан била би, ипак, више него погрешна како он – уколико је примењен на адекватан начин и у „правој дози“, може бити посебно стимулативан и, на тај начин, последично унапредити учинак, односно ефикасност рада

³²³ Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva, 2017, стр. 21-24.

³²⁴ International Labour Organization, *Work related stress: A collective challenge*, Geneva, 2016, стр. 2.

³²⁵ Hans Selye, *Stress without distress*, J.B. Lippincott Company – Philadelphia & New York, Philadelphia, 1974, стр. 26-27.

³²⁶ *Ibid.*, стр. 28-29.

³²⁷ Framework agreement on work-related stress, signed by the ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP on 8 October 2004. – у даљем тексту FAWRS, тач. 3.

³²⁸ Levi Lennart, *Stress in industry - causes, effects and prevention*, Occupational safety and health series, No. 51, International Labour Office, Geneva, 1984. стр. 1.

³²⁹ Hans Selye, *Stress without distress*, *op. cit.*, стр. 27.

³³⁰ Christian van Stolk, Laura Staetsky, Emmanuel Hassan, Chong Woo Kim, *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks*, *op. cit.*, стр. 21.

³³¹ International Labour Office, *Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace*, International Labour Office, Geneva, 2012, стр. 85-95.

запослених. С друге стране, примењен на погрешан начин, исувише насилно и интензивно, он ће изазвати потпуно опречне последице.³³² Стога можемо закључити да је позитиван стрес производ добре организације рада, односно способног и одговорног менаџмента, док на супрот томе, неодговоран менаџмент, тј. неадекватна и некавалитетна организација рада, представљају снажан извор негативног стреса који, не само да може негативно утицати на продуктивност запослених, већ и на њихово свеопште здравствено стање. Негативан стрес, дакле, везујемо за реакције запосленог на негативне аспекте његовог физичког окружења, начин спровођења и организацију рада, односе унутар саме организације (нпр. лош однос са послодавцем или међу запосленима), улогу коју запослени има и др.³³³ Последично, најбољи одговор који се може имати на питање стреса јесте спречавање његовог настанка,³³⁴ при чему се мора водити рачуна и о различитостима самих запослених. Наиме, треба имати у виду да се, иако је сваки појединац способан да се носи са краткотрајним притисцима који му могу бити наметнути, исто не може тврдити и за дуготрајан притисак интензивног типа. Осим тога, сваки појединац може имати различите реакције на одређене ситуације које, пак, могу зависити и од самог периода у коме је до одређене ситуације дошло,³³⁵ тј. од тренутних дешавања у животу појединца. С друге стране, последице стреса такође могу бити посве различите, мада је посебно алармантна чињеница да се он повезује и са болестима као што су коронарна обољења, дијабетес и рак - што значи да последице неуспеха у препознавању и превенцији стреса могу бити и тешке и дугорочне болести запослених.³³⁶ Посебно је, притом, већ годинама, актуелно питање синдрома прегоревана (*burnout*), као последице дуже изложености стресу насталом у радној средини, односно у вези са обављањем посла.³³⁷ Наиме, у складу са проценама, проблеми са менталним здрављем представљају узрок губитка од чак три до четири процента бруто домаћег производа Европске уније - и то углавном услед пада продуктивности.³³⁸ Оваква статистика би стога требало да служи и као подсетник да је здравље запослених од изузетног значаја у данашњој захтевној и компетитивној радној средини и као подстицај да се обрати пажња на захтеве који се намећу запосленима - ради спречавања здравствених проблема који се јављају као последица рада.³³⁹

Улога послодавца је, дакле, кључна када је реч о питањима која се везују за превенцију стреса у радној средини, односно за превенцију негативних последица које стрес на раду може произвести по здравље запослених. Наиме, послодавац је тај који, уз квалитетну организацију послова, као и интелигентно управљање, може на одговарајући начин вршити утицај на запослене да свој рад обављају на ефикасан начин а да, притом, такав подстицај не превазиђе степен након ког он може произвести негативан стрес и, последично, потенцијалне негативне последице по здравље његових запослених. Стога превенција стреса захтева и један суптилнији приступ, односно методе у области међусобних људских односа на раду, који подразумевају развој социјалног дијалога, као и примену концепта друштвено одговорног послодавца у пракси.³⁴⁰ Оваква политика послодавца била би у складу како са његовим

³³² Levi Lennart, *Stress in industry - causes, effects and prevention*, *Occupational safety and health series*, *op.cit.*, стр. 6.

³³³ Jeremy Stranks, *Stress at work management and prevention*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Oxford, 2005, стр. 16-20.

³³⁴ Valentina Forastieri, „Foreword“, у: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial risks in labour and social security law: a comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017, стр. vii.

³³⁵ FAWRS, члан 3, став 2.

³³⁶ Зорица Танасковић, *Утицај стреса на запосленост у приватном и јавном сектору*, Веће савеза самосталних синдиката за више општина Златиборског округа, Ужице, 2012, стр. 54-56.

³³⁷ Samuel Melamed, Arie Shirom, Sharon Toker, Shlomo Berliner, Itzhak Shapira, „Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions“, *Psychological Bulletin*, Vol. 132, број 3/2006, стр. 327.

³³⁸ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, International Labour Organization, Geneva, 2011, стр. 4.

³³⁹ *Ibid.*

³⁴⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 371.

(евентуалним) алтруистичким побудама, тако и са жељом за профитабилношћу, имајући у виду да је рад који обављају здрави запослени знатно продуктивнији и ефикаснији од оног који обављају запослени које одликује незадовољство условима рада, као и евентуални здравствени проблеми. У том смислу, много зависи и од послодавчеве способности да обави адекватну процену усклађености (*goodness of fit*) између одређеног посла и запосленог који исти треба да обавља, у сваком појединачном случају,³⁴¹ а с обзиром на чињеницу да стрес представља и последицу немогућности да се превазиђе раскорак између захтева и очекивања која се запосленом намећу и његових способности.³⁴²

3.3. Нови професионални ризици по здравље радника

3.3.1. Нанотехнологија и зелени послови

Историјски гледано, увођење нових технологија и материјала у процес рада увек је са собом доносило и нове ризике, питања и недоумице. Ипак, то никад није представљало препреку даљим променама – што поготово важи данас, када се има у виду брзина којом се промене на тржишту рада дешавају, брзина живота који водимо, као и степен развијености науке која омогућава да се те промене испрате и на другим пољима. Идеја, односно визија коју подразумева будућност са нанотехнологијом као њеним саставним делом, подразумева тако способност да се разуме и контролише материја на нано нивоу, као потенцијалном извору револуције у технологији и индустрији која би била, пре свега, друштвено корисна.³⁴³ Оваква тежња усмерена је пак како према новим технологијама које би биле примењиве у медицини или образовању ефикаснијих система производње, тако и ка уређајима који имају карактеристике личне електронске опреме.³⁴⁴ „Нанотехнологија јесте уметност изградње проналазака најделикатнијег могућег нивоа, атом по атом“³⁴⁵, другим речима, она представља манипулацију материјом на атомском нивоу ради производње материјала, уређаја и система који поседују потпуно нова и другачија својства и функције.³⁴⁶

Оно што пак нанотехнологију чини посебном јесте чињеница да се својства одређених материјала знатно мењају у „нано-свету“, што је узрок токсичности одређених супстанци, запаљивости по правилу незапаљивих материјала или растворљивости супстанци које по својој природи нису такве.³⁴⁷ У том смислу, токсична својства наноматеријала, проистичу из

³⁴¹ Liza H. Gold, Daniel W. Shuman, *Evaluating mental health disability in the workplace - model, process, and analysis*, Springer Science&Business Media, New York, 2009, стр. 49.

³⁴² FAWRS, члан 3, став 1.

³⁴³ John F. Sargent, *The national nanotechnology initiative: overview, reauthorization, and appropriations issues*, <https://fas.org/sgp/crs/misc/RL34401.pdf>, 9. 4. 2020.

³⁴⁴ Jeong Joo Ahn, Youngjae Kim, Elizabeth A. Corley, Dietram A. Scheufele, „Laboratory safety and nanotechnology workers: an analysis of current guidelines in the USA“, *NanoEthics*, Vol. 10, број 1/2016. https://www.researchgate.net/publication/293045543_Laboratory_Safety_and_Nanotechnology_Workers_an_Analysis_of_Current_Guidelines_in_the_USA, 7. 4. 2020.

³⁴⁵ Štefan Luby, Martina Lubyová, „Nanoethics – a new chapter in ethical studies“, *Informatologia*, Vol. 48, број 1-2/2015, стр. 96.

³⁴⁶ National Institute for Occupational Safety and Health, *Current strategies for engineering controls in nanomaterial production and downstream handling processes*, U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, 2013, стр. 1. Наночестице ипак не настају само у процесу манипулације одређеним наноматеријалима – што је процес са којим се у пракси започело осамдесетих година 20. века, већ на њих nailазимо и у природи, док „случајне“ наночестице настају и услед одређених процеса сагоревања, млевења хране, замрзавања итд. Вид. Rebecca Kessler, „Engineered nanoparticles in consumer products: understanding a new ingredient“, *Environmental Health Perspectives*, Vol. 119, број 3/2011, стр. A122.

³⁴⁷ Štefan Luby, Martina Lubyová: „Nanoethics – a new chapter in ethical studies“, *op. cit.*, стр. 97.

њихових одређених својстава као што су њихова величина и површина, форма, тачка самозапаљивости и запаљивости итд., при чему – с обзиром на њихову изразито малу величину, они невероватном лакоћом могу доспети у ваздух и у воду, те, последично, и у људски организам.³⁴⁸ Наиме, ове честице су толико ситне да су невидљиве људским оком - површина од једног нанометра, ради перцепције, представља педесет хиљадити део једне власи људске косе.³⁴⁹ Ипак, иако су својства наночестица толико изражено другачија када се налазе у нано облику насупрот оним која имају у макро димензијама, то и јесте оно што их чини посебним. Наиме, баш те њихове особине, односно таква реактивност, јесу оно што их чини тако драгоценим за производњу многих производа.³⁵⁰ Ипак, обим подручја њихове примене представља посебан разлог за забринутост, а с обзиром на то да су наноматеријали пронашли своје место у процесу израде мноштва данас доступних производа који су у широкој употреби – као што су то креме за сунчање, спортска опрема, филтери за цигарете, различити облици текстила, па чак и жваке.³⁵¹ Ово свакако поставља питање евентуалне токсичности које такви производи могу имати за потрошаче, али је можда алармантније питање какав они утицај могу имати на лица која су им директно изложена при процесу производње. Наиме, запослени су први на удару потенцијалних опасности било које иновативне технологије – па у том смислу и нанотехнологије, с обзиром на чињеницу да су укључени како у процес развоја наноматеријала, тако и у процес њихове производње, па чак и у њихово рециклирање и одстрањивање.³⁵² Осим тога, не само да су запослени који су укључени у процес истраживања и развоја наноматеријала, као и производње и других облика руковања њима изложени ризику, већ они посредно ризику излажу и чланове своје породице, понашајући се, дакле, као „преносиоци“.³⁵³ Највише, ипак, чини се, забрињава чињеница да ризици који они са собом носе још увек нису довољно познати нити истражени – на шта стручњаци стално упозоравају.³⁵⁴

Редован начин доспевања наночестица, односно наноматеријала, у људски организам јесте респираторним путем и преко коже,³⁵⁵ док свој пут у људско тело они могу наћи и оралним путем - мада постоје и истраживања која се баве доспевањем наноматеријала у људски организам преко очију.³⁵⁶ Најраспрострањенији облик, ипак, јесте инхалација, односно респираторна апсорпција, при чему када се једном овакве честице нађу у телу оне могу ући у крвоток и лако допрети до других органа као што су срце, слезина, јетра, чак и мозак. Посебно забрињава то што једном када допру до људске ћелије, оне имају потенцијал да изазову различите запаљенске и имунолошке реакције.³⁵⁷ Наиме, чињеница да се ради о честицама изузетно мале величине погодује тези да их ткива у организму могу апсорбовати много брже, као и да оне могу имати необичну способност да путују кроз тело (чак и кроз ћелије), преко плаценте, све до мозга путем крви – што се уосталом и показало тачним при испитивањима

³⁴⁸ Budimir Mijović, „Nano - mnoštvo rizika i koristi“, *Sigurnost*, Vol. 57, број 3/2015, стр. 206.

³⁴⁹ The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Nanosafety at the OECD: the first five years 2006-2010*, OECD, Paris, 2011, стр. 3.

³⁵⁰ National Institute for Occupational Safety and Health, *Current strategies for engineering controls in nanomaterial production and downstream handling processes*, *op. cit.*, стр. v.

³⁵¹ Budimir Mijović, „Nano - mnoštvo rizika i koristi“, *op. cit.*, стр. 206.

³⁵² P. A. Schulte, C. L. Geraci, V. Murashov, E. D. Kuempel, R. D. Zumwalde, V. Castranova, M. D. Hoover, L. Hodson, K. F. Martinez, „Occupational safety and health criteria for responsible development of nanotechnology“, *Journal of Nanoparticle Research*, број 16/2014, стр. 2, <https://link.springer.com/article/10.1007/s11051-013-2153-9>, 7. 4. 2020.

³⁵³ Budimir Mijović, „Nano - mnoštvo rizika i koristi“, *op. cit.*, стр. 206.

³⁵⁴ Jeong Joo Ahn, Youngjae Kim, Elizabeth A. Corley, Dietram A. Scheufele, „Laboratory safety and nanotechnology workers: an analysis of current guidelines in the USA“, *op. cit.*

³⁵⁵ Štefan Luby, Martina Lubyová, „Nanoethics – a new chapter in ethical studies“, *op. cit.*, стр. 98.

³⁵⁶ Budimir Mijović, „Nano - mnoštvo rizika i koristi“, *op. cit.*, стр. 208.

³⁵⁷ Aída Maria Ponce Del Castillo, *Nanomaterials and workplace health & safety - What are the issues for workers?*, European Trade Union Institute, s. l., 2013, стр. 16-17.

извршеним на глодарима.³⁵⁸ Стога је изузетно битно контролисати ниво излагања запослених наночестицама, као потенцијалном извору опасности по њихово здравље – што, ипак, подразумева и улагање одређених средстава. У том смислу, контрола нивоа излагања запослених наноматеријалима се, тако, пре свега, може учинити *елиминацијом њихове употребе* или њиховом *заменом* – што није увек могуће, баш због њихових јединствених својстава, мада они уједно јесу најефикаснији, али и најскупљи облици контроле. Следећи могући облици контроле у том смислу јесу изолација запослених применом одговарајућих *инжењерских решења* - као што је пројектовање различитих баријера или адекватних вентилационих система, а потом и *административни облик контроле* - који подразумева методе као што је обука запослених и ротација послова које обављају. Административни облик контроле, иако иницијално захтева мање улагања, подразумева веће трошкове на дуге стазе, као и мању ефикасност од претходно наведених облика. Убедљиво највећу критику, ипак, трпи последњи облик, односно *контрола излагања запослених штетним утицајима наноматеријала употребом личне опреме за заштиту од наноматеријала*, с обзиром на то да се сматра недовољним обликом контроле, који се употребљава када други облици нису економски достижни или нису произвели жељене резултате.³⁵⁹ У том смислу, примећено је да су последња два облика контроле, пре свега, по својој природи, суплементарног карактера.³⁶⁰ У сваком случају, чињеница да су ризици које са собом носи рад са наноматеријалима недовољно познати, последично отежава и њихову процену и превенцију, што опет сасвим логично отежава и организовање рада са наноматеријалима на начин који је безбедан по здравље запослених. Ово је и један од разлога зашто је изузетно битна компонента заштите здравља и безбедности на раду запослених који раде са оваквим материјалима да имају редовне периодичне прегледе ради раног откривања евентуалних повреда или болести, а уосталом и ради прикупљања података о евентуалним шаблону, односно обрасцу њиховог настанка – што би омогућило даље превентивно деловање.³⁶¹ Потреба за оваквим превентивним деловањем очигледна је и уколико се има у виду да још увек не постоје потврђени случајеви болести, односно смртних исхода код људи, а за које се може са сигурношћу тврдити да су проузроковане вештачки произведеним наноматеријалима,³⁶² што дакле не пружа пуно информација о начину на који они заиста могу утицати на људски организам. На доступност оваквих информација, притом, по проценама стручњака, не треба ни рачунати још неколико наредних година.³⁶³

У међувремену, нанотехнологија је своју примену нашла и у тзв. *зеленој економији* – која је настала као одговор на нове изазове економије 21. века као што су застрашујуће климатске промене и пропадање природних ресурса, као и обезбеђивање одрживог развоја који би, као такав, подразумевао економски развој и социјалну једнакост и заштиту животне

³⁵⁸ Rebecca Kessler, „Engineered nanoparticles in consumer products: understanding a new ingredient“, *op. cit.*, стр. A121.

³⁵⁹ National Institute for Occupational Safety and Health, *Current strategies for engineering controls in nanomaterial production and downstream handling processes*, *op. cit.*, стр. 9-18.

³⁶⁰ Jeong Joo Ahn, Youngjae Kim, Elizabeth A. Corley, Dietram A. Scheufele, „Laboratory safety and nanotechnology workers: an analysis of current guidelines in the USA“, *op. cit.*

³⁶¹ Aída Maria Ponce Del Castillo, *Nanomaterials and workplace health & safety - What are the issues for workers?*, *op. cit.*, стр. 29.

³⁶² Rebecca Kessler, „Engineered Nanoparticles in Consumer Products: Understanding a New Ingredient“, *op. cit.*, стр. A121.

³⁶³ Вид. Aída Maria Ponce Del Castillo, *Nanomaterials and workplace health & safety - What are the issues for workers?*, *op. cit.*, стр. 40. Четворогодишње истраживање које је спроведено у Тајвану није указало на значајна здравствена погоршања код радника који су били изложени нано материјалима при свом раду (при малим концентрацијама емисије наночестица), но спроводиоци овог истраживања истичу да је неопходно истраживање наставити и у даљем периоду јер се не може искључити да ће се негативне последице показати након пет или више година. Wei-Te Wu, Lih-Ann Li, Tsui-Chun Tsou, Shu-Li Wang, Hui-Ling Lee, Tung-Sheng Shih, Saou-Hsing Liou, „Longitudinal follow-up of health effects among workers handling engineered nanomaterials: a panel study“, *Environmental Health*, Vol. 18, 2019, <https://ehjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12940-019-0542-y>, 13. 11. 2020.

средине. Зелена економија, дакле, представља симбол одрживе економије и друштва које чува животну средину за будућа поколења.³⁶⁴ У том смислу, политика одрживог развоја треба, дакле, да подразумева фокусирање на потребе како садашње, тако и будућих генерација, узимајући, притом, као референтну основу даљег развоја људско здравље, као и заштиту животне средине.³⁶⁵ Другим речима, зелени послови не треба да представљају краткорочно решење, већ будућност човечанства и планете.³⁶⁶ Ипак, иако је основни постулат зелене економије и, самим тим, и зелених послова који јој припадају, тај да се заштити и обнови животна средина, њихово битно обележје мора бити и заштита достојанства на раду – што не подразумева само адекватну зараду и сигурност запослења, већ и безбедне и здраве услове рада јер се, у супротном, они не могу сматрати „зеленим“.³⁶⁷ Стога треба имати у виду да заштита здравља и безбедности на раду овако запослених лица представља посебан изазов, с обзиром на то да још није јасно колико су ови послови заправо и безбедни послови. Наиме, не само да се запослени у зеленој економији суочавају са већ традиционалним ризицима биолошког, физичког, хемијског или другог типа, већ се они, по свој прилици, суочавају и са новим, недовољно истраженим ризицима које са собом носи увођење нове технологије, супстанци, као и процеса рада.³⁶⁸ Дакле, иако се овакви послови називају зеленим то, на жалост, не значи да они то јесу и по својој природи - како замена одређених супстанци које су опасне по околину другим, за околину мање штетним супстанцама, за последицу може имати и угрожавање здравља запослених.³⁶⁹ Другим речима, главни ризик даљег развоја зелене економије јесте да ће се у журби да се обезбеди што већи број зелених послова, занемарити оно што је подједнако важно – а то је њихов квалитет.³⁷⁰

На жалост, више је примера на којима је видно да је жеља за увођењем нових послова и процеса производње у намери да се створи радно окружење које је мање штетно по околину произвела и неке нове, недовољно познате, али потенцијално озбиљне ризике по здравље запослених у зеленој економији - те ћемо ми само егземплифкативно издвојити неке од њих. *Производња биогорива* је тако уско повезана са применом нанотехнологије, како наночестице, као такве, заједно са својим специфичним својствима, представљају снажног савезника у потрази за горивом које није штетно за животну средину, а које опет може имати изузетне перформансе.³⁷¹ Овај податак, имајући у виду недовољно истражене последице наноматеријала по здравље лица која им имају приступ, односно која су им изложена, посебно је забрињавајућ с обзиром на обим њихове планиране употребе. Наиме, прогнозе су стручњака да ће, услед чињенице да биогориво - за разлику од фосилног горива, не повећава ниво произведеног угљен диоксида, као и да је повезано са занемарљивом емисијом сумпора, представљати главни облик задовољавања потребе за енергијом у индустријски развијеним земљама, и то у нивоу од чак педесет процената у периоду до 2050. године.³⁷² О опасностима везаним за *индустрију*

³⁶⁴ International Labour Organization, *Promoting safety and health in a green economy*, International Labour Office, Geneva, 2012, стр. 1.

³⁶⁵ Kassu Jilcha, Daniel Kitaw, „Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development“, *Engineering Science and Technology, an International Journal*, број 20/2017, стр. 373.

³⁶⁶ High road or lowroad? - job quality in the new green economy, <https://www.goodjobsfirst.org/sites/default/files/docs/pdf/gifgreenjobsrpt.pdf>, 8. 4. 2020.

³⁶⁷ Michael Renner, Sean Sweeney, Jill Kubit, *Green jobs: towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, United Nations Environment Programme (UNEP), the International Labour Organization (ILO), the International Organisation of Employers (IOE), and the International Trade Union Confederation (ITUC), 2008, стр. 3-4, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf, 8. 4. 2020.

³⁶⁸ Antonio Valenti, Giuliana Buresti, Bruna Maria Rondinone, Benedetta Persechino, Fabio Boccuni, Grazia Fortuna, Sergio Iavicoli, „Stakeholders’ perception of the possible implications of “green jobs” for health and safety at work in Italy“, *Industrial Health*, Vol. 53, број 4/2015, стр. 333.

³⁶⁹ International Labour Organization, *Promoting safety and health in a green economy*, *op. cit.*, стр. 3.

³⁷⁰ High road or lowroad? - job quality in the new green economy, *op. cit.*

³⁷¹ Abdul-Sattar Nizami, Mohammad Rehan, „Towards nanotechnology-based biofuel industry“, *Biofuel Research Journal*, Vol. 5, број 2/2018, стр. 798-799.

³⁷² Mandana Akia, Farshad Yazdani, Elahe Motaee, Dezhi Han, Hamidreza Arandiyani, „A review on conversion of biomass to biofuel by nanocatalysts“, *Biofuel Research Journal*, Vol. 1, број 1/2014, стр. 17.

производње енергије употребом снаге ветра, опет, мало је доступних информација - како се ради о индустрији која је још релативно млада, а произвођачи нису ради да учине доступним податке који се тичу кварова и, уопште, њених негативних последица. Оно што је, ипак, познато јесте да је од 1970. године број несрећа на раду који се догодио у овој индустрији премашио број од 1300 - при чему се већина несрећа догодила последњих година.³⁷³ Може се, ипак, тврдити да овој индустрији фали квалификована радна снага – с обзиром на невероватну брзину којом се развија, да изградња турбина представља посебан изазов с обзиром на тежину већих саставних делова турбина, висину на којој се оне састављају, као и временске услове (пре свега снагу ветра), као и да рад на турбинама и њихово одржавање није нимало једноставно ни безбедно (имајући у виду могуће кварове као што су пад пропелера или урушавање торња, па чак и временске прилике као што је то удар грома).³⁷⁴ Додатно, запослени у овој индустрији могу бити изложени ризицима различитих испарења, штетних гасова и аеросоли,³⁷⁵ док су наноматеријали који се употребљавају при производњи турбина потенцијално довели и до стварања нових опасности по здравље запослених у процесима њихове производње, одржавања, растављања и рециклирања.³⁷⁶ Када се, пак, ради о сектору зелене градње, треба напоменути да изградњу тзв. зелених зграда - које штеде енергију и које се граде од материјала који нису штетни за животну средину, пак, поред стандардних ризика који постоје у грађевинској индустрији, карактерише и употреба различитих нових материјала, између осталог и наноматеријала.³⁷⁷ С друге стране, за производњу соларних панела, који се употребљавају ради експлоатације соларне енергије, користе се материјали чија ће каснија рециклажа (на крају њиховог радног века), с обзиром на њену комплексност, представљати потенцијални ризик за запослене надлежне за тај процес.³⁷⁸ Фасцинантан је додатно и податак да запослени у индустрији управљања отпадом претрпе на годишњем нивоу више несрећа на раду од људи који раде у грађевинској индустрији, те да је тако у Великој Британији стопа смртности у овој индустрији у периоду између 2012. и 2013. године била већа чак и до шеснаест пута у односу на друге индустрије.³⁷⁹ Осим тога, они се суочавају са ризицима који им могу нанети дугорочну штету, као што су олово, жива, електрични отпад,³⁸⁰ па чак и наноматеријали који се све више налазе у отпаду, у складу са порастом њихове употребе у индустрији.³⁸¹ Када се, пак, говори о области „зелене“ пољопривреде треба имати у виду да, иако она промовише умањену употребу различитих агенаса, фертилизатора и пестицида, она такође подразумева и употребу генетски модификованих организама (*GMO*) – чији је утицај на здравље запослених који раде са њима недовољно истражен и непознат.³⁸²

Имајући, дакле, у виду да је један од највећих изазова окретања ка зеленој економији тај што су такве промене засноване на новим технологијама и материјалима, који са собом могу носити како довољно познате, тако и потпуно непознате или неприступачне ризике, указано је на потребу да се сви ови процеси испрате од стране одговарајућих стручњака за безбедност и здравље на раду. Ипак, с обзиром на чињеницу да би се овом приликом чак и најiskusнији стручњаци нашли пред изузетним изазовом, потребно је да се обезбеди рад са

³⁷³ European Agency for Safety and Health at Work, *Occupational safety and health in the wind energy sector - European risk observatory report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013, стр. 14.

³⁷⁴ Вид. *Ibid.*, стр. 15-65.

³⁷⁵ International Labour Organization, *Promoting safety and health in a green economy*, *op. cit.*, стр. 5.

³⁷⁶ Peter Ellwood, John Reynolds, Martin Duckworth, *Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020: Workshop for EU Focal points European risk observatory*, European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014, стр. 26.

³⁷⁷ Occupational safety and health issues associated with green building, <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-70-occupational-safety-and-health-issues-associated-green-building/view>, 8. 4. 2020.

³⁷⁸ International Labour Organization, *Promoting safety and health in a green economy*, *op. cit.*, стр. 5.

³⁷⁹ Rob Edwards, „The fatal dangers of working in the recycling industry“, *op. cit.*, стр. 19.

³⁸⁰ *Ibid.*

³⁸¹ Peter Ellwood, John Reynolds, Martin Duckworth, *Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020: Workshop for EU Focal points European risk observatory*, *op. cit.*, стр. 27.

³⁸² International Labour Organization, *Promoting safety and health in a green economy*, *op. cit.*, стр. 5.

стручњацима који поседују подробно знање о релативно сличним процесима или материјалима сличног понашања како би – без обзира на непознате особине нових зелених технологија и њихових компонената, постојала могућност да такво искуство евентуално пружи нека релевантна знања.³⁸³ Оно што, у сваком случају, чини нам се, можемо закључити, јесте да ће проћи године пре него што заиста постанемо свесни размера негативних последица које са собом могу носити употреба нано и зелене технологије на запослене који обављају рад у овим иновативним областима. То, ипак, свакако не значи да њих треба препустити на милост и немилост овим ризицима и начинити их жртвама друштвеног и научног развоја.

3.3.2. Дигитализација рада

Питање дигитализације рада данас је посебно интересантно, имајући у виду чињеницу да употреба технологије у радној средини послодавцу пружа приступ подацима којих би се он иначе тешко могао домоћи – чиме он стиче и посебну моћ јер „подаци представљају основну сировину информатичког доба“.³⁸⁴ Ипак, начин на који ће он заправо и доћи до тих података као и у које сврхе ће их употребљавати, јесте оно што ће у великом правити разлику између психосоцијално здраве и психосоцијално нездраве радне средине.³⁸⁵ У том смислу, посебно је последњих година постало интересантно питање носиве технологије у радној средини,³⁸⁶ како се њеном употребом све више доводи у питање коректност начина на који се поједини послодаваци односе према својим запосленима.³⁸⁷ О томе говори и чињеница да је компанија Амазон пре неколико година успела да патентира и посебну наруквицу која може да прати покрете запослених и да их путем вибрација информише да ли су адекватно обавили свој посао,³⁸⁸ правдајући овај свој изум потребом за ефикасношћу, односно олакшаним обављањем задатака.³⁸⁹ Целокупна ситуација је заправо толико бизарна да је у јавности почело да се поставља питање да ли овакве компаније, услед немогућности да у потпуности на свим задацима замене људску радну снагу роботима, почињу своје запослене третирати као роботе - у смислу прелазног решења док их развој технологије не учини потпуно заменљивим.³⁹⁰ Наиме, овакви дигитализовани методи управљања радом и јесу посебно карактеристични за места као што су складишта и фабрике, на пословима који још увек нису у потпуности аутоматизовани - ради прикупљања прецизних података о кретању запослених. С тим у вези, они представљају и знатан извор стреса, а с обзиром на то да код запослених стварају осећај

³⁸³ Ann-Beth Antonsson, „OSH in the green economy – a victim or an integrated aim?“, *HesaMag*, број 9/2014, стр. 38.

³⁸⁴ Alec Ross, *The industries of the future*, Simon&Schuster, London, 2016, стр. 152.

³⁸⁵ Phoebe Moore, Andrew Robinson, „The quantified self: What counts in the neoliberal workplace“, *New Media & Society*, Vol, 18, број 11/2015, стр. 4.

³⁸⁶ Tesco accused of using electronic armbands to monitor its staff, <https://www.independent.co.uk/news/business/news/tesco-accused-of-using-electronic-armsbands-to-monitor-its-staff-8493952.html>, 10. 4. 2020.

³⁸⁷ О више него неадекватном третману запослених у Амазоновим складиштима говори и сведочење репортера који је успео да се запосли преко агенције за запошљавање у једном од таквих складишта. По његовом сведочењу, њему и осталим запосленима били су предати носиви уређаји који су им пружали информације о томе који предмет требају да покупе и у ком временском периоду, пратећи при томе брзину којом би они извршавали свој задатак, уз упозорење о могућим дисциплинским последицама. Вид. Phoebe Moore, Andrew Robinson, „The quantified self: What counts in the neoliberal workplace“, *op. cit.*, стр. 6-7.

³⁸⁸ Amazon patents a wristband that tracks its workers movements, https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/amazon-patents-a-wristband-that-tracks-its-workers-movements_uk_5a744a50e4b01ce33eb1bdd4, 10. 4. 2020.

³⁸⁹ *Ibid.*

³⁹⁰ Amazon's treatment of their workers is a capitalist dystopia, https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/amazon-treatment-of-their-workers-is-a-capitalist_uk_5b1da81ce4b01fbc42a7d4b9?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&gucce_referrer_sig=AQAAAD44CiI1va7z_4niK8Astly1qBnyAlEips0eVZBeIzQnq0_RzCRoKqEJcUm5GRp_Ys0kLkeUSn9n4hADDLhOE24hfXxyY88Gzaatz59E9wS2yEMvjwXxAn3mjMYsLUZXVVbsl3mywaj9urgz3-K56wmfKQ0k13IKY3_G6VxKMxk2, 9. 4. 2020.

да су под константним надзором и под непрекидним притиском да раде брже и више.³⁹¹ Континуирани надзор послодавца над активностима запослених тако, дакле, не само да угрожава њихову приватност, већ због осећаја да су под „сталном присмотром“ представља и знатан ризик за њихово здравље и достојанство.³⁹²

Носива технологија се ипак може инкорпорирати и у радну средину у којој се налазе тзв. запослени беле крагне, при чему се почетни разлози такве одлуке менаџмента могу разликовати. Наиме, један од начина на који се она може правдати јесте идеја контроле физичке активности запослених, а у складу са идејом очувања и унапређивања њиховог здравља и задовољства³⁹³ кроз „самоспознају путем бројева“ тј. кроз самоквантификацију.³⁹⁴ Самоквантификација, наиме, подразумева прикупљање мерљивих података о лицу путем дигиталних и мобилних уређаја ради њихове анализе и утврђивања одређених образаца, као и ради сазнања које такви подаци пружају - а све у циљу самоспознаје и даљег деловања на основу неутралних, објективних и поузданих информација.³⁹⁵ Вероватно најмоћнији аргументи заговорника оваквог вида самоквантификације и јесу да он омогућава менаџменту да на бољи начин управља одређеним ризицима по безбедност и здравље запослених³⁹⁶ као што су премор и пренапрезање, као и да олакшава пружање одговарајуће подршке старијим запосленима - како прикупљени подаци омогућавају прилагођавање распореда радног времена, опреме и др.³⁹⁷ Овакав облик самоквантификације који је, како Луптонова (*Deborah Lupton*) истиче, претежно заступљен у Сједињеним Америчким Државама, она назива и *подстакнутом самоквантификацијом* и разликује га од *наметнутог самоквантификовања* на радном месту, које се спроводи ради прикупљања информација као што су звук, гео-локација и физички покрет запосленог.³⁹⁸ Оно што је ипак неспорно јесте да се запослени на овај начин, стављају у позицију перманентне видљивости,³⁹⁹ те и да се, уколико се дигитални системи управљања употребљавају на такав начин да намећу неразумне захтеве запосленима или зарад прикривања лоших услова рада, они оправдано могу сматрати и једним обликом злостављања на раду. Потпору овој тврдњи пружа тако и податак да је код запослених „беле крагне“ као последица увођења најновијих технологија у радну средину забележен и знатно повећан ниво стреса.⁴⁰⁰ Наиме, у условима тржишта рада које карактеришу прекарност и интензивна борба за послом, као и страх од личне заменљивости машинама и роботима, као и другим запосленима, анксиозност запослених може бити изнимна и представљати подстицај да се исцрпљују до својих крајњих граница.⁴⁰¹

³⁹¹ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 13.

³⁹² Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 526.

³⁹³ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 11.

³⁹⁴ What is quantified self?, <https://quantifiedself.com/about/what-is-quantified-self/>, 10. 4. 2020.

³⁹⁵ Deborah Lupton, *You are your data: self-tracking practices and concepts of data*, стр. 5-6, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2534211, 10. 4. 2020.

³⁹⁶ Ипак, приликом истраживања последица оваквих пројеката, утврђено је да су у појединим случајевима, тестирања оваквих система вршена у периодима и иначе стресним за запослене - као што су то спајање привредних друштава и друге статусне промене. Наиме, на тај начин су негативне реакције запослених приписиване таквој тренутној ситуацији а не лошим условима рада, што је створило и повод за преиспитивање тих пројеката у смислу могућности да су заправо представљали добро осмишљену дистракцију. Вид. Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 11.

³⁹⁷ Thomas Calvard, „Integrating social scientific perspectives on the quantified employee self“, *Social Sciences*, Vol. 8, 9/2019, стр. 265.

³⁹⁸ Deborah Lupton, *Self-tracking modes: reflexive self-monitoring and data practices*, стр. 7, 9, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2483549, 10. 4. 2020.

³⁹⁹ Phoebe Moore, Andrew Robinson, „The quantified self: What counts in the neoliberal workplace“, *op. cit.*, стр. 6.

⁴⁰⁰ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 11.

⁴⁰¹ Phoebe Moore, Andrew Robinson, „The quantified self: What counts in the neoliberal workplace“, *op. cit.*, стр. 2.

Да се опасности које дигитализација рада са собом носи не завршавају на овоме, говори и то да она представља додатан изазов за заштиту психосоцијалног, а последично и физичког здравља запослених и услед чињенице да је њом додатно обезбеђен и терен за *сајбер злостављање* (*cyber bullying*). Јединствена дефиниција сајбер злостављања не постоји, али оно по правилу подразумева широк спектар агресивних понашања, односно поступака који се предузимају путем информационо-комуникационих технологија и обично се сматра продужетком психичког узнемиравања.⁴⁰² Другим речима, сматра се да жртве и злостављачи задржавају своје тако већ подељене улоге и у сајбер свету, који представља додатан терен на коме злостављач може наставити са својим друштвено неприхватљивим понашањем.⁴⁰³ Ипак, сајбер злостављање има и својих специфичности. Тако је, наиме, репетитивност, као битна одлика злостављања, код сајбер злостављања манифестована потпуно другачије, с обзиром на то да једном постављеном садржају људи могу приступити безброј пута. Такође, када се говори о „неједнакости моћи“ извршиоца злостављања и жртве, треба имати у виду да се она може огледати и у чињеници да сајбер злостављање може бити потпуно анонимно.⁴⁰⁴ Наиме, употреба псеудонима или креирање привремених профила могу омогућити злостављачу да сакрије свој идентитет, а оно што је посебно забрињавајуће, у том смислу, јесте могућност да оваква анонимност потенцијално подстакне и понашање на које се злостављач иначе не би одлучио. Претходна бојазан посебно се ставља у контекст када се има у виду да географска дистанца коју омогућава технологија при обављању злостављања, те и немогућност злостављача да види реакцију жртве, могу додатно умањити било какав осећај емпатије.⁴⁰⁵ Осим тога, приметно је да оваква ситуација подразумева и да жртва често неће имати ни прилику да узврати ударац и да се бори,⁴⁰⁶ као и да ће могућност санкционисања оваквог понашања бити знатно умањена.⁴⁰⁷ Оно што је ипак интересантно јесте да су, иако је овакав феномен са собом донео и оправдан разлог за страх од евентуалног сексуалног узнемиравања жена,⁴⁰⁸ у Шведској резултати једног истраживања приказали да су заправо мушкарци ти који су показали већу склоност да постану жртве сајбер злостављања.⁴⁰⁹

Ипак, оно што можда и највише забрињава, јесте чињеница да су повећана потреба за конкурентношћу и технолошке иновације које су убрзале и олакшале рад, те и омогућиле да се он обавља ван пословних просторија послодавца, временом довеле и до *дестабилизације институције радног односа*.⁴¹⁰ Другим речима, дигитализација рада у делу доводи и до ерозије радних стандарда, у складу са свеprisутним трендом релативизовања њиховог значаја - који се у стручним круговима означава и као „трка ка дну“ (*race to the bottom*).⁴¹¹ Наиме, временом,

⁴⁰² Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, „System needs update”: *Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work: ILO Working Paper 1*, International Labour Organization, Geneva, 2020, стр. 7.

⁴⁰³ Rebecka Forssell, „Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life - Prevalence, targets and expressions“, *Computers in Human Behavior*, Vol. 58, 2016, стр. 455.

⁴⁰⁴ Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, „System needs update”: *Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work: ILO Working Paper 1*, *op. cit.*, стр. 7-10.

⁴⁰⁵ Rebecka Forssell, „Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life - Prevalence, targets and expressions“, *op. cit.*, стр. 455.

⁴⁰⁶ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 12.

⁴⁰⁷ Bettina West, Mary Foster, Avner Levin, Jocelyn Edmison, Daniela Robibero, “Cyberbullying at work: in search of effective guidance“, *op. cit.*, стр. 600.

⁴⁰⁸ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 12.

⁴⁰⁹ Rebecka Forssell, „Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life - Prevalence, targets and expressions“, *op. cit.*, стр. 458.

⁴¹⁰ Сенад Јашаревић, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *op. cit.*, стр. 244–246.

⁴¹¹ Ajit Singh, *Labour standards and the “race to the bottom”: rethinking globalisation and workers rights from developmental and solidaristic perspectives*, Working Paper No. 279, ESRC Centre for Business Research, University of

пре свега на западу, чак и флексибилни облици радног односа постају превазиђени, што условљава настанак нових облика обављања рада. Овакви облици обављања рада, пак, лишени су било какве правне заштите и социјалне сигурности, док, због свог недовољно дефинисаног статуса и несигурности, представљају разлог појачаном стресу код радника који такав рад обављају.⁴¹² Овде, наиме, говоримо о раду преко дигиталних платформи и различитих апликација који може бити обављан како *online*, тако и *offline (gig work)*.⁴¹³ У првонаведеном облику, односно код рада који се обавља *online*, сврха дигиталних платформи јесте да обезбеде својим клијентима приступ флексибилној радној снази, односно гомили (*crowd*). Оваквој гомили, наиме, клијенти поверавају обављање, по правилу, ситних задатака - који се могу обавити било где, уколико такав радник има приступ интернету (иако поједине платформе поверавају задатке директно појединцима са статусом фриленсера). Већина оваквих задатака су прости и репетитивног карактера, док за њихово обављање радници бивају оцењивани - од чега може зависити и њихов даљи ангажман.⁴¹⁴ Заправо, није погрешно тврдити да се овде у ствари ради о једном облику децентрализације рада код којег се, по правилу, велики послови или пројекти даље преко платформи деле на мале задатке.⁴¹⁵ То, последично, отвара одређена питања у погледу етичности таквих послова, а с обзиром на чињеницу да радници нису упознати са сврхом у коју ће се њихов рад накнадно употребити.⁴¹⁶ Ово, на жалост, није једина лоша страна оваквог рада, јер њега додатно карактеришу и изолованост, несигурност, лоши услови рада, као и нелојална конкуренција, с обзиром на то да радницима у развијеним државама конкуренцију представљају радници из неразвијених држава, чија је цена рада знатно нижа.⁴¹⁷ С друге стране, код послова који се стичу преко платформи - *online*, али се извршавају *offline* (нпр. Убер), сама организација рада је дигитална, док се они обављају физички, у реалном свету.⁴¹⁸ Оваква дигитална организација рада створила је и могућност да се преко одређене платформе радници практично приморају да обављају задатке који за њих нису профитабилни, како је фактички онемогућен њихов избор у погледу посла који ће обављати. Овакву тврдњу образложићемо на примеру апликације Убер. Наиме, док се Уберовим возачима, наводно, препушта одлука да ли желе да прихвате одређену вожњу или не, пре доношења такве одлуке они заправо не поседују било какве информације - како о дестинацији, тако ни о накнади која им следује. Ипак, статистички мали број прихваћених вожњи, као и велики број отказаних вожњи, за њих може имати значајне последице - с обзиром на то да они могу бити потпуно уклоњени из система.⁴¹⁹ Овакав притисак додатно је увећан када се има у виду и да возачи могу бити деактивирани и на основу лоших оцена муштерија - за које се показало да могу бити негативне и услед чинилаца који заправо немају везе са обављеним радом (нпр. услед гужве у саобраћају). Таквој ситуацији, пак, не помаже ни чињеница да како *online*, тако и *offline* радници по правилу имају статус samozапослених лица или независних предузимача, чиме су ускраћени за радноправну заштиту која се обезбеђује у оквиру радног односа. Последично је на тај начин омогућено и да се овакви радници плаћају

Cambridge, стр. 6, https://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp279.pdf, 5. 11. 2020.

⁴¹² Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији и Србији“, *op. cit.*, стр. 3-4.

⁴¹³ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 5.

⁴¹⁴ International Labour Organization, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, Geneva, 2018, стр. V-24.

⁴¹⁵ Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији и Србији“, *op. cit.*, стр. 5.

⁴¹⁶ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 6.

⁴¹⁷ Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији и Србији“, *op. cit.*, стр. 7.

⁴¹⁸ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, *op. cit.*, стр. 7.

⁴¹⁹ Sangeet Paul Choudary, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, International Labour Office, Geneva, 2018, стр. 18.

по обављеном послу односно, на примеру Убера, по обављеној возњи⁴²⁰ - што се показало доста проблематичним у пракси. Наиме, један Уберов возач, с обзиром на то да Убер своје цене усклађује на један врло динамичан начин (ради постизања својих циљева на тржишту), никада не може бити сигуран у износ цене коју је компанија утврдила и, с тим у вези, износ новца који ће моћи да очекује за обављени рад.⁴²¹ На тај начин су, дакле, овакви радници приморани да се константно прилагођавају изменама цена, као непредвидивим елементом рада на који не могу утицати – и то из дана у дан, па чак и из сата у сат, што последично код њих ствара незанемарљив стрес.⁴²² Томе, пак, не помаже ни чињеница да се ови возачи додатно суочавају и са стандардним ризицима које возња клијената подразумева – слично, дакле, као и возачи таксија.⁴²³ Да се о промени статуса оваквих радника⁴²⁴ у овој компанији и не размишља, говори и чињеница да је у Калифорнији, након ступања на снагу закона који је потенцијално могао да осујети квалификацију Уберових возача као независних предузимача она, ипак, бар за сад, успела да избегне примену овог прописа увођењем одређених незанемарљивих измена у своје пословање.⁴²⁵

⁴²⁰ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, op. cit., стр. 6-8.

⁴²¹ Ruth Berins Collier, Veena B. Dubal, Christopher Carter, *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*, Working Paper No. 106-17. Institute for Research on Labor and Employment, 2017, стр. 13, <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>, 11. 4. 2020.

⁴²² Sangeet Paul Choudary, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, op. cit., стр. 18.

⁴²³ Phoebe V. Moore, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, op. cit., стр. 7-8.

⁴²⁴ Питање статуса радника у Уберу отворено је и пред британским судовима, Вид. Uber Vs. London – The courtroom battle the world is watching, <https://www.forbes.com/sites/daviddawkins/2020/07/30/uber-vs-london--the-courtroom-battle-the-world-is-watching/#aa7842f69737>, 1. 8. 2020.

⁴²⁵ Uber changing app to avoid reach of California's new gig workers law, <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/07/uber-ab5-changes-drivers-california>, 8. 4. 2020.

ПОВРЕДА НА РАДУ КАО ПРОФЕСИОНАЛНИ И СОЦИЈАЛНИ РИЗИК

1. Појам повреде на раду

1.1. Однос појмова повреда на раду, несрећа на раду, незгода на раду и инцидент

Појам повреде на раду и појам несреће на раду често се у литератури (пре свега страном) наизменично употребљавају као два потпуно идентична појма,⁴²⁶ што се вероватно може приписати и чињеници да се социјални ризици и њихови узроци међусобно преплићу, што знатно отежава и њихово прецизно разграничење.⁴²⁷ Ипак, на конференцији статистичара Међународне организације рада заузет је став да несреће на раду треба разликовати од повреда на раду, како *несрећа на раду*, као појам, подразумева „неочекиван и непланиран догађај, који подразумева и акте насиља, а који потиче од или је у вези са радом и који за последицу има телесну повреду, болест или смрт једног или више запослених.“⁴²⁸ С друге стране, *повреда на раду* јесте „свако телесно оштећење, болест или смрт која је настала као последица несреће на раду.“⁴²⁹ Оваква терминологија чини нам се и прецизнијом, како делује потребно направити дистинкцију између догађаја који је проузрокован одређеном опасношћу и који поседује потенцијал да нанесе одређену штету и између његових евентуалних штетних последица.⁴³⁰ Стога се у домаћем праву појам повреде на раду употребљава ради дефинисања социјалног ризика који подразумева постојање одређеног здравственог оштећења, до ког је дошло услед изненадног наступања несрећног догађаја насталог током рада, односно у вези са радом.⁴³¹ Ипак, разноликост терминологије не завршава са појмом несреће на раду и повреде на раду. Наиме, део теоретичара сматра и да је, независно од ова два појма, потребно разликовати и појам *незгода на раду*. У том смислу, незгода на раду би подразумевала „догађаје који одступају од нормалног и планираног процеса рада, који су узроковани опасним стањем објеката са којима се ради, или погрешком и неприлагођеном реакцијом човека, а који могу бити праћени повредом, несрећом или материјалном штетом.“⁴³² Овакво разликовање они праве, јер, примера ради, „човек који испусти кључ за одвијање матице док ради на повишеном месту, показује исто понашање, без обзира да ли је кључ убио неког човека, повредио га или га је промашио.“⁴³³ Другим речима, иако сама незгода може завршити и без повреде, то не значи и да она није подразумевала и реалну опасност од исте. Стога, из потребе за евиденцијом и оваквих догађаја, а ради одговарајуће превентивне политике, у једној од публикација Међународне организације рада њима се додељује и назив инцидент. У том смислу, *инцидент* јесте небезбедан догађај који потиче од рада или је у вези са радом, а који за последицу није

⁴²⁶ Неки аутори пак под појмом несреће на раду подразумевају повреде на раду са смртним исходом. Миланко Чабаркапа, *Човек и радна околина – психофизиолошки и еколошки аспекти рада*, Чигоја, Београд, 2008, стр. 203.

⁴²⁷ Сенад Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду – Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2013, стр. 4.

⁴²⁸ International Labour Organization, *Sixteenth international conference of labour statisticians - report of the conference*, International Labour Office, Geneva, 1998, стр. 75.

⁴²⁹ *Ibid.*

⁴³⁰ Ранији домаћи прописи пак овакву дистинкцију нису познавали, те су употребљавали појам несреће на раду у контексту у којем се данас, важећим прописима, говори о повредама на раду. Вид. Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 35/72, 18/76, 58/76, 22/78, 74/80).

⁴³¹ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 447.

⁴³² Миланко Чабаркапа, *Човек и радна околина – психофизиолошки и еколошки аспекти рада*, *op. cit.*, стр. 206.

⁴³³ Norman Maier, *Industrijska psihologija*, Privreda, Zagreb, 1964, стр. 549.

имао било какву телесну повреду или она као таква захтева само степен неге који подразумева прва помоћ.⁴³⁴

1.2. Појам повреде на раду у домаћем праву

Иако повреда на раду подразумева „свако телесно оштећење, болест или смрт која је настала као последица несреће на раду,⁴³⁵ сам обухват појма повреде на раду и начин на који ће бити дефинисан зависи од законодавства одређене државе, како јединствен појам повреде на раду заправо не постоји. У Републици Србији је, штавише, дуго времена појам повреде на раду био различито уређен прописима о пензијском и инвалидском осигурању и прописима о здравственом осигурању. Ситуација се, ипак, променила доношењем новог Закона о здравственом осигурању, којим је дефиниција која је била садржана у претходном закону промењена и усаглашена са одговарајућом дефиницијом из Закона о пензијском и инвалидском осигурању. По пређашњем Закону о здравственом осигурању под појмом повреда на раду се, наиме, подразумевала „свака повреда, обољење или смрт настала као последица несреће на послу, односно као последица сваког неочекиваног или непланираног догађаја, укључујући и акт насиља који је настао услед рада или је повезан са радом и који је довео до повреде, обољења или смрти осигураника која је наступила одмах или у периоду од дванаест месеци од дана настанка повреде на раду“.⁴³⁶ Када је, пак, реч о позитивном праву, у складу са одговарајућим прописом о пензијском и инвалидском осигурању, као и одговарајућим прописом којим се уређује питање здравственог осигурања, повредом на раду сматра се повреда осигураника која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма.⁴³⁷ Повредом на раду се сматра и повреда проузрокована на представљен начин, а коју запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца код кога је запослен, као и коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада или обрнуто (односно при доласку или повратку са посла, у складу са одредбама Закона о здравственом осигурању).⁴³⁸

Када је, пак, реч о повреди коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада посебно је интересантно поменути свеопшти отпор на који је наишла измена пређашњег Закона о здравственом осигурању из 2011. године, којом је било децидно прописано да се под повредом на раду повреде при доласку, односно одласку са посла не подразумевају.⁴³⁹ Незадовољство које је оваква измена произвела, за последицу је имало и подношење иницијативе за покретање поступка оцене уставности овог закона, за чим је уследила и одлука Уставног суда којом је заузет став о неусаглашености наведеног решења са

⁴³⁴ International Labour Organization, *Recording and notification of occupational accidents and diseases*, International Labour Office, Geneva, 1996, стр. 3.

⁴³⁵ International Labour Organization, *Sixteenth international conference of labour statisticians - report of the conference*, *op. cit.*, стр. 75.

⁴³⁶ Закон о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 107 /2005, 109/2005 - исправка, 30/2010 – др. закон, 57 /2011, 110/2012 - УС, 119 /2012, 99 / 2014, 123 / 2014, 126/2014 – одлука УС, 106/2015 и 10/2016 – др. закон), члан 33, став 4.

⁴³⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 1. Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 3.

⁴³⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, ст. 2, 3. Закон о здравственом осигурању, члан 51, ст. 4, 5.

⁴³⁹ Закон о изменама и допунама закона о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 57/2011), члан 9, став 2.

ратификованом Конвенцијом Међународне организације рада број 121.⁴⁴⁰ Уставни суд се у том смислу изјаснио на следећи начин: „Полазећи од тога да је држава, ратификовањем Конвенције Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несрећа на послу и професионалних болести, преузела обавезу да у свом законодавству пропише осигуране случајеве ако су настали због несрећа на послу или професионалних болести, наведене у члану 6. Конвенције, као и да, према одредби члана 7. став 1. Конвенције пропише дефиницију *несреће на послу* која ће садржавати услове у којима се несрећа приликом доласка и одласка са посла сматра као несрећа на послу, а да је одредбом члана 33. став 5. Закона о здравственом осигурању прописано, супротно одредби члана 7. став 1. Конвенције, да се под повредом на раду у смислу става 4. овог члана не подразумевају [...] као и повреде при доласку, односно повратку са посла, Уставни суд је оценио да је оспорена одредба Закона несагласна са одредбом члана 7. став 1. Конвенције, а самим тим и са одредбама члана 194. ст. 4 и 5. Устава, којима је предвиђено да су потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део правног поретка Републике Србије и да закони и други општи акти донети у Републици Србији не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права.“⁴⁴¹ Ипак, с обзиром на чињеницу да је прошло више од годину дана између дана када су измене Закона о здравственом осигурању ступиле на снагу и дана када се Уставни суд изјаснио о питању уставности наведене одредбе, питање повреде на раду при доласку и повратку са посла у складу са прописима о здравственом осигурању у датом периоду било је уређено на потпуно другачији начин у односу на одговарајуће одредбе Закона о пензијском и инвалидском осигурању. Оваква неуједначеност, пак, представљала је основ свеопште конфузије,⁴⁴² док је њом створен и својеврстан правни нонсенс који је подразумевао да су се, по том основу, могла остварити права из обавезног пензијског и инвалидског осигурања, што, пак, није био случај и са правима из здравственог осигурања јер се дефиниција повреде на раду, утврђена прописима о одговарајућем обавезном осигурању, примењује при утврђивању права из тог осигурања.⁴⁴³ Ипак треба имати у виду да чињеница да се одређена повреда до које дошло на редовном путу од куће до посла и обратно може квалификовати као повреда на раду, у смислу прописа о обавезном социјалном осигурању, не значи да ће она, као таква, бити и довољан разлог за утврђивање одговорности послодавца за обештећење овако настале штете.⁴⁴⁴ Додатно, а у том смислу, истичемо и да законодавац – на жалост, није ближе одредио шта је то заправо *редован пут од куће до посла и обратно*. Стога се, последично, питање шта се у сваком конкретном случају, заправо, може сматрати редовним путем мора препустити компетентним рукама судија надлежног суда. Оно што је ипак битно имати у виду јесте да,

⁴⁴⁰ Конвенција Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несрећа на послу и професионалних болести, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 27/70) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 121.

⁴⁴¹ Одлука Уставног суда, број IVз- 314/2011, (*Службени гласник РС*, бр. 110/2012).

⁴⁴² Одговарајуће последице које је наведена законска новела имала по статистику која се тиче повреда на раду показују да приближно четвртину укупног броја повреда на раду заправо чине повреде које настану при доласку на посао или при повратку с посла. Вид: Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, Међународна организација рада, Тим за техничку подршку достојанственом раду за Средњу и Источну Европу, 2013, стр. 9-10.

⁴⁴³ „Дефиниција повреде на раду која је утврђена прописима из области пензијског и инвалидског осигурања, од значаја је за утврђивање права и висине тих права из тог система осигурања.“ Мишљење Министарства за социјална питања, бр. 163-00-2/2002-03, од 11. 6. 2002.

⁴⁴⁴ „Неосновано тужилац у ревизији истиче да су судови погрешно применили материјално право, јер сматрају да повреде настале на путу до посла од стране трећег лица не обавезују предузеће да накнади раднику штету. Ово стога што судови налазе да повреда тужиоца у саобраћајном удесу на путу од куће до посла се има сматрати као повреда у смислу члана 34. став 2. Закона о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, што тужиоцу омогућује да остварује сва права по основу пензијског и инвалидског осигурања, али за остваривање права на накнаду штете од туженог у смислу одредбе члана 200. ЗОО то није довољно већ је потребно да постоје основи и услови деликтне одговорности предузећа у коме је тужилац запослен а сходно одредби чланова 158, 173 и 174 Закона о облигационим односима.“ Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 709/03, од 4. 3. 2004.

без обзира на чињеницу да се не мора радити о путу који је најкраћи, под тај појам ни један суд свакако неће подвести пут који подразумева одређена атипична одступања од најкраће релације.⁴⁴⁵

Осим што се, у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању, под повредом на раду подразумева повреда коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада и обрнуто, српски законодавац је овим појмом обухватио и повреду на путу предузетом ради извршавања службених послова, као и на путу предузетом ради ступања на рад и у другим случајевима утврђеним законом.⁴⁴⁶ Када се пак говори о *путу предузетом ради извршавања службених послова*, чини нам се да се може упутити оправдана замерка српском законодавцу због пропуста да ближе одреди услове под којим се повреда до које дође на таквом путу може заправо и квалификовати као повреда на раду. Начин на који је до такве повреде дошло, мишљења смо, од изузетног је значаја за овакву квалификацију, с обзиром на чињеницу да до повређивања може доћи на посве различите начине, а што, самим тим, повлачи са собом и питање њене оправданости у датом случају. Наиме, квалификација овакве повреде под категорију повреде на раду иако је до ње дошло док се запослени занимао пословима који нису ни у каквој вези са разлогом због ког је он на такав пут и упућен - односно која је настала приликом активности које се ни на који начин не могу довести у везу са радом који запослени обавља или које, пак, нису у интересу послодавца, заправо противречи самом смислу института повреде на раду као таквог.

Додатно, повредом на раду сматра се и обољење осигураника које је настало непосредно или као искључива последица неког несрећног случаја или више силе за време обављања посла по основу кога је осигуран или у вези са њим.⁴⁴⁷ Овакво решење српског законодавца оправдава чињеница да када дође до неког суштински нежељеног и абнормалног догађаја односно, другим речима, када ствари пођу по злу, такав догађај такође може бити подобан и да проузрокује потоњи развој обољења. Такве последице особито су карактеристичне за случајеве у којима је одређени догађај подразумевао довођење у контакт запосленог са различитим штетностима, од којих се као егземпларан фактор ризика може навести изложеност радијацији.⁴⁴⁸ Овакве повреде свакако не треба мешати са професионалним болестима како професионалне болести настају услед дуже изложености штетностима насталим на радном месту, односно процесима и условима рада који је запослени обављао.⁴⁴⁹

Као повреда на раду може се, у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању, уз испуњење одговарајућих законом прописаних услова, квалификовати и повреда која је претрпљена: приликом акције спасавања или одбране од елементарних непогода или несрећа, у војној вежби или у вршењу других обавеза из области одбране земље, на радном

⁴⁴⁵ Senad Jašarević, *Social security law - Serbia*, Kluwer Law International, The Hague, 2016, стр. 93.

⁴⁴⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 3.

⁴⁴⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 4. Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 6.

⁴⁴⁸ International Labour Organization, *Report III - Statistics of occupational injuries, Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*, International Labour Organization, Geneva, 1998, стр. 7.

⁴⁴⁹ Вид: Закон о здравственом осигурању, члан 51, став, 7. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 24, став 1.

кампу или такмичењу,⁴⁵⁰ као и на другим пословима и задацима од општег интереса.⁴⁵¹ Осим тога, Закон о пензијском и инвалидском осигурању под повредом на раду подразумева и повреду коју осигураник претрпи – на начин прописан овим законом, а у вези са коришћењем права на здравствену заштиту по основу повреде на раду и професионалне болести.⁴⁵² Овде бисмо, притом, посебно позитивно оценили преференцијални третман који се пружа жртвама рата, као једног атипичног ризика,⁴⁵³ као и, уопште, свих претходно наведених активности које подразумевају одређене жртве - како осигураника запосленог, тако и његових најближих, а које су настале не као последица задовољавања личних потреба и интереса, већ које су поднете у интересу друштва као целине.

1.3. Појам повреде на раду у упоредном праву

Појам повреде на раду, као и његов обухват, у великом зависе од законодавства државе која га уређује. Оно за шта се, ипак, може рећи да је правило јесте да се повредом на раду увек сматрају одређене последице по здравље запосленог, настале услед догађаја који је повезан са радом који лице обавља, који је ограниченог трајања и који потиче од фактора ризика екстерног типа. Да разлике које могу постојати нису мале говори и чињеница да постоје повреде које су у одређеним системима у потпуности статусно изједначене са стандардном повредом на раду до које је дошло током рада, у пословним просторијама послодавца или на другом месту где запослени обавља свој рад, док се опет исте повреде у складу са другим законодавствима ни не узимају у разматрање као повреде на раду, или им је такав статус признат само у изузетним случајевима. Тако, *повреда до које дошло на путу од куће до места где се рад обавља* може, али и не мора бити сматрана повредом на раду, у зависности од законодавства односне државе. Заправо разноликост начина на које ово питање може бити уређено потпуно је фасцинантно – што се такође може тврдити и за повреде до којих је дошло приликом службеног путовања. У Пољској се тако, примера ради, повреда до које је дошло на овакав начин више не сматра повредом на раду. Ипак, уколико до повреде дође на делу пута који запослени има да пређе од капије, односно улаза у простор који припада послодавцу, до места на ком он заиста и треба да обавља свој рад, таква повреда се има квалификовати као повреда на раду. Наиме, оваква повреда заправо и не представља повреду која се догодила на путу од куће до посла, јер је до ње и дошло на месту рада, а у складу са чињеницом да се сматра да директна веза између обављања рада и настале повреде није неопходна.⁴⁵⁴ С друге стране, у Словенији ће се повреда до које је дошло на редовном путу од куће до посла, односно обратно, моћи квалификовати као повреда на раду искључиво и изузетно у случајевима када је превоз запослених, односно запосленог, производ организације самог послодавца.⁴⁵⁵ Интересантно је у том смислу, поменути и скорију иницијативу за измену српских прописа на

⁴⁵⁰ Ово пак не повлачи директно и одговорност послодавца те тако: “тужени није у обавези да тужиоцу накнади штету коју је претрпео због повреде на радничким спортским играма [...] Ово из разлога што је током првостепеног поступка несумњиво утврђено да је тужилац на радничке спортске игре ишао добровољно, односно да није имао обавезу - налог од стране туженог као послодавца да на наведеним спортским играма учествује. Имајући у виду да је тужилац на радничким спортским играма на којима је повређен дана 20. 09. 2009. године учествовао добровољно, без утицаја су наводи жалбе тужиоца да је као представник туженог учествовао на играма, те да је тужени по принципу објективне одговорности у обавези да тужиоцу надокнади штету коју је претрпео у смислу чл. 164. Закона о раду.“ Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 5323/2013, од 10. 11. 2011.

⁴⁵¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 23.

⁴⁵² Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 5.

⁴⁵³ Вид: Љубинка Ковачевић, „Изазови кодификације и новелирања законодавства о борачко-инвалидској заштити“, *Радно и социјално право*, број 1/2014, стр. 47-72.

⁴⁵⁴ Andrzej Marian Świątkowski, *Social security law in Poland*, Kluwer Law International BV, Alphen aan de Rijn, 2018, стр. 138.

⁴⁵⁵ Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, *Social security law in Slovenia*, Kluwer Law international, Alphen aan den Rijn, 2016, стр. 128.

такав начин који би подразумевао квалификацију повреда насталих на редовном путу од места становања до места рада и обрнуто под категорију повреда на раду искључиво у случајевима употребе транспорта који је организован и контролисан од стране послодавца. Оваква иницијатива, ипак, није наишла на позитиван одговор ресорног министарства.⁴⁵⁶

У Немачкој, с друге стране, повреда на путу ка послу и при повратку са њега представља повреду на раду – што последично значи и да је покривена у оквиру посебног осигурања намењеног оваквим случајевима.⁴⁵⁷ Оно што је, ипак, интересантно, конкретно код оваквих повреда, јесте да иако се на послодавца за повреде које су покривене у оквиру оваквог осигурања примењује имунитет у погледу одговорности за обештећење штете запосленом, то није случај и са повредама које су се догодиле приликом пута ка послу и при повратку са истог. Стога ће запослени, заправо, моћи судским путем од послодавца да захтева да надокнади и онај део штете које осигурање није покрило, с обзиром на то да се давања из осигурања урачунавају у износ накнаде штете који запосленом може следовати.⁴⁵⁸ У Белгији, пак, не само да је повреда која се догодила на „нормалној“ путањи ка послу и при повратку са посла квалификована као повреда на раду, већ је и питање шта се подразумева под „нормалном“ путањом доста широко схваћено. Тако, под „нормалном“ путањом подразумева се и путања која подразумева одређена скретања с пута ради довожења у или одвожења деце из школе или вртића, ради куповине намирница, па чак и ради конкурисања запосленог за нови посао док му тече период отказног рока.⁴⁵⁹ На најинтересантнији пример перцепције повреде до које је дошло на путу ка послу или при повратку са посла као повреде на раду или не ипак, чини нам се, наилазимо у Сједињеним Америчким Државама. Наиме, специфичност америчког система обештећења запослених се, између осталог, огледа и у томе што запослени има право на одговарајуће обештећење на име повреде на раду само у случајевима када до повреде дође у просторијама послодавца. Ригидност оваквог правила сликовито се може представити у виду случаја у којем је одбијено право на обештећење на име повреде на раду запосленог, без обзира на чињеницу да се његова рука налазила у просторијама послодавца (након што је посегао за кваком на улазним вратима), а из разлога што је остатак његовог тела и даље био ван њих.⁴⁶⁰ У предметном случају радило се, наиме, о седемдесетседмогодишњем запосленом који је, након што је прешао улицу ка просторијама послодавца уз помоћ својих колега, одбивши њихову даљу помоћ и посегавши за вратима, пао након што му се десна нога оклизнула о тротоар. Његов пад, наиме, довео је до положаја у којем је његова шака заиста била у пословним просторијама послодавца, док је остатак његовог тела био ван њих, оставши да лежи на тротоару. Став који је суд заузео том приликом био је да запослени није био, услед свог посла, стављен у положај који би га на било који начин довео у већу опасност у односу на ону у којој су били и остали пешаци, као и да посао запосленог још није започео у смислу

⁴⁵⁶ „Наведена одредба односи се на све послодавце, без обзира да ли тај послодавац има организован транспорт или не. Предложено ограничавање дефиниције повреде на раду на редовном путу од куће до посла и обрнуто, само на случајеве у којима се та повреда догоди при коришћењу транспорта у организацији послодавца, представљало би неоправдано сужавање дефиниције повреде на раду и дискриминацију оних осигураника-запослених који раде код послодавца који нема организован транспорт запослених. Такође истичемо да послодавац нема обавезу да организује транспорт запослених, односно да такав вид транспорта и не постоји код већине послодаваца, због чега је дефиниција повреде на раду и постављена тако да се равноправно односи на све послодавце и осигуранике.“ Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, бр. 011-00-00223/2020-07, од 18. 6. 2020.

⁴⁵⁷ Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 142.

⁴⁵⁸ Raimund Waltermann, „Employers’ liability and workers’ compensation: Germany“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 278.

⁴⁵⁹ Jef Van Langendonck, *Social security law in Belgium*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2008, стр. 114-115.

⁴⁶⁰ Timothy P. Glynn, *Social security law in United States of America*, Kluwer Law International BV, Alphen aan de Rijn, 2016. стр. 77.

прописа о обештећењу запослених – због чега је оваква повреда била неподобна за стицање права на обештећење.⁴⁶¹ Наиме, у америчком систему један од неопходних услова за квалификацију одређене повреде као повреде на раду и, на тај начин, постојећег основа за одговарајуће обештећење, јесте и да таква повреда мора настати у току рада. Опет, да би се сматрало да је повреда настала у току рада, до ње мора доћи у просторијама послодавца. Овакво правило, ипак, познаје и одређене изузетке, те ће тако, примера ради, уколико путовање спада у једну од дужности запосленог у вези са обављањем његовог рада, повреда до које је дошло на службеном путу (*ergo* ван послодавчевих просторија), моћи да се сматра повредом до које је дошло у току рада.⁴⁶² Ипак, ово ће важити само за период у току пута који је проведен у обављању активности које су у интересу послодавца – те тако то не подразумева пут од хотела у коме је запослени смештен ка фиксном месту на коме се рад обавља, као и при повратку од таквог места ка хотелу. Наиме, хотел се овде сматра „кућом далеко од куће“ те тако, како повреда на путу од куће ка послу и обратно није покривена у оквиру посебног осигурања - у складу са наведеном фикцијом, исти принцип примењиваће се и кад је у питању пут од хотела ка послу и при повратку у хотел. Ипак, уколико до повреде дође на путу од куће или од хотела у коме је смештен запослени ка просторијама у којима се налазе муштерије или ка просторијама друге компаније, таква повреда биће квалификована као повреда на раду, како ће се сматрати да је до ње дошло у вези са радом. Свако одступање од редовне путање, као и активности као што су исхрана и смештај прекидају узрочност између повреде и рада. Другим речима, оног тренутка када се запослени чекира у хотелу на крају радног дана, односно када се врати у своју собу по завршетку посла који је био везан за просторије хотела, престаје постојати и свака веза између рада и евентуалне повреде.⁴⁶³ Релативно слично је и решење пољског законодавца. У Пољској се, наиме, повреда до које дође на службеном путу сматра повредом на раду у смислу прописа о социјалном осигурању, но, уколико до повреде дође приликом упуштања запосленог у активности ради којих га послодавац на такав пут није послао, односно које нису у вези са његовим радним обавезама, таква повреда не може се сматрати повредом на раду. Овакво понашање запосленог, дакле, прекида везу између његовог посла и саме повреде.⁴⁶⁴

У пракси Сједињених Америчких Држава, пак, посебан проблем за признавање повреда на раду представља услов да *повреда мора настати као последица изненадног и неочекиваног догађаја*, који је, као такав, одређен искључиво местом и временом у којем је до њега дошло.⁴⁶⁵ Проблеми које овакав услов заправо подразумева видни су када се има у виду да је он упитан чак и код изненадних погоршања као што је срчани удар. Ово без обзира на чињеницу да је тешко да би могли постојати срчани удари који би били „очекивани и унапред испланирани.“ Наиме, без обзира на активност у коју се запослени упустио, здраворазумска је перцепција, или бар претпоставка, да би он покушао да избегне било какву активност за коју би очекивао да може завршити инфарктом као последицом.⁴⁶⁶ Услов „изненадности“ постоји такође и у Белгији и он, као такав, представља изазов са којим се сусреће и тамошња пракса. Ипак, док је раније изненадни догађај подразумевао искључиво екстерне догађаје који су по својој природи били абнормални, данас се примењује критеријум у складу са којим, иако тај догађај мора бити различит од саме повреде, он не мора бити везан за активности које се разликују од оних које се могу сматрати свакодневним активностима запосленог, односно нормалним обављањем његовог рада. Опет, оне морају бити такве природе која подразумева подобност да произведе повреду коју је жртва, односно запослени, претрпео. Овакав изненадан догађај притом, не

⁴⁶¹ Michigan Supreme Court, *Simpson v. Lee Cady*, 293 N.W. 718 (Mich. 1940).

⁴⁶² Timothy P. Glynn, *Social security law in United States of America*, *op. cit.*, стр. 75-78.

⁴⁶³ Standard for the Classification of Occupational Injuries and Illnesses, стр. 15, <https://www.aeciworld.com/pdf/reporting-standards/injury-classification-standard.pdf>, 26. 4. 2020.

⁴⁶⁴ Andrzej Marian Świątkowski, *Social security law in Poland*, *op. cit.*, стр. 139-140.

⁴⁶⁵ Timothy P. Glynn, *Social security law in United States of America*, *op. cit.*, стр. 72.

⁴⁶⁶ Arthur Larson, „The heart cases in workmen’s compensation: an analysis and suggested solution“, *Michigan Law Review*, Vol. 65, број 3/1967, стр. 443.

мора бити ограничен на тренутак, већ он може и трајати у одређеном периоду, али он свакако мора бити смештен у одређене временске и просторне оквире.⁴⁶⁷

Да резимирамо. Појам повреде на раду, са собом може носити и пуно деликатних правних питања, недоумица и уопште различитих проблема како при његовом дефинисању, тако и при примени законске дефиниције у пракси. У суштини, како сам појам, тако и његов обухват, зависе пре свега од законодавца, односно државе или, боље је рећи, државне политике и интереса, као и од услова (економских, друштвених и других) у којима се она налази. Ипак, неспорно је да је ово питање од изузетног значаја, понајпре стога што од њега зависи право запосленог да оствари накнаду штете која је оваквом повредом проузрокована.

2. Повреда на раду као професионални ризик

2.1. Битни елементи појма повреде на раду

2.1.1. Неизвесност наступања

Концепција неизвесности повреде на раду јесте елемент који се значајно изменио током година. Наиме, небезбедни услови рада били су једни од првих проблема са којима су се, још пре постојања радног односа у облику у којем га ми данас познајемо, најамни радници суочавали. Погубни ефекти тада растућег капитализма, негативних последица рада у мануфактурама и исцрпљујућег периода трајања радног времена у индустрији одразили су се и у великом броју несрећа на раду – што је и условило прве облике интервенционизма државе, односно заштитног законодавства.⁴⁶⁸ Стога, иако је енорман број радника бивао тешко повређен, ако не чак и усмртљен приликом обављања рада услед недостатка одговарајућих мера предострожности, као и сигурносних мера приликом управљања машинама - оваква дешавања временом су знатно измењена. Ипак, иако је велики број раније честих облика повреда данас знатно умањен то, на жалост, не значи да многи запослени и данас не постају жртве сличних или, пак, потпуно другачијих повреда које се јављају као последица измењених процеса рада, као и новонасталих ризика. Последично је и концепт повреда на раду, као таквих, знатно измењен и проширен током времена.⁴⁶⁹ Оне могу бити последица недовољне стручне оспособљености запосленог или његовог неодговорног приступа употреби одређених машина или других средстава рада,⁴⁷⁰ неадекватне организације рада код послодаваца⁴⁷¹ и других догађаја који су у просторној временској и узрочној повезаности са радом, као што су различита механичка, физичка или хемијска дејства, нагле промене положаја тела, изненадна оптерећења тела или друге промене физиолошког стања организма.⁴⁷²

И мада се изненадност догађаја који је проузроковао повреду у неким законодавствима прописује и као изричит услов да би се одређена повреда могла квалификовати као повреда на

⁴⁶⁷ Jef Van Langendonck, *Social security law in Belgium*, *op. cit.*, стр. 112-113.

⁴⁶⁸ Вид. Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 168-170.

⁴⁶⁹ Danny Pieters, *Social security: An Introduction into the basic principles*, *op. cit.*, стр. 32-34.

⁴⁷⁰ John R. Etherton, Melvin L. Myers, „Machine safety research at NIOSH and the future directions“, *op. cit.*, стр. 170.

⁴⁷¹ Овде се, пре свега, мисли на флексибилизацију радног односа као таквог, као и на све већу слободу послодавца да организује различите аспекте рада као што су организација радног времена или места где се рад има обављати. Више о овоме: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 121-128.

⁴⁷² Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан, 22, став 1.

раду,⁴⁷³ она се у суштини и подразумева. Стога, не може се говорити о неизвесности повреде уколико је до ње дошло вољом запосленог.⁴⁷⁴ Оно што се ипак, чини нам се, може констатовати јесте да, док је раније настанак повреде на раду представљао мање-више поуздану последицу обављања рада, данас она представља евентуалну несрећну околност која може настати услед различитих фактора ризика.⁴⁷⁵

2.1.2. Узрочна веза између повреде и рада

Каузалност између догађаја који је проузроковао одређено здравствено оштећење и посла који запослени обавља јесте један од есенцијалних елемената института повреде на раду као таквог.⁴⁷⁶ У том смислу, српски законодавац прописао је да, да би се одређена повреда могла сматрати повредом на раду, она мора бити у просторној, временској и узрочној повезаности са послом који запослени обавља и по основу кога је осигуран.⁴⁷⁷ Другим речима, оно што повреду на радом чини специфичном у односу на друге повреде јесте чињеница да је она производ одређеног изненадног и непланираног догађаја (који подразумева и чинове насиља), а који је повезан са радом који запослени обавља у име, за рачун и под влашћу послодавца.⁴⁷⁸

Посебно је, ипак, проблематично питање каузалности уколико повреда може бити последица више фактора, од којих је рад само један могућ узрок - имајући у виду да је изузетно тешко са сигурношћу утврдити да је рад заиста одлучујући, односно претежни узрок такве повреде. Посебно, примера ради, могу бити проблематичне ситуације када се тврди да је стрес који је запослени претрпео на раду стварни узрок здравствених погоршања као што су инфаркт или мождани удар. У неким државама се стога, ради превазилажења таквих и сличних потешкоћа, може оформити презумпција постојања узрочне везе уколико жртва одређеног мултикаузалног здравственог погоршања докаже постојање одређеног изненадног догађаја, као и саме повреде.⁴⁷⁹ Ипак, постоје и повреде код којих је узрочна веза између настале повреде и рада који је запослени обављао много очигледнија. Тако, постојање узрочне везе посебно је видљиво када се говори о повреди до које је дошло на службеном путу, уколико је одговарајућим прописима примена овог института ограничена искључиво на активности запосленог које се извршавају по налогу и у интересу послодавца.⁴⁸⁰ Ово, на жалост, није случај у домаћем праву, те се тиме губи на јасној дистинкцији каузалности оваквих повреда са обављањем рада.⁴⁸¹ Постојање узрочне везе опет може бити мање очигледно и уколико се ради о повреди до које дошло на путу ка послу и при повратку са посла, међутим, треба имати у виду да иако оваква повреда може бити сматрана повредом на раду у смислу прописа о обавезном социјалном осигурању, то не подразумева истовремено и одговорност послодавца

⁴⁷³ Jef Van Langendonck, *Social security law in Belgium*, *op. cit.*, стр. 112-113. Timothy P. Glynn, *Social security law in United States of America*, *op. cit.*, стр. 72.

⁴⁷⁴ Вид. Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 81.

⁴⁷⁵ У складу са проценама, од оквирно 2,3 милиона смртних случајева који су на годишњем нивоу на неки начин проузроковани радом, тек један њихов мањи део – око 300 000, представља последицу повреда на раду. Вид. Tampere University of Technology, *Global estimates of occupational accidents and work-related illnesses 2014*, <https://www.wsh-institute.sg/-/media/wshi/past-publications/2014/global-estimates-of-occupational-accidents-and-work-related-illness-2014.pdf?la=en&hash=CC0F4E20BDDEB6189A8B1BB4786D7973>, 30. 4. 2020.

⁴⁷⁶ Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2015, стр. 113.

⁴⁷⁷ Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 3. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 1.

⁴⁷⁸ International Labour Organization, *Sixteenth international conference of labour statisticians - report of the conference*, *op. cit.*, стр. 75.

⁴⁷⁹ Jef Van Langendonck, *Social security law in Belgium*, *op. cit.*, стр. 112.

⁴⁸⁰ Вид. Andrzej Marian Świątkowski, *Social security law in Poland*, *op. cit.*, стр. 139-140.

⁴⁸¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 2.

за обештећење штете која је њом проузрокована.⁴⁸² Логично, намерно самоповређивање подразумева и прекид овакве узрочне везе – како се у тим случајевима не може сматрати да је до повреде дошло услед обављања рада.⁴⁸³

2.2. Узроци повреда на раду

Узрок повреде на раду може бити сваки неочекивани и непланирани догађај – што подразумева и било какав насилни акт који потиче од рада или је настао у вези са радом.⁴⁸⁴ Оне могу бити производ ризика традиционалног типа, као што су неадекватно примењене мере заштите при употреби, односно при управљању различитим машинама,⁴⁸⁵ буке или употребе токсичних материјала, а могу бити и последица саме природе послова којим се запослени бави, како су одређене делатности – као што је грађевинарство, саме по себи повезане са многобројним ризицима.⁴⁸⁶ У том смислу, повећан ризик од настанка повреде на раду може представљати и недовољан ниво стручне оспособљености запосленог за рад на одређеним пословима. У складу са тиме, Предлог новог закона о безбедности и здрављу на раду садржи и обавезу издавања дозвола за рад од стране послодавца приликом извођења радова на висини, у дубини или скученом простору, као и у простору са експлозивним атмосферама, на електроенергетском објекту или при коришћењу токсичних материја.⁴⁸⁷ Предлагач ово, наиме, чини у намери да се онемогући да нестручна лица обављају високо ризичне послове, чиме би се смањило и број повреда на раду са смртним исходом.⁴⁸⁸ Ипак, треба имати у виду да повреда на раду може бити и последица непажње или неадекватног понашања запосленог.⁴⁸⁹ Уколико, пак, послодавац толерише одређено небезбедно понашање запосленог, које за последицу има повреду на раду, он у том смислу може сносити и део одговорности за насталу штету.⁴⁹⁰ Осим тога, повреда на раду може бити последица и неадекватне организације рада код послодавца, како умор може бити знатан подстицај склоности запосленог повређивању. Наиме, одређена истраживања утврдила су да је ризик наступања догађаја који се може окарактерисати као

⁴⁸² „Када је радник одлазио на носачу бициклом око 21,15 часова, без светла, и налетео на пешака и том приликом задобио тешке телесне повреде, тада нема кривице на страни његове радне организације туженика, нити иста произилази од опасне ствари или опасне делатности туженика, за коју би требало да одговара.“ Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 2014/99, од 19. 7. 2000.

⁴⁸³ Изузетни су случајеви у којима се од овакве тврдње може одступити – те се тако, примера ради, у Грчкој самоубиство може квалификовати као повреда на раду уколико је оно проузроковано нехуманим условима рада. Вид. Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece, op. cit.*, стр. 112.

⁴⁸⁴ International Labour Organization, *Sixteenth international conference of labour statisticians - report of the conference, op. cit.*, стр. 75.

⁴⁸⁵ Danny Pieters, *Social security: An Introduction into the basic principles, op. cit.*, стр. 33.

⁴⁸⁶ Teun Jaspers, Frans Pennings, „Occupational health and safety in the Netherlands: a shift of responsibilities“, *op. cit.*, стр. 343. У Републици Србији, тако, у складу са доступним подацима, само у 2016. години се око 52% повреда на раду са смртним исходом догодило управо у грађевинском сектору, при чему је њихов најчешћи узрок био пад са велике висине. Petar Bulat, Kenichi Hirose, Jovan Protić, *Occupational safety and health in the construction sector in Serbia*, International Labour Office, Geneva, 2018, стр. 6.

⁴⁸⁷ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/2019/2976-19%20-%20LAT.pdf, 20. 1. 2020.

⁴⁸⁸ *Ibid.*

⁴⁸⁹ „Постоји допринос тужиоца сопственој штети [...] како је на основу дугогодишњег искуства на пословима на градилишту са бушилицама знао како треба руковати са истим и како треба да изгледа опрема приликом рада, да иста мора бити у исправном стању [...] у том случају дужан да се обрати непосредном руководиоцу, што исти није учинио, те је занемаривањем поменутих ствари себе довео у ризичну ситуацију“, Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 58/2015, од 15. 5. 2015.

⁴⁹⁰ „Сматраће се да је послодавац толеришао неправилан начин рада на машини, као опасној ствари, од кога прети повећани ризик од повређивања, ако није предузео делотворне мере ради спречавања таквог начина рада и стога не може, на основу чл. 177. ст. 2. ЗОО-а, бити потпуно ослобођен од одговорности за штету која је настала повређивањем запосленог услед неправилног начина рада на машини.“ Пресуда Окружног суда у Ваљевоу, Гж. бр. 582/06, од 12. 9. 2006.

несрећа на раду, чак два пута већи на крају радног времена у односу на период када је са радом започето, као и да паузе које се преузимају у одговарајућим, регуларним, временским интервалима, значајно умањују интензитет таквог ризика.⁴⁹¹

Повреда на раду може представљати и последицу више силе као што је то одређена елементарна непогода. Она, као таква, свакако подразумева и право на остваривање одговарајућих престација у оквиру обавезног социјалног осигурања, али по правилу лишава запосленог права на обештећење настале штете од стране послодавца. Ипак, у изузетним случајевима, послодавац може одговорати и за штету коју је проузроковао овакав догађај – уколико се повреда на раду могла избећи његовим понашањем.⁴⁹² У том смислу, послодавчева је обавеза и да заштити запосленог од физичког насиља, које је, као такво, такође, подобно да проузрокује здравствено оштећење које се може квалификовати као повреда на раду.⁴⁹³

3. Повреда на раду као социјални ризик – битни елементи

3.1. Неизвесност наступања

Повреда на раду јесте последица једног изненадног, несрећног догађаја - што и јесте једно од основних обележја које је разликује од професионалних болести које јесу производ дуже изложености штетностима на раду, односно утицајима услова рада и пословима које је радник обављао.⁴⁹⁴ Поједини теоретичари истичу да је додантна *differentia specifica* повреде на раду у односу на професионалну болест и чињеница да се њена последица испољава на телу, док професионална болест подразумева не само постепени већ и патолошки процес.⁴⁹⁵ Оваква тачка разликовања, иако смо склони да јој се приклонимо, ипак се чини помало упитном уколико је могуће и изненадна мултикаузална здравствена погоршања, као што је срчани удар, такође квалификовати као повреду на раду. Уколико се, пак, постави питање природе неизвесности ризика повреде на раду, склони смо да га окарактеришемо као ризик који карактерише неизвесност апсолутног карактера. Претходно с обзиром на чињеницу да не постоји могућност да се са сигурношћу зна да ће до повреде заиста и доћи, нити је познато када ће наступити.⁴⁹⁶ Уколико би, пак, овакво знање постојало, могло би бити речи искључиво о својевољном проузроковању повреде што је, примећујемо, чак и језички некомпатибилно са појмом неизвесност, али и појмом социјални ризик, као таквима.

⁴⁹¹ Naj Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Geneva, 2016, стр. 7.

⁴⁹² „Да би природни догађај, као виша сила, искључивао одговорност послодавца за штету насталу на раду или у вези са радом, мора бити непредвидив, изузетан, неочекиван и неотклоњив. Удар грома јесте природни догађај, али није виша сила, ако је могао бити избегнут прекидом рада док траје невреме.“ Решење Врховног суда Србије, Рев. 246/2001, од 17. 1. 2002.

⁴⁹³ „За штету проузроковану убиством или телесном повредом радника на радном месту од стране лица које није радник истог правног лица, односно послодавца, одговара правно лице, односно послодавац код кога је радник радио у тренутку проузроковања штете, ако је до убиства или повреде дошло у вези са радом или ако је правно лице, односно послодавац, пропустио да предузме прописане, односно уобичајене мере безбедности.“ Саветовање грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, Врховних судова и Врховног војног суда од 26.12.1991., наведено према: Здравко Петровић, Наташа Мрвић-Петровић, *Накнада штете – одговорност и накнада штете због повреде физичког интегритета: начелни ставови и правна схватања*, Интермекс, Београд, 2006, стр. 127-129.

⁴⁹⁴ Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 7. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 1.

⁴⁹⁵ Бранко Лубарда, *Увод у радно право, op. cit.*, стр. 447.

⁴⁹⁶ О карактеристикама апсолутних и релативних ризика вид. Боривоје Шундерић, *Социјално право, op. cit.*, стр. 80.

3.2. Независност наступања повреде од воље радника

Појам социјалног ризика, као таквог, подразумева опасност од наступања штетног догађаја који је изван контроле појединца, односно који не зависи у потпуности од његове воље.⁴⁹⁷ Дакле, по дефиницији, самовољно проузроковање остваривања социјалног ризика елиминише и неизвесност као њен битан елемент.⁴⁹⁸ Осим тога, намерно самоповређивање суштински прекида узрочну везу између повреде и обављања рада док је, с друге стране, повреда на раду - повреда која се догодила у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла по основу кога је осигураник осигуран.⁴⁹⁹ Стога, уколико је одређена повреда настала вољом запосленог, макар и у току радног времена и у радној средини, за њу се и не може рећи да је она проузрокована радом, јер није рад чинилац који је узрок повреде, већ воља запосленог - те се она, као таква, не може квалификовати као повреда на раду. У том смислу, она не може представљати ни основ за остваривање одговарајуће престације у оквиру обавезног социјалног осигурања, а по основу наступања ризика повреде на раду.⁵⁰⁰ Уколико би се, пак, накнадно утврдило да је појединац и остварио оваква права, услед грешке при њеној квалификацији, надлежни носилац социјалног осигурања (фонд обавезног социјалног осигурања) би имао право на накнаду штете.⁵⁰¹

3.3. Штетне последице наступања повреде на раду

Појам социјалног ризика, као опасности од наступања одређеног догађаја, неопходно је разликовати од појма социјални случај који подразумева сам догађај који је наступио, а који је по правилу несрећног карактера.⁵⁰² У том смислу, ризик наступања повреде на раду реализује се наступањем одређеног несрећног догађаја или, другим речима, кроз “телесну повреду, болест или смрт која је настала као последица несреће на раду.”⁵⁰³ Реализација ризика повреде на раду у том контексту дакле, као и реализација социјалних ризика уопште, може се негативно одразити на имовину жртве, на њен животни стандард, као и на могућност да учествује у културном и социјалном животу заједнице.⁵⁰⁴ Другим речима, наступање повреде на раду подразумева и пад квалитета живота повређеног. Стога, у зависности од природе последица које су настале услед повреде на раду, односно од тога да ли се ради о последицама трајног или привременог карактера, она ће представљати основ за остваривање права у оквиру пензијског и инвалидског или у оквиру здравственог осигурања. Оваква права, гарантују се,

⁴⁹⁷ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 444.

⁴⁹⁸ Вид. Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 80-81.

⁴⁹⁹ Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, став 1. Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 3.

⁵⁰⁰ „Указујемо да без обзира на околност што је до повреде дошло због туче на радном месту односно радном окружењу, у конкретном случају то није релевантна чињеница да би се овако задобијена повреда утврдила као повреда на раду. Поред тога треба имати у виду да је околност учествовања у тучи свесна могућност задобијања одређених тежих или лакших телесних повреда, стога можемо сматрати да је у конкретном случају до повреде у радном окружењу дошло намерним и изазваним околностима (туча) које нису везане за обављање посла. Наиме, уколико повреда на раду није наступила због обављања посла по основу кога је лице које је повреду задобило осигурано, односно не постоји узрочна веза између повреде на раду са обављањем посла, таква повреда се не може сматрати повредом на раду. Сходно наведеном повреда задобијена у тучи на послу не може се сматрати повредом на раду у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.“ Мишљење Министарства рада и социјалне политике бр. 011-00-588/2007-07, од 20. 08. 2007.

⁵⁰¹ Вид: Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 208. Закон о здравственом осигурању, члан 218, став 1, тачка 1.

⁵⁰² Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 79-81.

⁵⁰³ International Labour Organization, *Sixteenth international conference of labour statisticians - report of the conference*, *op. cit.*, стр. 75.

⁵⁰⁴ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 445.

наиме, у складу са потребом да се запосленом пружи помоћ и заштита, уколико није у стању да самостално савлада последице реализације овог социјалног ризика,⁵⁰⁵ што такође важи и за чланове његове породице.⁵⁰⁶ Стога се наведено обештећење, односно одговарајуће социјалне престаације, гарантују жртви повреде на раду чак и уколико је евентуално својим немарним понашањем допринела настанку штете као таквом.⁵⁰⁷ Као што је то случај и са осталим социјалним ризицима, штетне последице наступања повреде на раду огледају се у привременој или трајној немогућности појединца да своју сигурност оствари по основу рада, односно у повећању материјалних трошкова које он не може самостално поднети.⁵⁰⁸

4. Проблеми са квалификацијом одређених мултикаузалних здравствених погоршања

Посебно проблематично али и, мишљења смо, изузетно интересантно питање јесте да ли се одређена здравствена погоршања која су, у суштини, изненадна, а по својој природи мултикаузална – као што су то инфаркт или мождани удар, могу, под одређеном условима, сматрати повредом на раду. Потоње с обзиром на чињеницу да се, с обзиром на енорман број чинилаца који могу проузроковати овакве реакције запосленог, као посебно проблематично појављује питање шта је узрок овакве реакције или, боље речено, да ли је рад заиста узрок наведене појаве. Стога, у случају срчаног или можданог удара, неопходно је утврдити у којој је мери посао допринео настанку штете с обзиром на то да “општа здравствена способност компромитована факторима ризика који су типични за одређене видове штете може бити додатно угрожена прекомерним оптерећењем запосленог”.⁵⁰⁹ Суштинско питање на које наилазимо, дакле, јесте то да ли је срчани удар настао као последица већ постојећег обољења, или је рад, заправо, имао одговарајућу улогу у одређеном, адекватном степену.⁵¹⁰ Оваква констатација у складу је и са дефиницијом повреде на раду, која је дата одговарајућим прописима о обавезном социјалном осигурању, а у складу са којом се повредом на раду сматра повреда осигураника која се догоди у *просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла* по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или *другим променама физиолошког стања организма*. Додатно, под повредом на раду сматра се и *обољење осигураника које је настало непосредно или као искључива последица неког несрећног случаја или више силе* за време обављања посла по основу кога је осигуран или у вези са њим.⁵¹¹ Оно што је неспорно јесте да, у складу са одговарајућом дефиницијом повреде на раду – садржаном у домаћим прописима, такво здравствено погоршање свакако мора бити проузроковано радом и представљати последицу одређеног изненадног, односно краткотрајног и наглог догађаја, да би се могло окарактерисати као повреда на раду. Та два предуслова, суштински су била садржана и у раније важећем Закону о здравственом осигурању.⁵¹² Тако, у изузетним ситуацијама, чак се и стрес може

⁵⁰⁵ *Ibid.* стр. 444.

⁵⁰⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 27.

⁵⁰⁷ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 5-6.

⁵⁰⁸ Више о појму и обележјима социјалних ризика у: Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 75-82.

⁵⁰⁹ Решење Врховног касационог суда, број Рев 2 1285/10, од 19. 05. 2011.

⁵¹⁰ Richard Lewis, „Employers’ liability and workers’ compensation: England and Wales“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 146.

⁵¹¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 22, ст. 1, 4. Закон о здравственом осигурању, члан 51, ст. 3, 6.

⁵¹² „Поведа на раду, у смислу овог закона, је свака повреда, обољење или смрт настала као последица несреће на послу, односно као последица сваког неочекиваног или непланираног догађаја, укључујући и акт насиља који

квалификовати као повреда на раду. У том смислу истичемо и став Министарства здравља у погледу подобности квалификације акутне реакције на стрес,⁵¹³ као повреде на раду „полазећи од ваших навода, које у конкретном случају истичете као битне чињенице – запослени се налази на боловању после пљачке на радном месту – мишљења смо да се под повредом на раду у конкретном случају може сматрати и обољење са дијагнозом (F43.0), које је запослени доживео на радном месту.“⁵¹⁴

Иначе, проблематика квалификације здравствених погоршања проузрокованих стресом на раду под категорију повреда на раду посебно је актуелна последњих година, услед доказаних негативних последица по здравље које са собом носе савремено радно окружење и стрес.⁵¹⁵ У Пољској је тако, с обзиром на то да је један од предуслова да се одређена повреда призна као повреда на раду тај да је она, као таква, проузрокована одређеним спољашњим факторима, а имајући у виду и чињеницу да узроке како срчаног, тако и можданог удара, није лако идентификовати изван људског тела, у оквиру праксе Врховног суда Пољске створена теорија намењена оваквим случајевима. Наведена теорија омогућава да се за повреду на раду призна свака повреда тог типа, односно повреда која се исказује у виду изненадног отказивања људских органа, уколико је до ње дошло услед било каквих околности које постоје у самој радној средини и које се могу сматрати штетним за људско тело. Оваква интерпретација је стога омогућила и да се стрес, који је настао услед фактора који постоје у радној средини, сматра подобним узроком настанка срчаног или можданог удара, олакшавши тако, дакле, њихову квалификацију под категорију повреда на раду. Претходно како се он, у том смислу, може сматрати изненадним догађајем који је по својој природи екстерног типа и који је, самим тим, подобан да проузрокује срчани или мождани удар као биолошку реакцију. Да би се било какав догађај пак могао сматрати изненадним у смислу пољских прописа, он се мора десити у току једног радног дана, док доказивање његове абнормалне природе, односно услова рада који се имају сматрати узроком повреде, није неопходно.⁵¹⁶ С друге стране, у складу са решењем белгијског законодавца, било која повреда може се сматрати повредом на раду - уколико жртва докаже постојање одређеног изненадног догађаја, као и саме повреде. Другим речима, белгијски законодавац се у овим случајевима одлучио за презумпцију каузалности. Стога, уколико жртва срчаног удара, односно особе које је издржавао, докажу да постоји одређени „изненадни догађај,“ као и сама повреда, постојаће правна презумпција да је таква повреда последица несреће на раду. Овакав догађај мора се, притом, разликовати од саме повреде – како би се испунио услов постојања догађаја који је проузроковао здравствено оштећење и самог здравственог оштећења. Што се тиче саме изненадности оваквог догађаја, као изненадан догађај сматраће се и догађај који може и трајати одређено време – као што је то посебан напор или изузетан стрес, док он, као такав, не мора чак ни бити другачији од уобичајеног обављања рада, уколико је подобан да проузрокује инфаркт за последицу.⁵¹⁷ Ипак, морамо изразити мишљење да су оваква решења помало дискутабилна с обзиром на чињеницу

је настао услед рада или је повезан са радом и који је довео до повреде, обољења или смрти осигураника која је наступила одмах или у периоду од 12 месеци од дана настанка повреде на раду.“ Закон о здравственом осигурању (*Службени гласник РС*, бр. 107 /2005, 109/2005 - исправка, 30/2010 - др. закон, 57 /2011, 110/2012 - УС, 119 /2012, 99 / 2014, 123 / 2014, 126/2014 – одлука УС, 106/2015 и 10/2016 – др. закон), члан 33, став 4.

⁵¹³ F43.0 *Reactio stressogenes acuta* – Акутна реакција на стрес - „Пролазан поремећај код појединца, без неког другог јасног душевног поремећаја, као реакција на изузетан физички и психички стрес.“, Вид. Миљан Љубичић (ур), *Међународна статистичка класификација болести и сродних здравствених проблема*, Институт за јавно здравље Србије “Др Милан Јовановић Батут”, Београд, 2013, стр. 324.

⁵¹⁴ Мишљење Министарства здравља Републике Србије, бр. 011-00-79/2013-05, од 22. 3. 2013.

⁵¹⁵ Вид. Олесја Недић, „Акутни инфаркт миокарда као повреда на раду или професионално обољење – разлози за и против признавања“, *Правни живот*, Вол. 9, 2006, стр. 497–510.

⁵¹⁶ Andrzej Marian Świątkowski, *Social security law in Poland*, *op. cit.*, стр. 137.

⁵¹⁷ Jef Van Langendonck, *Social security law in Belgium*, *op. cit.*, стр. 112-113.

да је стрес, односно његова перцепција, једна врло субјективна ствар,⁵¹⁸ те да је самим тим и његово дејство на сваког појединачног радника другачије.

Вероватно најпримереније решење стога јесте оно на које наилазимо у Немачкој. Наиме, у Немачкој ће запослени моћи да оствари права у оквиру система обештећења запослених по основу наступања повреде на раду само уколико је рад кључан, односно одлучујући узрок наступања срчаног удара. Оваквој квалификацији и, последично, остваривању права на обештећење у оквиру система компензације нема дакле места уколико се порекло, односно узрок инфаркта, искључиво може тражити у самом телу запосленог и нема везе са радом. У том смислу, да би се одређено здравствено погоршање могло окарактерисати као повреда на раду оно мора бити последица несреће на раду, која представља догађај екстерног типа који је ограниченог периода трајања и који је, као такав, подобан да проузрокује смрт или здравствено оштећење.⁵¹⁹ Имајући, ипак, у виду да неадекватни услови рада, као што су тежак физички рад, кардиотоксичне супстанце, рад у сменама, прековремени рад итд., могу допринети развијању кардиоваскуларних обољења,⁵²⁰ иако се у оквиру посебног осигурања од несрећа на раду на кардиоваскуларна обољења гледа као на „широм распрострањене болести“, она, ипак, под одређеним условима могу бити призната као професионална обољења.⁵²¹ Оваква могућност утврђена је, наиме, у складу са чињеницом да се у Немачкој професионално порекло одређеног обољења може доказати чак и уколико се не налази на листи професионалних болести, како се примењује мешовити систем утврђивања професионалних болести.⁵²² С друге стране, иако се овакво решење чини примеренијим (имајући у виду да су оваква обољења мултикаузална, односно да су услови рада, по правилу, само један од фактора који доприносе њиховом настанку, те и да акутне реакције, као што је инфаркт, по правилу, представљају последицу постојећег обољења), оно у домаћем систему није прихватљиво услед чињенице да се у Републици Србији примењује систем листа.⁵²³ С друге стране, чак и да јесте прихватљиво и даље, мишљења смо, остаје питање са коликом сигурношћу се може утврдити у ком је проценту рад заиста допринео развоју таквог обољења.

У сваком случају, повреде на раду, без обзира на природу насталог оштећења, увек су производ изненадног и краткотрајног догађаја. У том смислу, с обзиром на чињеницу да повреду на раду, као такву, увек карактерише нека изненадност, као и краткотрајност догађаја који се јавља као њен узрок, а имајући у виду природу *злостављања на раду* као понашања које траје и које се понавља,⁵²⁴ сматрамо да оно, као такво, није подобно да се окарактериса као догађај који би био подобан узрок одређеног оштећења које би се могло окарактерисати као повреда на раду. Дакле, злостављање, као такво, није подобан основ за квалификацију срчаног или можданог удара као његове последице под категорију повреде на раду, а ради

⁵¹⁸ International Labour Organization, *Work related stress: A collective challenge*, *op. cit.*, стр. 6.

⁵¹⁹ Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, *op. cit.*, стр. 142.

⁵²⁰ Work-related cardiovascular diseases, <https://www.baua.de/EN/Topics/Work-and-health/Cardiovascular-diseases/Aetiology.html>, 31. 5. 2020.

⁵²¹ Prevention of work-related cardiovascular diseases, <https://www.baua.de/EN/Topics/Work-and-health/Cardiovascular-diseases/Prevention.html>, 31. 5. 2020.

⁵²² What are occupational diseases?, https://www.dguv.de/en/benefits/occupational_diseases/index.jsp, 3. 8. 2020.

⁵²³ Правилник о утврђивању професионалних болести, (*Службени гласник РС*, бр. 14/2019) – у даљем тексту: Правилник о утврђивању професионалних болести.

⁵²⁴ „Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.“ Закон о спречавању злостављања на раду, члан, 6 став 1.

стицања одговарајућих права из обавезног социјалног осигурања.⁵²⁵ Другим речима, када би се говорило о инфаркту као потенцијалној последици психичког узнемиравања на раду, односно злостављања, имајући у виду природу таквог понашања, овде би пре можда могло бити речи о инфаркту као последици кардиоваскуларног обољења, као професионалне болести.⁵²⁶ Ипак, као што смо већ истакли, оваква квалификација у домаћем праву није могућа.

С друге стране, чак и уколико се оштећеном, односно жртви срчаног удара, признају одређена права по основу повреде на раду у оквиру пензијског и инвалидског осигурања, то не подразумева по аутоматизму и одговорност послодавца за исту. Тако, примера ради, чињеница да је утврђено да је узрок оваквих здравствених тегоба стрес и психофизичка преоптерећеност радом услед смањеног броја запослених, неће подразумевати и одговорност послодавца, како он има законско право да врши одређене организационе промене, уколико поштује друга законом прописана ограничења, односно ако испуњава законом утврђене обавезе. Другим речима: “организационе промене и решавање технолошког вишка, као законско право послодавца, не може се сматрати противправном радњом без обзира што изазива поремећај психичке и емоционалне равнотеже запосленог и због ових радњи послодавац не одговара по правилима о деликтној одговорности, али општа здравствена способност компромитована факторима ризика који су типични за одређене видове штете може бити додатно угрожена прекомерним оптерећењем запосленог [...] па су нижестепени судови пропустили да оцене колико је обим послова и количина послова које је пре срчаног удара обављао тужилац допринела настанку штете које је тужилац претрпео, будући да се радно ангажовање у редовном радном времену и прековремени рад у законским оквирима, по правилу, не могу сматрати типичним узроком срчаног удара, односно коронарног обољења, да ли је туженом било познато опште здравствено стање тужиоца, те да ли је с обзиром на те околности поверавање повећаног обима послова тужиоцу, супротно наведеним прописима, могло довести до погоршања његовог здравственог стања.”⁵²⁷ Додајемо стога да смо, када је реч о проблематици накнаде штете, мишљења да би се одговорност послодавца могла по овом основу установити само у изузетним случајевима, примера ради, уколико је послодавцу било познато да запослени има одређене здравствене сметње али га је ипак изложио условима рада који су подобни да погоршају његово здравствено стање и евентуално произведу инфаркт, мождани удар или сличну реакцију за последицу (иако елемент изненадности овде може представљати проблем). С друге стране, када је реч о објективној одговорности послодавца, она би можда могла постојати у заиста екстремним ситуацијама, као што су то експлозије или падови са велике висине. Ипак, чак и тада, основано је поставити питање колико је реално могуће установити узрочну везу између срчаног удара или другог сличног мултикаузалног здравственог погоршања и рада као таквог, односно стреса или других фактора који су везани за обављање рада, па чак и пљачке или експлозије као изузетних догађаја? Другим речима, мишљења смо да се ради о једном клизавом терену у који можда није најзахвалније залазити. Ово поготово када се ради о стресу, као о евентуалном узроку оваквих здравствених погоршања. Живот наима, сам по себи, неvezано од посла, подразумева низ стресних ситуација – било да се ради о односима који се јављају у породичном окружењу, било да се ради о односима који настају у друштву као целини. Склони смо стога да заузмемо став да би

⁵²⁵ „Имајући у виду да [...] се повредом на раду сматра повреда, обољење или смрт која је настала као последица несреће на послу, односно непланираног догађаја, под повредом на раду у смислу Закона о здравственом осигурању не може се сматрати повреда или обољење која је наступила као последица злостављања на раду – мобинга.“ Мишљење Министарства здравља Републике Србије, бр. 011-00-00307/2011-20, од 22. 12. 2011.

⁵²⁶ Иако се о утицају конфликта на раду на настанак кардиоваскуларних обољења још увек недовољно зна, резултати више студија показали су значајну везу између дуже изложености злостављању и каснијих кардиоваскуларних здравствених погоршања. Вид. Louis Jacob, Karel Kostev, „Conflicts at work are associated with a higher risk of cardiovascular disease“, *German Medical Science: GMS e-journal*, Vol. 15, 2017, стр. 1, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5406615/pdf/GMS-15-08.pdf>, 01. 10. 2020.

⁵²⁷ Решење Врховног касационог суда, број Рев 2 1285/10, од 19. 05. 2011.

прешироко постављен обухват појма повреде на раду као, пре свега, института социјалног осигурања, повукао са собом и питање губитка смисла због ког је и установљен.⁵²⁸

⁵²⁸ У том погледу став је заузео Окружни суд у Београду оценивши да решењем Самоуправне интересне заједнице здравственог осигурања – Филијале II Београд којим је одбијено да се инфаркт призна као несрећа на послу није повређен закон на штету тужиоца. Окружни суд у Београду, У. бр. 851/77 од 28. марта 1978. године, нав. према: Војислав Ралевић, Миливоје Стаматовић, *Збирка судских одлука о здравственом, инвалидском и пензијском осигурању*, Правно економски центар, Београд, 1980, стр. 21-23.

ПРОФЕСИОНАЛНА БОЛЕСТ КАО ПРОФЕСИОНАЛНИ И КАО СОЦИЈАЛНИ РИЗИК

1. Професионална болест као професионални ризик

Остављајући повреде на раду за собом, професионалне болести и болести у вези са радом постале су пошаст модерног света рада. Наиме, у складу са проценама, од неких 2,34 милиона смрти које се догоде на годишњем нивоу услед повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом, велика већина - тачније негде око 2,02 милиона радника преминуло је услед професионалних болести и обољења у вези са радом.⁵²⁹ Овде је, ипак, неопходно направити дистинкцију између професионалних болести и болести у вези са радом. Наиме, веза између професионалних болести и посла који је запослени обављао јачег је интензитета од оне која постоји код болести у вези са радом. Другим речима, између професионалних болести и рада који је запослени обављао постоји специфична и снажна веза и оне су, по правилу, последица једног лако препознатљивог узрочника. С друге стране, када су у питању болести које су у вези са радом, оне су заправо мултикаузалне болести, код којих чиниоци који су везани за обављање рада јесу само неки од фактора ризика који, заједно са другим чиниоцима, могу учествовати, односно допринети, настанку и развоју оваквих обољења.⁵³⁰ Временом су, ипак, обољења у вези са радом доживела енормну експанзију што је, између осталог, довело до тога да је ревизијом листе професионалних болести садржаној у Препоруци број 194 из 2010. године, утврђено да се одређена мускулоскелеторна обољења, као и ментални поремећаји и поремећаји понашања, могу сматрати професионалним болестима у случају да се директна веза између фактора ризика везаних за рад и самог обољења могу утврдити на основу научних сазнања, или уз помоћ других метода које су у складу са могућностима и праксом државе у питању.⁵³¹ Наиме, промене запажене код послова који су данас заступљени, као и самог начина на који се они обављају, условиле су, такође, и промену природе обољења која могу настати услед обављања рада. Ово, између осталог, и услед развитка информационо-комуникационих технологија које су омогућиле целодневни рад за рачунарима, који пак може бити узрок различитих мускулоскелеторних поремећаја, као и због стреса на раду који је довео до забрињавајућег пораста различитих менталних поремећаја.⁵³²

У том смислу, следећи тенденције које се тичу рапидног развоја обољења у вези са радом, као и препоруке Међународне организације рада, поједине државе неким од таквих обољења признале су и статус професионалних болести. То је, примера ради, случај са синдромом прегоревача (*burnout*) који је у Италији и у Летонији уврштен у званичну листу

⁵²⁹ International Labour Organization, *The prevention of occupational diseases*, International Labour Office, Geneva, 2013, стр. 4.

⁵³⁰ European Commission, *Report on the current situation in relation to occupational diseases' systems in EU Member States and EFTA/EEA countries, in particular relative to Commission Recommendation 2003/670/EC concerning the European Schedule of Occupational Diseases and gathering of data on relevant related aspects*, стр. 5-6, [file:///C:/Users/win10/Downloads/Report%20-%20Occupational%20diseases%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/win10/Downloads/Report%20-%20Occupational%20diseases%20(1).pdf), 17. 4. 2020.

⁵³¹ Препорука Међународне организације рада број 194 о листи професионалних болести и евидентирању и пријављивању професионалних несрећа и болести (Recommendation concerning the list of occupational diseases and the recording and notification of occupational accidents and diseases, 2002 (revised 2010)) – у даљем тексту: Препорука Међународне организације рада број 194.

⁵³² TUC, *Occupational diseases: The epidemic that is ignored*, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/OccupationalDiseases.pdf>, 17. 4. 2020.

професионалних болести,⁵³³ а у складу са чињеницом да синдром прегоревања представља последицу дуже изложености стресу који је везан за саму радну средину, односно за обављање одређеног посла.⁵³⁴ Уосталом, синдром прегоревања је и сама Светска здравствена организација окарактерисала као ментални поремећај који је истовремено и професионални феномен,⁵³⁵ што значи да се овакво обољење везује за обављање рада и самим тим испуњава и одговарајуће критеријуме који су неопходни да би, као такав, стекао статус професионалне болести. Ово и јесте разлог зашто наведена решења италијанског и летонског законодавца и јесу од великог значаја, с обзиром на чињеницу да су, у случају наступања професионалних болести, предвиђене и одређене повољности у оквиру социјалног осигурања, које, међутим, не постоје када је реч о болестима у вези са радом. Такве повољности, односно преференцијални третман, између осталог, и јесу један од разлога зашто је питање признавања статуса професионалних болести одређеним обољењима у вези са радом данас постало горуће питање.⁵³⁶ Појединци се стога залажу и за признавање одређених *кардиоваскуларних обољења* за професионалне болести – између осталог, због тога што сматрају неправичним да се оваква обољења третирају као болести у вези са радом, а с обзиром на чињеницу да она у великом делу могу бити изазвана савременим радним окружењем и стресом на раду.⁵³⁷ Ипак, да ли стрес на раду заиста и јесте узрок кардиоваскуларних обољења још увек није утврђено са потпуном сигурношћу, без обзира на то што је све више доказа који иду у прилог таквој тврдњи.⁵³⁸ Осим тога, морамо поставити и питање у којој је мери могуће утврдити да је узрок одређеног обољења (што свакако важи и за кардиоваскуларна обољења) стрес, у којој мери је он допринео његовом настанку, као и дефинисати да ли је баш стрес који је особа претрпела на раду његов узрок?

У сваком случају, док је неспорно да, примера ради, азбест може да изазове азбестозу уколико је запослени изложен на раду његовим влакнима у одређеној мери и у одређеном трајању⁵³⁹ или да бука (у зависности од њеног интензитета и периода изложености на раду) може да изазове трајно оштећење слуха,⁵⁴⁰ као и да се таква здравствена погоршања могу под одређеним условима признати за професионалне болести, код мултикаузалних обољења ово није случај. Наиме, код болести у вези са радом најчешће је немогуће одредити колики је утицај професионалног а колики непрофесионалног фактора (како се ради и болестима које су карактеристичне и за остатак популације).⁵⁴¹ Стога, чак и под хипотезом да се у домаћем праву не примењује систем листа професионалних болести и да је могуће признати оваква обољења

⁵³³ Christine Aumayr-Pintar, Catherine Cerf, Agnès Parent-Thirion, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, стр. 9.

⁵³⁴ Samuel Melamed, Arie Shirom, Sharon Toker, Shlomo Berliner, Itzhak Shapira, „Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions“, *op. cit.*, стр. 327.

⁵³⁵ Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases, https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/, 28. 3. 2020.

⁵³⁶ Ово је случај и са домаћим Законом о пензијском и ивалидском осигурању, којим је утврђен одређени преференцијални третман када су у питању професионалне болести, док појам болести у вези са радом сам Закон и не познаје, а што за последицу има да се оне третирају као било која болест која је настала ван рада.

⁵³⁷ Више о томе: Олесја Недић, „Акутни инфаркт миокарда као повреда на раду или професионално обољење – разлози за и против признавања“, *op. cit.*, стр. 497–510.

⁵³⁸ Више о томе: Sara D. Jaskanwal, Megha Prasad, Mackram F. Eleid, Ming Zhang, R. Jay Widmer, Amir Lerman, „Association between work-related stress and coronary heart disease: a review of prospective studies through the job strain, effort-reward balance, and organizational justice models“, *Journal of the American Heart Association*, Vol. 7, број 9/2018, <https://www.ahajournals.org/doi/full/10.1161/JAHA.117.008073>, 21. 4. 2020.

⁵³⁹ Правилник о утврђивању професионалних болести.

⁵⁴⁰ Оцењивање радне способности услед последица губитка слуха захтева посебно осетљив приступ када је реч о професијама у којима слух има битну улогу (нпр. музичари или пилоти). Више о професионалним обољењима изазваним буком: Александар Видаковић, Петар Булат, Снежана Милачић, Александар Миловановић, Милан Павловић, Никола Торбица, Душан Вешовић, *Основи медицине рада*, Медицински факултет Универзитета у Београду/Центар за издавачку, библиотечку, информациону и фотофилмску делатност, Београд, 2007, стр. 74-77.

⁵⁴¹ *Ibid.*, стр. 192.

за професионална, поставља се питање на који начин утврдити у којој мери је рад, заиста, утицао на одређено обољење, те и да ли се оно као такво заиста може квалификовати, тј. признати као професионална болест? Ово је питање на које је, сматрамо, изузетно тешко дати адекватан одговор, поготово јер смо мишљења да заиста и јесте непримерено да се одређено обољење сматра професионалном болешћу уколико рад није био искључиви или бар више него доминантан узрок настанка одређене болести. Овакав став оправдавамо мишљу да није правично да таква обољења, чији је узрок у суштини упитан, имају преференцијални третман који се гарантује професионалним обољењима. Ипак, чињенично је стање да ће укључивање појединих обољења у вези са радом (као што су то примера ради одређени мускулоскелеторини поремећаји) у званичне листе професионалних болести, у великој мери увек зависити од политичке и економске ситуације које постоје у одређеној земљи.⁵⁴²

1.1. Битни елементи појма професионалне болести

1.1.1. Дуготрајна изложеност штетним утицајима услова рада

За разлику од повреде на раду која представља последицу одређеног изненадног и краткотрајног догађаја, да би се могло говорити о постојању професионалне болести неопходно је да је запослени био изложен одређеним, по здравље опасним утицајима рада, односно посла који је обављао у једном дужем временском периоду. Другим речима, да би овакви негативни услови рада, који заправо и представљају узрок настанка обољења заиста и могли створити одређене последице по здравље запосленог, неопходан је одређени проток времена. У супротном не може бити говора о постојању професионалне болести као такве - што потврђују и одговарајући домаћи прописи који се, између осталог, тичу и проблематике професионалних болести. У складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању се, тако, под овим појмом подразумевају одређене болести које су настале у току осигурања и које су проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које је осигураник обављао.⁵⁴³ С друге стране, Закон о здравственом осигурању, који, такође, садржи дефиницију појма професионалне болести, под оваквим обољењем подразумева обољење које је настало услед дуже изложености штетностима насталим на радном месту.⁵⁴⁴ Овакав захтев је, наиме, потпуно логичан, уколико се има у виду да су многе професионалне болести у потпуности идентичне болестима који су настале као последица чиниоца који ни на који начин нису повезани са послом који је запослени обављао.⁵⁴⁵ Стога је, дакле, минималан период изложености одређеним негативним аспектима, односно опасностима одређене професионалне активности неопходан да би се уопште и узело у разматрање да се одређено обољење квалификује као професионална болест, при чему минималан период изложености може бити утврђен у различитом периоду трајања, у зависности од врсте опасности којима је запослени био изложен. Уколико пак дужина трајања периода изложености запосленог опасностима скопчаним за послове које је обављао није утврђена, то питање препушта се одговарајућој експертизи.⁵⁴⁶ У домаћем праву – уколико је минималан период трајања изложености оваквим опасностима и утврђен у одређеној висини,

⁵⁴² European Commission, *Report on the current situation in relation to occupational diseases' systems in EU Member States and EFTA/EEA countries, in particular relative to Commission Recommendation 2003/670/EC concerning the European Schedule of Occupational Diseases and gathering of data on relevant related aspects, op. cit.*, стр. 64.

⁵⁴³ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 24, став 1.

⁵⁴⁴ Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 7.

⁵⁴⁵ Occupational illness in OECD countries, стр. 105-106, <https://www.oecd.org/els/emp/4343111.pdf>, 18. 4. 2020.

⁵⁴⁶ Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece, op. cit.*, стр. 114.

то је учињено одговарајућим подзаконским актом - мада то пре представља изузетак него правило.⁵⁴⁷

1.1.2. Квалификација одређене болести као професионалне болести и узрочна веза између вршења професионалне активности и обољења

С обзиром на чињеницу да штета која је нанета здрављу запосленог код професионалних обољења може да се манифестује након протекла дужег временског периода – за разлику од повреда на раду код којих штета настаје (по правилу) моментално, утврђивање узрочне везе између обављања рада и здравственог погоршања уколико се сумња на професионалну болест, може представљати посебан изазов. Стога је ова проблематика захтевала и осмишљавање адекватног приступа питању регулисања професионалних болести. Уопштено говорећи, два су основна начина приступања овом питању, мада се у пракси већина земаља одлучила за њихову комплементарну примену.

На први поглед флексибилнији приступ у том смислу јесте *приступ отвореног дефинисања*, који подразумева могућност да свако постојеће здравствено погоршање може бити признато за професионалну болест уколико жртва успе да докаже постојање узрочне везе између њене пређашње професионалне активности и настанка обољења.⁵⁴⁸ Овакав приступ ипак подразумева и већи ризик за жртву, односно мањи степен гаранције да ће одређено обољење заиста и бити квалификовано као професионална болест.⁵⁴⁹ Данас, стога, на систем отвореног дефинисања ретко наилазимо у свом чистом облику, као што је, примера ради, случај са Шведском,⁵⁵⁰ у којој, имајући у виду да листа професионалних болести не постоји, професионално порекло одређеног обољења мора бити утврђено са „високим степеном вероватноће“ како би запослено лице могло остварити одговарајућа права по том основу.⁵⁵¹ Други приступ, пак, подразумева примену *листа професионалних болести*, те се тако, у земљама које примењују овакав систем, одређено обољење може квалификовати као професионална болест искључиво уколико се налази на претходно установљеној листи професионалних болести. Стога, уколико запослени постане жртва болести која је утврђена таквом листом и уколико она одговара његовој изложености одређеним ризицима током обављања рада, у овом систему формираће се презумпција узрочне везе између самог рада и насталог обољења. С друге стране, не само да оваква презумпција неће постојати уколико се одређена болест не налази на листи, већ се таква болест ни на који начин неће моћи ни квалификовати као професионална болест. Имајући стога у виду овде представљена ограничења које са собом носи примена једног од два основна приступа, велики број правних система данас, заправо, употребљава један „мешовит“ критеријум који подразумева установљену листу професионалних болести, али који истовремено пружа прилику жртвама да докажу да су оболеле услед изложености по здравље штетним условима рада.⁵⁵² Креирањем наведених листа које примењују последња два система, настоје се, заправо, превазићи проблеми при њиховом дијагностификовању, имајући у виду да су многе професионалне болести клинички идентичне болестима које су настале услед потпуно другачијих чиниоца, док сама болест може настати и након протекла дужег временског периода у коме запослени може чак и потпуно променити своје занимање, односно посао којим се бави.⁵⁵³

⁵⁴⁷ Вид: Правилник о утврђивању професионалних болести.

⁵⁴⁸ Danny Pieters, *Social security: An Introduction into the basic principles*, op. cit., стр. 34.

⁵⁴⁹ Occupational illness in OECD countries, op. cit., стр. 106.

⁵⁵⁰ MISSOC, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>, 19. 4. 2020.

⁵⁵¹ Riitta Sauni, Kirsi Koskela, Peter Westerholm, *OSH system at national level – Sweden*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Sweden#Compensation_and_insurance_bodies, 19. 4. 2020.

⁵⁵² Danny Pieters, *Social security: An Introduction into the basic principles*, op. cit., стр. 34.

⁵⁵³ Occupational illness in OECD countries, op. cit., стр. 105-106.

1.1.2.1. Систем листа професионалних болести и последице његове примене

Одговор на тешкоће на које се наилази приликом утврђивања професионалног порекла одређене болести већина држава нашла је у креирању листа болести које се могу класификовати као професионална обољења, при чему се по правилу, ради о болестима код којих постоји изражена и доказана професионална каузалност.⁵⁵⁴ Оваквом решењу се стога приклонио и српски законодавац, који се одлучио да селекцију здравствених погоршања која се могу сматрати професионалним болестима препусти Правилнику о утврђивању професионалних болести,⁵⁵⁵ као подзаконском акту који доносе министар надлежан за послове пензијског и инвалидског осигурања и министар надлежан за послове здравља, на предлог Фонда за пензијско и инвалидско осигурање.⁵⁵⁶ И мада је 2019. године у Републици Србији донет нови Правилник о утврђивању професионалних болести, дуго времена пре његовог доношења указивано је на превазиђеност претходног Правилника,⁵⁵⁷ не само из разлога што је примењиван још од 2003. године, већ и зато што је листа професионалних болести коју је он садржао била егзактно иста као листа коју је садржао Правилник о утврђивању професионалних болести од 1997. године.⁵⁵⁸ Оваква ситуација била је недопустива с обзиром на чињеницу да рапидне промене на тржишту рада условљавају и настанак нових ризика за здравље запослених, као и на увек присутна нова и револуционарна медицинска открића која потпуно мењају перцепцију ризика и њихових могућих последица из дана у дан. О исправности овакве констатације говори и чињеница да је Ревидираним европским законом о социјалној сигурности утврђена обавеза разматрања могуће ревизије листе професионалних болести која је у њему садржана на сваких пет година, као и у другим случајевима који су утврђени овим инструментом.⁵⁵⁹ Овакво решење, у складу је, између осталог, и са самим циљем усвајања Ревидираног европског законика - који подразумева унапређење европских стандарда социјалне сигурности и флексибилнија решења у овој области,⁵⁶⁰ те тако, без обзира на то што он није ступио на снагу због недовољног броја ратификација⁵⁶¹ то свакако не утиче и на исправност претходно изложеног решења.

За искључиву примену система листа ради квалификације одређених здравствених погоршања у категорију професионалних болести, поред нашег, одлучили су се, примера, ради и пољски, грчки, мађарски и словеначки законодавац.⁵⁶² У том смислу, у државама које примењују овакав систем, постављање дијагнозе обољења које је предвиђено листом као професионална болест, уз испуњење других њом утврђених критеријума, ствара и претпоставку професионалног порекла болести. С друге стране, уколико одређено обољење није нашло своје место на таквој листи, оно не поседује ни подобност да се квалификује као професионално обољење и, самим тим, не може представљати и основ за одговарајућа давања

⁵⁵⁴ Occupational illness in OECD countries, *op. cit.*, стр. 106.

⁵⁵⁵ Правилник о утврђивању професионалних болести.

⁵⁵⁶ „Професионалне болести, радна места, односно послови на којима се те болести појављују и услови под којима се сматрају професионалним болестима [...] утврђују министар надлежан за послове пензијског и инвалидског осигурања и министар надлежан за послове здравља, на предлог фонда.“, Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 24, став 2.

⁵⁵⁷ Правилник о утврђивању професионалних болести, (*Службени гласник РС*, бр. 105/03).

⁵⁵⁸ Правилник о утврђивању професионалних болести, (*Службени гласник СРЈ*, бр. 16/97, 19/97).

⁵⁵⁹ Ревидирани европски законик о социјалној сигурности (Council of Europe, European Code of Social Security - Revised, *European Treaty Series*, No. 139) - у даљем тексту: Ревидирани европски законик о социјалној сигурности, члан 34.

⁵⁶⁰ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 359.

⁵⁶¹ Chart of signatures and ratifications of Treaty 139, https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/139/signatures?p_auth=nhPEQt55, 6. 9. 2020.

⁵⁶² MISSOC, *op. cit.*

гарантована социјалним осигурањем.⁵⁶³ Ипак, питање које се, чини нам се, намеће јесте, колико је заправо могуће предвидети све могуће облике професионалних болести, имајући у виду рапидне промене на тржишту рада, као и технолошке и друге иновације које их прате? Сматрамо стога да је искључива примена система листа изузетно нефлексибилан начин приступања овој проблематици, те и да би адекватније решење било *увести могућност доказивања постојања професионалног обољења и уколико се одређена болест не налази на листи* прописаној, у нашем случају, одговарајућим правилником. Уосталом, бар када је реч о нашој земљи, ради се о могућности која је пружена и ратификацијом Конвенције Међународне организације рада број 121, што може бити само додатан подстицај таквом решењу.⁵⁶⁴ Да је, пак, реч о могућности која је и нужно потребна, говори и чињеница да се здравствени поремећаји који се не налазе на оваквој листи, евентуално могу квалификовати као болести у вези са радом, чиме се дакле тако оболеле особе стављају у незавиднији положај у односу на онај у коме се налазе лица чијем је обољењу признат статус професионалне болести, у смислу прописа о обавезном социјалном осигурању.⁵⁶⁵

У Републици Србији, пак, додатан проблем представља и пропуст законодавца да одговарајућим прописом одреди ко, заправо, поставља дијагнозу професионалне болести, ко је потврђује, па чак и ко сноси трошкове дијагностике професионалних болести као таквих.⁵⁶⁶ Та правна празнина, мишљења смо, може представљати озбиљну препреку за остваривање одговарајућих права по том основу и представља проблем којим се свакако треба позабавити. У том смислу, имајући у виду да се ради о познатом проблему, сматрамо необичном чињеницу да је 2019. године пропуштена прилика за ближе регулисање овог питања - пружена како доношењем новог Закона о здравственом осигурању, тако и новог Правилника о утврђивању професионалних болести. С друге стране, ово није једина препрека на коју запослени могу наићи, те су се тако као проблем показале и одређене административне препреке, као што је одбијање послодавца да изда потврду да је запослени при раду који је обављао био изложен токсичним материјалима.⁵⁶⁷

1.1.2.2. Мешовити систем квалификације професионалних болести

С обзиром на лимитиране могућности које пружају систем листа и систем отвореног дефинисања уколико се примењују у свом чистом облику, а ради пружања адекватне заштите особама код којих је наступило професионално обољење, велики део држава данас примењује тзв. мешовит критеријум приликом утврђивања постојања професионалне болести као такве.

⁵⁶³ Стога се обољење које се налази на листи има сматрати професионалним обољењем уколико постоје симптоми који су типични за одређено обољење, као и уколико је запослени био изложен активностима које могу бити узрок професионалног обољења, а период трајања изложености запосленог истим одговара оном који је утврђен листом. Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece, op. cit.*, стр. 113-114. Уколико је запосленом коме је постављена дијагноза обољења које укључено у листу професионалних болести уз предуслов да је он обављао рад под условима који по правилу воде његовом наступању, није потребно доказивати његово професионално порекло. Другим речима, формира се претпоставка професионалног порекла болести која је предвиђена одговарајућом листом. Dominika Döre-Nowak, „Employers’ liability and workers’ compensation: Poland“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 380.

⁵⁶⁴ Конвенција Међународне организације рада број 121, члан 8, став 1, тачка ц.

⁵⁶⁵ Више о томе: Олесја Недић, „Акутни инфаркт миокарда као повреда на раду или професионално обољење – разлози за и против признавања“, *op. cit.*, стр. 497–510.

⁵⁶⁶ Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија*, Македонско удружење за заштиту при раду, Београд, 2018, стр. 64.

⁵⁶⁷ Више о овоме: У 2018. два захтева за пензију због професионалне болести, <https://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/drustvo/3427176/u-2018-dva-zahteva-za-penziju-zbog-profesionalne-bolesti.html>, 18. 4. 2020.

Овакав систем, наиме, омогућава земљама у којима се примењује да „узму најбоље од оба света“, како он подразумева презумпцију постојања професионалног обољења која су утврђена листом уколико жртва испуњава одговарајуће већ установљене критеријуме, као и могућност евентуалног признавања професионалног порекла обољења које није обухваћено листом професионалних болести. Интересантан је, у том смислу, италијански пример преоријентације са система листа на мешовити систем, односно на систем који подразумева примену мешовитог критеријума квалификације професионалних обољења, не због саме промене оваквог приступа, већ због узрока такве промене. Наиме, покретачка сила иза овакве промене у Италији била је одлука италијанског Уставног суда у којој је садржана оцена да је лимитираност заштите која се обезбеђује у оквиру осигурања од повреда на раду и професионалних болести искључиво на случајеве у којима се одређено обољење налази на одговарајућим листама противна Уставу.⁵⁶⁸ Оно што ову одлуку чини интересантном јесте да је један од кључних разлога за њено доношење била, заправо, чињеница да је наведеним листама такође био утврђен и максималан период времена које је могло протећи од престанка бављења одговарајућом активношћу и развијања одређеног обољења да би оно уопште могло бити третирано као професионално обољење, што је био услов који је Суд сматрао недопустивим. Оваква одлука, утавала је пут даљим променама у погледу обима заштите на коју запослени данас могу рачунати у том смислу, с обзиром на то да је она и довела до увођења мешовитог система квалификације професионалних болести. Данас, запослени у Италији може остварити одговарајућа права из посебног осигурања чак и уколико се одређено обољење не налази на утврђеној листи професионалних болести, али само уколико докаже да она потиче од рада који је обављао.⁵⁶⁹

Осим у Италији, мешовити систем примењује се и у државама као што су Аустрија, Немачка, Белгија, Бугарска, Француска итд.⁵⁷⁰ Ипак, иако сви ови системи комбинују примену листа и могућност доказивања професионалног порекла болести, то не значи да ће могућности запослених да на тај начин остваре право на заштиту по основу професионалне болести бити исте. Тако, у Аустрији носилац осигурања мора утврдити на основу поузданих научних доказа да је одређена болест искључиво или, пак, претежно проузрокована чиниоцима као што су употреба опасних супстанци или изложеност радијацији,⁵⁷¹ док у Француској не само да од стране стручњака мора бити утврђено да је болест примарно и директно проузрокована радом, већ мора бити испуњен и предуслов да је она за последицу имала смрт или бар трајну делимичну неспособност за рад запосленог у висини од 25%. Другим речима, уколико одређено обољење није резултирало смрћу или трајном делимичном неспособошћу за рад запосленог у одговарајућем проценту, оно, као такво, уопште неће бити узето у разматрање ради признавања његовог професионалног порекла, односно његовог статуса професионалне болести.⁵⁷² Дакле, чак и уз све погодности које примена мешовитог система пружа, његов потенцијал у великом зависи од начина на који је он имплементиран или, боље је рећи, осмишљен од стране законодавства односне земље.

⁵⁶⁸ Simonetta Renga, *Social security law in Italy*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2009, стр. 94.

⁵⁶⁹ *Ibid.*

⁵⁷⁰ MISSOC, *op. cit.*

⁵⁷¹ Ernst Karner, Felix Kernbichler, „Employers’ liability and workers’ compensation: Austria“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 73.

⁵⁷² Florence G’sell, Isabelle Veillard, „Employers’ liability and workers’ compensation: France“, *op. cit.*, стр. 215.

1.2. Професионалне болести садашњице

1.2.1. Синдром прегоревача на послу, поремећај пострауматског стреса и кароши

Динамичност промена на тржишту рада представља и изузетан изазов за законодавство да их на одговарајући начин и испрати. Наиме, промена саме природе послова који данас представљају нашу свакодневицу, повећане могућности надзора,⁵⁷³ лоша организација рада, недовољно компетентан менаџмент⁵⁷⁴ - све су то чиниоци који представљају и изворе стреса који, опет, може бити узрок различитих психичких и физичких поремећаја.⁵⁷⁵ С друге стране, запослени су све више приковани за рачунаре - што их приморава на константан седећи положај⁵⁷⁶ или раде на местима који подразумевају одређене репетитивне покрете који временом могу проузроковати и различите мускулоскелеторне поремећаје.⁵⁷⁷ Опет, да би се како ментални, тако и мускулоскелеторни поремећаји, могли квалификовати као професионалне болести - било уврштавањем на званичну листу професионалних болести, било на други одговарајући начин у државама у којима се листе не примењују, потребно је да таква квалификација буде извршена утврђивањем непосредне везе између фактора ризика везаних за рад и самог обољења, на основу одговарајућих научних сазнања или уз помоћ других метода које су у складу са могућностима и праксом државе у питању.⁵⁷⁸ Одличну потврду ове тврдње представља и питање *синдрома прегоревача (burnout)*, које је након вишегодишње полемике полако почело да буде перцепирано,⁵⁷⁹ а уосталом у појединим земљама и званично прихваћено одговарајућим листама, као професионална болест.⁵⁸⁰ Наиме, за разлику од депресије која може прожимати сваку област приватног живота појединца, синдром прегоревача јесте проблем који се специфично везује за пословни живот једне особе и као такав манифестује се кроз *премор* (што је уједно и главна карактеристика синдрома прегоревача), *цинизам* или *деперсонализацију* (другим речима - индиферентност и

⁵⁷³ Данас је прикупљање података о запосленима подигнуто на потпуно нови ниво – од *Fitbits* наруквица које се употребљавају у оквиру различитих *wellness* програма (које прикупљају енормно много података о запосленима који би иначе били недоступни), до Амазонових наруквица које могу пратити покрете руку запослених и вибрацијама их упућивати у правом смеру, односно ка делу складишта где треба да се налази одређени пакет - све су то нови начини упада у приватност запослених, који потенцијално могу бити и снажни извори стреса. Вид. Amazon wristbands could track workers' hand movements: 'Employers are increasingly treating their employees like robots', <https://www.chicagotribune.com/business/ct-biz-amazon-wristbands-privacy-20180215-story.html>, 22. 4. 2020.

⁵⁷⁴ Jeremy Stranks, *Stress at work management and prevention*, *op. cit.*, стр. 4.

⁵⁷⁵ Неквалитетна психосоцијална радна средина поседује потенцијал да директно или индиректним путем - односно проузроковањем стреса, изазове различите штетне последице не само по психичко, већ и по физичко и социјално здравље запослених. Вид. Stavroula Leka, Aditya Jain, *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*, *op. cit.*, стр. 7.

⁵⁷⁶ Доступни докази сугеришу да су одређени симптоми који се јављају код шака, рамена и врата последица дуготрајне употребе рачунара, као и да се погоршавају са сваким сатом дуже употребе по дану. Вид. Stefan Jmker, Birgitte M Blatter, Allard J van der Beek, Willem van Mechelen, Paulien M Bongers, „Prospective research on musculoskeletal disorders in office workers (PROMO): study protocol”, *BMC Musculoskeletal Disorders*, Vol. 7, 2006, <https://bmcmusculoskeletaldisord.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2474-7-55>, 22. 4. 2020.

⁵⁷⁷ Чак 70% обољења у вези са радом опада на болести проузроковане стресом, као и на мускулоскелеторне поремећаје као што су бол у леђима и повреде услед константног напрезања. Вид. TUC, *Occupational diseases: The epidemic that is ignored*, *op. cit.*

⁵⁷⁸ Препорука Међународне организације рада број 194.

⁵⁷⁹ Холандски систем не познаје било какву листу професионалних болести, али је зато судска пракса препознала синдром прегоревача као обољење професионалног порекла. Вид. Teun Jaspers, Frans Pennings, „Occupational health and safety in the Netherlands: a shift of responsibilities“, *op. cit.*, стр. 347.

⁵⁸⁰ Наиме, у Италији и у Летонији синдром прегоревача уврштен је у званичну листу професионалних болести. Вид. Christine Aumayr-Pintar, Catherine Cerf, Agnès Parent-Thirion, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, *op. cit.*, стр. 9.

дистанцирање), као и смањену ефикасност комбиновану са осећајем некомпетентности.⁵⁸¹ И иако је међу научницима дуго владала дебата око тога да ли се синдром прегоревања може сматрати менталним поремећајем и, самим тим, основом за захтев за обештећењем услед неспособности за рад,⁵⁸² у мају 2019. године Светска здравствена организација га је ревизијом интернационалне класификације болести (*ICD-11*) уврстила као ментални поремећај који је уједно и професионални феномен.⁵⁸³ Лоша организација рада код послодавца – што пре свега подразумева велику количину послова који се морају обавити у кратким роковима, конфликти у радној средини, недостатак подршке како послодавца, тако и колега – све су то чиниоци који могу довести до настанка синдрома прегоревања код појединца, док су његове последице различите и могу се одразити како на посао (апсентизам, смањена продуктивност и смањена посвећеност послу итд.), тако и на здравље запосленог.⁵⁸⁴ Посебно је, додатно, забрињавајућ и податак да лица која су жртве синдрома прегоревања могу својим понашањем негативно да утичу и на своје колеге, чиме синдром прегоревања може постати „заразан“ и да се даље одржава кроз социјалну интеракцију између колега.⁵⁸⁵ Синдром прегоревања, дакле, не представља обољење појединца те и, у том смислу, проблем с којим се он носи сам, већ он представља потенцијалну опасност за сваког запосленог који је изложен негативном и, у суштини, неприхватљивом понашању оболелог колеге. То ипак не значи да ће овом менталном поремећају, као таквом, бити омогућено у свим државама да буде квалификовано као професионална болест. Тако је, наиме, Швајцарска прошле године, иако узевши ту могућност у разматрање, исту децидно и одбила. Оваква одлука, како то тамошње власти истичу, донета је с обзиром на чињеницу да изричиту везу између симптома који су присутни код запосленог и његовог посла није увек лако пронаћи. Противници оваквог решења, пак, истичу да пораст психолошких патњи на раду захтева нови приступ овој проблематици, те да би признавањем овог обољења за професионалну болест такође била призната и растућа појава оваквог обољења и омогућен бољи приступ питању његове превенције.⁵⁸⁶

Ипак, у већини земаља, ментални поремећаји, по правилу, и нису признати као професионална обољења у оквиру одговарајућих листа професионалних болести.⁵⁸⁷ Један од ретких изузетака у том смислу јесте Данска у којој је *поремећај посттрауматског стреса (PTSD)* још од 2005. године нашао своје место на листи професионалних болести.⁵⁸⁸ Поремећај посттрауматског стреса представља, наиме, одложени и дуготрајан одговор на стресни догађај или стресну ситуацију – било кратког, било дугог трајања, која је по својој природи посебно претећа или катастрофална и као таква подобна да изазове изузетну узнемиреност код појединца. Сам ризик развијања оваквог поремећаја зависи како од природе критичног догађаја, тако и од личности самог запосленог и од његове прошлости, као и догађаја који су следили за самом траумом и, као такав, посебно је истакнут код здравствених радника,

⁵⁸¹ Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, Michael Leiter, „Job burnout“, *Annual Review of Psychology*, број 52/2001, стр. 399–404.

⁵⁸² Christina Maslach, Michael P. Leiter, „Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry“, *World Psychiatry*, број 15/2016, стр. 108–110.

⁵⁸³ Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases, *op. cit.*

⁵⁸⁴ Christina Maslach, Wilmar B Schaufeli, Michael Leiter, „Job burnout“, *op. cit.*, стр. 406–407.

⁵⁸⁵ Christina Maslach, Michael P. Leiter, „Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry“, *op. cit.*, стр. 106.

⁵⁸⁶ Switzerland: Job burn-out will not have occupational disease status, <https://eurogip.fr/en/switzerland-job-burn-out-will-not-have-occupational-disease-status/>, 23. 4. 2020.

⁵⁸⁷ Stavroula Leka, Aditya Jain, *Mental health in the workplace in Europe*, https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/compass_2017workplace_en.pdf, 22. 4. 2020.

⁵⁸⁸ EUROGIP, *What recognition of work-related mental disorders? – a study on 10 European countries*; Report Eurogip 81/E, EUROGIP, Paris, 2013, стр. 5. Иако у Републици Србији овај поремећај нема карактер професионалног обољења, битно је рећи да је он новим Законом о правима бораца, војних инвалида, цивилних инвалида рата и чланова њихових породица признат као основ по ком се лицу може признати статус ратног војног инвалида – те самим тим и припадајућа права која лице са тим статусом може остварити у складу са овим законом. Вид. Закон о правима бораца, војних инвалида, цивилних инвалида рата и чланова њихових породица, (*Службени гласник РС*, бр. 18/2020), чл. 137, ст. 2, чл. 147, ст. 3, чл. 148.

полицајаца, ватрогасаца и других професија које подразумевају контакт са насиљем, патњом, смрћу и другим узнемирујућим факторима,⁵⁸⁹ док се може јавити и као последица злостављања на раду⁵⁹⁰ и сексуалног узнемиравања.⁵⁹¹ Стога, како се повезаност менталних поремећаја и рада не може игнорисати, у одређеним земљама, као што су Данска, Немачка, Италија, Шведска и Шпанија, одређени ментални поремећаји могу бити признати за професионалне болести.⁵⁹²

Посебно је, пак, као професионално обољење интересантан феномен који се назива *кароши* а који је, заједно са одређеним менталним поремећајима, у Јапану укључен у листу професионалних болести од 2010. године (иако он у Јапану и није претерано млад феномен). Он је, као такав, заправо, на један посредан начин, могао бити предмет обештећења у оквиру социјалног осигурања у складу са листом која је установљена још 1948. године по основу категорије „обољења која су у јасној вези са радом.“⁵⁹³ Оно што је ипак довело до тога да 2010. године кароши децидно буде предвиђен и одговарајућом листом јесте чињеница да је стицање права на овакво обештећење представљало изузетан изазов, имајући у виду критеријуме које је лице морало испунити. Кароши подразумева здравствена погоршања као што су мождани удар, инфаркт миокарда, ангина, крварење мозга, срчани застој и изненадна срчана смрт, итд. а која су настала услед дуготрајног прековременог рада.⁵⁹⁴ Интересантно је, притом, да кароши, као један озбиљан друштвени проблем у Јапану, не потиче заправо од прописа и државне политике као такве. Кароши је заправо последица друштвених норми и обичаја везаних за рад. Наиме, у Јапану је друштвена колективна свест у погледу посла таква да се и сам одлазак кући након завршетка радног времена перцепира од стране запосленог као нешто лоше и неприхватљиво па чак и, можда је исправније рећи, нефер према његовим другим колегама – што је за последицу створило обичај колективног прековременог рада (*tsukiai zangyo*). Томе не помаже ни чињеница да ригидна хијерархијска структура, као и снажно изражена друштвена свест и уопште култура, практично чине немогућим за запосленог да одбије било какав задатак – ма како можда он чак био и тривијалан, па и невезан за његов посао.⁵⁹⁵ Тако је, примера ради, 2013. године тридесетједногодишња млада новинарка преминула услед срчаног удара након што је, само у току једног месеца који му је претходио, успела да оствари чак 159 сати прековременог рада,⁵⁹⁶ док је у складу са анкетом спроведеном од стране државних власти, утврђено да чак петина радне снаге има опасно дуге прековремене радне сате.⁵⁹⁷ Кароши, као такав, може бити обештећен у оквиру социјалног осигурања чак и уколико је запослени већ имао одређене здравствене предиспозиције које би могле довести до сличног исхода, уколико се такво стање запосленог знатно погоршало – изван оних граница у којим би се могло погоршати у нормалним случајевима, а услед преоптерећености радом. Ментални поремећаји ће, пак, бити покривени у оквиру социјалног осигурања уколико је

⁵⁸⁹ Више о томе: Marit Skogstad, Monica Skorstad, Arve Lie, Hilde S. Conradi, Trond Heir, Lars Weisæth, „Work-related post-traumatic stress disorder“, *Occupational Medicine*, Vol. 63, број 3/2013, стр. 175–182.

⁵⁹⁰ Lacey M. Sloan, Tom Matyók, Cathryne L. Schmitz, Glenda F. Lester Short, „A story to tell: bullying and mobbing in the workplace“, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 1, број 3/2010, стр. 96.

⁵⁹¹ Cassandra A. Okechukwu, Kerry Souza, Kelly D. Davis, A. Butch de Castro, „Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities“, *op. cit.*, стр. 577.

⁵⁹² Вид. EUROGIP, *What recognition of work-related mental disorders? – a study on 10 European countries, op. cit.*, стр. 37-39.

⁵⁹³ Ken Takahashi, Yoshimasa Ishii, *Historical developments of administrative measures for occupational diseases in Japan - a report commissioned by the ILO*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_234221.pdf, 26. 4. 2020.

⁵⁹⁴ *Ibid.*, стр. 15-16.

⁵⁹⁵ Више о томе: Hiroshi Ono, „Why Do the Japanese Work Long Hours? - Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan“, *Japan Labor Issues*, Vol. 2, број 5/2018, стр. 35-49.

⁵⁹⁶ Japanese woman 'dies from overwork' after logging 159 hours of overtime in a month, <https://www.theguardian.com/world/2017/oct/05/japanese-woman-dies-overwork-159-hours-overtime>, 28. 4. 2020.

⁵⁹⁷ Japan: one fifth of employees at risk of death from overwork – report, <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/08/japan-one-fifth-of-employees-at-risk-of-death-from-overwork-report>, 28. 4. 2020.

запослени био изложен одређеном психолошком оптерећењу које потиче од рада (као што је то, примера ради, случај са жртвама злостављања или сексуалног узнемиравања на раду, као и дискриминаторског узнемиравања на раду) уколико не постоји ни један други чинилац који би се могао сматрати узроком таквог поремећаја у периоду од шест месеци који претходи менталном поремећају. У том смислу, чак се и самоубиство може обештетити, уколико је до њега дошло услед менталног поремећаја који потиче од рада.⁵⁹⁸ Пример Јапана доводи нас, дакле, и до закључка да професионална болест може бити и феномен друштвеног типа, односно последица одређених друштвено прихваћених, чак можда и индиректно подстицаних понашања – те се тако може закључити и да питање шта ће се сматрати професионалним обољењем може у великом зависити и од друштвених околности и од потреба самог друштва.

1.2.2. Обољење COVID-19

Уопштено говорећи, независно од врсте обољења и природе опасности која га је изазвала, неспорно је да питање обољења која се могу признавати као професионалне болести јесте питање које подразумева прилагођавање захтевима времена и ризицима које оно са собом носи. Тренутно, посебно актуелно питање јесте и питање да ли се обољење *COVID-19* може квалификовати као професионално обољење. Ово је и логично с обзиром на развој пандемије овог вируса, као и на чињеницу да обављање рада у одређеним секторима подразумева и повећан ризик од обољевања. Ипак, с обзиром на чињеницу да се ради о потпуно новом феномену на који ни једна држава није била спремна, још увек постоје лутања у потрази за адекватним решењима у том смислу. Наиме, вирус *SARS-CoV-2* појавио се крајем 2019. године у Кини, у провинцији Хубеи (град Вухан) – проузроковавши обољење (касније названо *COVID-19*), које се манифестовало у виду запаљења плућа непознатог узрока, за шта је у јануару 2020. године установљено да је последица до тада непознатог вируса. На жалост, врло брзо постало је јасно да се вирус неће моћи задржати у оквиру кинеских граница, те је тако у марту 2020. године Светска здравствена организација констатовала да је вирус попримио облик глобалне пандемије – са Европом као епицентром у том тренутку.⁵⁹⁹ О озбиљности ситуације проузрокованом високом вирулентношћу овог вируса, говори и чињеница да пандемија не јеђава ни више од пола године касније од дана њеног проглашења.⁶⁰⁰ Само у Италији до 10. априла вирусом је заражено чак 15.314 здравствених радника,⁶⁰¹ док је по подацима доступним Светској здравственој организацији, почетком априла у 52 државе пријављено 22.073 случајева обољења *COVID-19* код здравствених радника.⁶⁰² С друге стране, средином априла – у складу са подацима доступним на интернету, 278 лекара преминуло је услед последица контаминације вирусом на послу.⁶⁰³ Овакве бројке с почетка пандемије могу се приписати и недовољном познавању висине преносивости самог вируса у затвореним просторијама, као и великом броју асимптоматичних пацијената без видљивих респираторних

⁵⁹⁸ Keizo Yamamoto, Tomohiro Yoshimasa, „Employers’ liability and workers’ compensation: Japan“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 336.

⁵⁹⁹ Timeline of WHO’s response to COVID-19, <https://www.who.int/news-room/detail/29-06-2020-covidtimeline>, 5. 8. 2020.

⁶⁰⁰ У тренутку писања овог рада, по подацима доступним Светској здравственој организацији, број особа за које је потврђено да су оболеле од овог вируса превазилазио је цифру од тридесет четири милиона, са преко триста хиљада нових регистрованих случајева и преко милион пријављених смртних случајева. Вид. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard, <https://covid19.who.int/>, 5. 10. 2020.

⁶⁰¹ Integrated surveillance of COVID-19 in Italy, https://www.epicentro.iss.it/en/coronavirus/bollettino/Infografica_10aprile%20ENG.pdf, 6. 8. 2020.

⁶⁰² Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 82, https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200411-sitrep-82-covid-19.pdf?sfvrsn=74a5d15_2, 6. 8. 2020.

⁶⁰³ Вид. E. B. Ing, Q. A. Xu, A. Salimi, N. Torun, „Physician deaths from corona virus (COVID-19) disease“, *Occupational Medicine*, Vol. 70, број 5/2020, стр. 370–374.

симптома, што је изложило ризику недовољно спремне и незаштићене здравствене раднике, а последично и погодовало даљој трансмисији вируса како на друге пацијенте и посетиоце, тако и на њихове колеге.⁶⁰⁴ Ипак, баш због високе вирулентности самог вируса и јесте посебно проблематично изнаћи директну каузалну везу између изложености вирусу на послу и саме болести чији је он узрок, а ради могућности њеног квалификовања као професионалног обољења. У Италији се, тако, у оквиру посебног осигурања од несрећа на раду узрочна веза између оваквог обољења и рада у здравственом сектору аутоматски претпоставља и цени као професионална болест.⁶⁰⁵ Слично, у Немачкој, у складу са важећом листом професионалних болести, *COVID-19* спада у групу вирусних инфекција које се класификују као професионална обољења уколико је лице у питању запослено у здравственом сектору, уз додатну могућност доказивања професионалног порекла овог обољења за запослене у другим секторима. До краја маја 2020. године посебном фонду осигурања од несрећа на раду за здравствене раднике у приватном сектору (*Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege*) пријављено је чак 12.038 случајева заражених здравствених радника од којих је, у том тренутку, обрађено њих 3.067 а статус професионалног обољења потврђен у преко седамдесет процената од тог броја.⁶⁰⁶ На овај начин *COVID-19* у потпуности је изменио појаву инфекција професионалног порекла у Немачкој. Наиме, претходних година горе поменутом фонду пристизало би, у просеку, 10.000 пријава оваквих обољења годишње, док је у 2020. години већ у току њена прва четири месеца примљено 12.038 пријава.⁶⁰⁷ Ипак чињеница је да *COVID-19* не представља професионални ризик само у здравственом сектору већ и у другим секторима те су тако, примера ради, овом ризику изложени и запослени у полицији, као и запослени у радњама које снабдевају грађане храном. Ово стога и јесте разлог зашто је у Белгији – у којој је *COVID-19* и иначе било могуће квалификовати као професионално обољење у појединим секторима, допуном шифарника на листи професионалних обољења омогућено да сваком лицу код кога је лабораторијски потврђено постојање обољења *COVID-19*, а које ради на послу на ком је повећан ризик од контаминације вирусом, такво обољење буде квалификовано као професионална болест.⁶⁰⁸ Што се тиче домаћег права, српски законодавац је Правилником о утврђивању професионалних болести обухватио, између осталог, у оквиру болести које су проузроковане биолошким факторима, и обољења која су проузрокована директним контактом са другим биолошким агенсима на раду која нису табелом наведена, а за које постоје научни или литерални докази или докази из практичних искустава.⁶⁰⁹ Другим речима, српски законодавац омогућио је подвођење обољења *COVID-19* под категорију професионалног обољења, не ограничивши се притом конкретно ни на један сектор, односно допустивши овакву квалификацију у случају постојања одговарајуће каузалне везе између рада и контаминације вирусом *SARS-CoV-2*. За сада ипак не постоје доступни подаци о евентуалним потврђеним случајевима оваквог професионалног обољења.

⁶⁰⁴ Francesco Chirico, Gabriella Nucera, Nicola Magnavita, „COVID-19: protecting healthcare workers is a priority“, *Infection Control & Hospital Epidemiology*, <https://doi.org/10.1017/ice.2020.148>, 6. 8. 2020.

⁶⁰⁵ Can COVID-19 be considered an occupational disease?, <https://www.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease/>, 5. 8. 2020.

⁶⁰⁶ Albert Nienhaus, Rozita Hod, „COVID-19 among healthworkers in Germany and Malaysia“, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/13/4881>, 5. 8. 2020.

⁶⁰⁷ *Ibid.*

⁶⁰⁸ BELGIUM: Adaptation of the criteria for recognition of Covid-19 as an occupational disease, <https://eurogip.fr/en/belgium-adaptation-of-the-criteria-for-recognition-of-covid-19-as-an-occupational-disease/>, 23. 4. 2020. Belgium - Recognition of Covid-19 as an occupational disease extended to workers in essential services, <https://osha.europa.eu/en/oshnews/be-recognition-covid-19-occupational-diseases-extended-critical-workers-essential>, 5. 8. 2020.

⁶⁰⁹ Правилник о утврђивању професионалних болести, члан 2.

2. Професионална болест као социјални ризик - битни елементи

2.1. Неизвесност наступања

Неизвесност наступања одређеног догађаја може бити апсолутног карактера, али се може испољити и у виду неизвесности релативног карактера – у зависности од тога да ли је неизвесно да ли ће одређени догађај уопште наступити или је неизвесност задржана само у погледу тренутка када ће доћи до наступања одређеног догађаја.⁶¹⁰ Питање неизвесности стога је посебно интересантно када се ради о ризику професионалне болести с обзиром на то да се, чини нам се оправдано, може поставити питање да ли се увек ради о ризику који је заиста апсолутно неизвесан или се пак ради о ризику који би се могао назвати и „несрећом која чека када ће да се догоди.“ Наиме, професионална болест, сама по себи, по правилу се јавља код посебно ризичних послова који подразумевају и излагање запослених одређеним штетностима које могу бити узрок негативних последица по здравље запосленог. У складу са тиме, иако српски законодавац одговарајућим подзаконским актом није утврдио конкретна занимања код којих може доћи до настанка професионалних болести наведених листом професионалних болести, он је поставио услов рада на радним местима и пословима који подразумевају изложеност конкретним ризицима карактеристичним за болест у питању.⁶¹¹ Овакав приступ је и логичан јер би, у супротном, постојао ризик да се изгуби на дистинктивности, односно јасноћи каузалне везе између опасности које се везују за обављање одређеног посла и самог обољења. Ово тим пре што одређена обољења могу настати и више деценија након излагања одређеној штетној материји, као што је то случај са азбестом. Наиме, симптоми азбестозе могу се појавити петнаест до двадесет година након почетног излагања запосленог азбесту, знакови карцинома, односно, рака плућа, након двадесет година од почетног излагања азбесту док, кад је у питању мезотелиом – који уједно представља и најтеже обољење које се везује за азбест, може проћи чак између тридесет до четрдесет година од почетног излагања и наступања болести.⁶¹² Ово, између осталог, и јесте разлог зашто је Уредбом о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту предвиђена дужност послодавца да евиденцију - коју је дужан да води у погледу запослених који обављају послове при којима јесу или би могли бити изложени прабини азбеста или материјала који садрже азбест, чува четрдесет година по престанку изложености.⁶¹³ У том смислу, иако је Законом о безбедности и здрављу на раду, између осталог, утврђена обавеза послодавца да оспособи запосленог за безбедан и здрав рад, да му обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду у исправном стању, као и одговарајуће лекарске прегледе⁶¹⁴ поставља се питање у којој мери поштовање тих обавеза настанак професионалних болести заиста чини неизвесним исходом? Другим речима, да ли је неизвесност наступања професионалних болести увек апсолутног карактера или заправо код одређених послова или, боље речено, приликом дуже изложености одређеним штетностима, она заправо постаје релативна или чак поприма и облик извесности? Претходно питање, чини нам се, поготово је оправдано када се говори о запосленима који цео свој радни век проведу на оваквим пословима.

⁶¹⁰ Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 80.

⁶¹¹ Правилник о утврђивању професионалних болести.

⁶¹² Profesionalna oboljenja izazvana azbestom u zemljama Centralne i Istočne Evrope – Rezime, <https://www.efbww.eu/stream/79ea1000-83ee-45c5-bbf8-2b85b12a88a7>, 20. 4. 2020.

⁶¹³ Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту, (*Службени гласник РС*, бр. 108/2015) у даљем тексту: Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту, члан 18, ст. 1, 3.

⁶¹⁴ Вид. Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 15.

2.2. Независност од воље радника

Правило је да ризик престаје бити неизвесан за ону страну која самовољно проузрокује његово остваривање,⁶¹⁵ што значи да уколико лице својим понашањем свесно доведе до наступања ризика, два од три кључна елемента социјалног ризика истовремено престају да постоје. Самим тим, то лице аутоматски губи и право на одређене социјалне престације. Чини се да је ипак немогуће говорити о могућности да запослени својом вољом проузрокује настанак професионалне болести. С друге стране, могуће је да својим неадекватним, односно небезбедним понашањем, запослени допринесе њеном настанку. Заправо, уколико запослени не користи на правилан начин средства заштите на раду он не само да може допринети настанку болести, већ наступање професионалне болести у датом тренутку може настати као искључива последица таквог понашања.⁶¹⁶ Ипак, чини се да би се ту пре могло говорити о лошој процени запосленог или, другим речима, потцењивању ризика које такво понашање носи са собом, а у складу са уобичајеном перцепцијом да су „опасности ризичније за друге појединце него за њих саме“.⁶¹⁷ Потоње поготово уколико се има у виду да негативне последице таквог понашања, односно, професионална болест, могу настати годинама након што је запослени започео са њиме.

2.3. Штетне последице наступања професионалне болести

Социјални ризици уопште, па самим тим и професионална болест, која је као социјални ризик призната и Конвенцијом Међународне организације рада број 102,⁶¹⁸ представљају законом предвиђен будући и неизвесан догађај који, осим што је изван воље особе у питању, погађа способност за стицање дохотка радом, односно изазива недостатак прихода или потребу за покривањем трошкова лечења. Последично, њихово наступање подразумева и право на стицање одговарајућих социјалних престација.⁶¹⁹ Стога, уколико дође до наступања ризика професионалне болести, она, као један суштински изузетно несрећан догађај, подразумева и негативне последице које стварају нужност заштите друштвене заједнице пружене у оквиру права на осигурање, које је успостављено пре наступања професионалне болести као несрећног догађаја.⁶²⁰

Оваква заштита у домаћем праву пружа се у оквиру здравственог, као и у оквиру пензијског и инвалидског осигурања.⁶²¹ Сходно томе, наступање професионалног обољења подразумева и одређене трошкове који могу бити *директног типа* – као што су трошкови здравствене неге, *индиректне трошкове* – као што је умањена способност за стицање зараде и, наравно, *нематеријалну штету* - у облику утицаја који наступање професионалне болести има на благостање самог запосленог, односно на његов живот и здравље – којој се опет, макар

⁶¹⁵ Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 81.

⁶¹⁶ Рајко Сучум, *Правни аспекти повреде на раду и професионалне болести*, Савремена администрација, Београд, 2004, стр. 57.

⁶¹⁷ Stavros A. Drakopoulos, Ioannis Theodossiou, „Workers’ risk underestimation and occupational health and safety regulation“, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 41, број 3/2016, стр. 643.

⁶¹⁸ Конвенција Међународне организације рада број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења, (*Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 1/55) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 102, Део VI.

⁶¹⁹ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 444.

⁶²⁰ О догађају и неприлици као осигураном случају видети: Боривоје Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 82.

⁶²¹ Вид. Закон о здравственом осигурању, Закон о пензијском и инвалидском осигурању.

начелно, мора доделити одређена вредност.⁶²² Потоње у складу са чињеницом да наступање професионалне болести са собом носи мање или веће нелагодности које могу знатно утицати на живот како жртве, тако и њене породице, иако је њихова тежина у суштини немерљива – што се поготово може тврдити уколико професионална болест заврши и смрћу запосленог. Ипак, имајући у виду да је правило да се нематеријална штета не надокнађује у оквиру социјалног осигурања,⁶²³ за обештећење овакве штете моћи ће да одговара послодавац - у складу са прописима којима се уређује питање одговорности послодавца за обештећење штете претрпљене од стране његових запослених.

⁶²² Emile Tompa, Amirabbas Mofidi, Swenneke van den Heuvel, Thijmen van Bree, Frithjof Michaelsen, Young Jung, Lukas Porsch, Martijn van Emmerik, *The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases*, European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, стр. 13.

⁶²³ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 67.

Део четврти

ПРАВНИ ОКВИР СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

1. Извори међународног порекла од значаја за заштиту од повреда на раду и професионалних болести

1.1. Меродавни универзални извори права

1.1.1. Документи Организације уједињених нација

Организација уједињених нација јесте међународна организација основана 1945. године у Сан Франциску и у овом тренутку она има 193 члана.⁶²⁴ Сам циљ оснивања овакве организације садржан је у првом члану Повеље Организације уједињених нација и подразумева, између осталог, и: одржавање међународног мира и сигурности предузимањем мера наведених повељом; развијање пријатељских односа међу нацијама заснованих на поштовању принципа равноправности и самоопредељења народа и предузимање других одговарајућих мера ради учвршћења општег мира, као и постизање међународне сарадње решавањем међународних проблема економске, социјалне, културне или хуманитарне природе и унапређивање и подстицање поштовања права човека и основних слобода за све, без обзира на расу, пол, језик или веру.⁶²⁵ У том смислу, Универзалном декларацијом о људским правима утврђено је између осталог и да: „Свако има право на стандард живота који обезбеђује здравље и благостање њега и његове породице.“⁶²⁶ Иако по својој природи правно необавезујући инструмент (мада су многе њене одредбе сада већ део међународног обичајног права) она је даље употпуњена доношењем Међународног пакта о грађанским и политичким правима⁶²⁷ и Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима⁶²⁸ који су инструменти правно обавезујећег карактера. Ова декларација, сама по себи, представља један, како Браун (*Brown*) истиче, „жив документ у свету који се мења“ – што дакле значи да се она треба тумачити у смислу времена у коме живимо. Другим речима, приликом примене Универзалне декларације не сме се постављати питање шта би њени творци мислили о одређеном питању те давне 1948. године, већ који се став треба заузети данас, у контексту

⁶²⁴ About the UN, <https://www.un.org/en/about-un/>, 2. 9. 2020. Прича о настанку њеног имена посебно је интересантна, иако се заправо за њену истинитост не може јемчити. По предању, наиме, тадашњи председник Сједињених Америчких Држава Рузвелт (*Roosevelt*) и британски премијер Черчил (*Churchill*) током једне од конференција раних четрдесетих година 20. века - када је започето са дискусијама о стварању нове лиге народа, боравили су заједно у једном приватном дому. Рузвелт је наводно у неком тренутку, док се Черчил опуштао у кади, довикнуо из друге просторије и упитао Черчила које су његове мисли о имену Уједињене нације за ову нову, још неосновану организацију. Иако се Черчил сложио са овим називом, Французи су му се противили - како је скраћеница оваквог назива на француском имала значење речи наг. Наводно, дакле, овакав проблем решен је додавањем речи организација испред првопредложеног имена, док је остало историја. Lammy Betten, *International labour law*, Kluwer, Deventer, 1993, стр. 31-32.

⁶²⁵ Вид. Charter of The United Nations and Statute of the International Court of Justice, 1945, члан 1.

⁶²⁶ Универзална декларација о људским правима, члан 25, став 1.

⁶²⁷ Међународни пакт о грађанским и политичким правима, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71) – у даљем тексту: Међународни пакт о грађанским и политичким правима, члан 12.

⁶²⁸ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима.

модерног доба – иако подстакнуто истим принципима који су подстакли и њене творце.⁶²⁹ Наведена норма Универзалне декларације конкретизирана је тако кроз одговарајући члан Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима којим је прописано да државе чланице овог уговора признају право свих лица на уживање највишег могућег стандарда физичког и менталног здравља.⁶³⁰ Оваква одредба – односно овакво гарантовано право на здравље, пак, мишљење је Комитета Организације уједињених нација за економска, социјална и културна права, не подразумева само право на адекватну и правовременску здравствену негу, већ и друге детерминанте као што је, између осталог, право на безбедне и здраве услове рада.⁶³¹ Право на здравље ипак, истиче Комитет, не значи и право да се буде здрав, али зато као и сва друга људска права намеће три типа обавеза државама уговорницама. Другим речима, држава у питању, пре свега, мора да *поштује* ово право те и да се суздржи од мешања у његово уживање. Додатно, држава мора *штитити* ово право од трећих лица, што подразумева и њену обавезу да заштити раднике од праксе послодаваца која може нанети штету њиховом здрављу, као и да се *стара о остваривању овог права*, те и да у складу са тиме утврди одговарајуће мере које ће омогућити његову реализацију.⁶³² У том смислу, државе уговорнице Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима морају и формулисати, имплементирати, а с времена на време и обновити и одговарајућу националну политику која ће подразумевати и мере борбе против опасности за здравље професионалног порекла, односно којом ће се умањити ризик од настанка несрећа на раду и професионалних болести.⁶³³ Уосталом, овом истом одредбом Међународног пакта о економским социјалним и културним правима прописују се и неопходни кораци које једна држава мора предузети да би се у потпуности реализовало право на здравље у облику који је њоме прописан, и они као такви подразумевају и унапређење свих аспеката хигијене животне средине и индустријске хигијене, као и превенцију, лечење и контролу професионалних болести.⁶³⁴ Право на безбедност и здравље на раду представља дакле интегралну компоненту права на највиши могући стандард физичког и менталног здравља.⁶³⁵ Стога је неопходно, у мери у којој је то разумно изводљиво, умањити све узроке опасности по здравље које су повезане са радном средином.⁶³⁶ Уосталом, Универзалном декларацијом о људским правима истиче се да свако има право на рад, као и на правичне и задовољавајуће услове рада,⁶³⁷ што је уосталом право које је потврђено и одговарајућим чланом Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима.⁶³⁸ У том смислу, право на здравље подразумева и право на унапређење достојанства радника кроз безбедне и здраве услове рада, а са посебним фокусом на рањивим и маргинализованим групама.⁶³⁹ Стога је Конвенцијом о елиминисању свих облика дискриминације жена прописано и право жена на здравствену заштиту и заштиту на раду, укључујући и заштиту биолошких и репродуктивних функција жена, као и обавеза државе да обезбеди посебну заштиту жена за време трудноће на оним радним местима за која је доказано

⁶²⁹ Gordon Brown (ed), *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st century: a living document in a changing world*, Open Book Publishers, Cambridge, 2016, стр. 31-35.

⁶³⁰ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 12, став 1.

⁶³¹ The Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General comment no. 14: the right to the highest attainable standard of health (Art. 12)*, Adopted on 11 August 2000, ст. 4, 11.

⁶³² *Ibid.*, ст. 8, 33, 51.

⁶³³ *Ibid.*, став 36.

⁶³⁴ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 12, став 2, тач. б, ц.

⁶³⁵ UN Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, 15 May 2013, став 1.

⁶³⁶ The Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General comment no. 14: the right to the highest attainable standard of health (Art. 12)*, Adopted on 11 August 2000, став 15.

⁶³⁷ Универзална декларација о људским правима, члан 23, став 1.

⁶³⁸ Вид. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 7.

⁶³⁹ UN Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, 15 May 2013, став 9.

да су штетна за труднице.⁶⁴⁰ Осим тога, Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима истиче се и да деца и омладина треба да буду заштићени од економске и социјалне експлоатације, што подразумева и законско санкционисање њиховог запошљавања на пословима који су штетни за њихов морал или здравље или који су опасни за живот или који имају потенцијал да ометају њихов нормални развој.⁶⁴¹

Универзалном декларацијом о људским правима гарантовано је, такође, и право на социјалну сигурност, као право сваког појединачног члана друштва,⁶⁴² и као такво, потврђено је и одговарајућим чланом Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, кроз гаранцију социјалне сигурности као појма који, у складу са текстом Међународног пакта, подразумева и права на социјално осигурање.⁶⁴³ Овако гарантовано право, став је Комитета Организације уједињених нација за економска, социјална и културна права, подразумева и право на приступ и очување одговарајућих давања из система социјалне сигурности – како у природи, тако и у новцу, без било какве дискриминације, а ради обезбеђења заштите од губитка прихода насталог услед повреда на раду.⁶⁴⁴ Систем социјалне сигурности треба да покрије трошкове, као и губитак прихода који је настао услед повреде или обољења које је настало као последица рада, али треба да пружи заштиту и лицима које је радник који је преминуо услед таквих повреда или обољења, издржавао. Право на таква давања не би, притом, требало бити условљено радним стажом или стажом осигурања, док државе уговорнице треба да предузму и одговарајуће кораке, ангажовањем максимума доступних средстава, ради пружања заштите и другим лицима која се не налазе у стандардном радном односу (самозапослена лица, радници на привременим пословима итд.) и која су стога неадекватно обезбеђена у систему социјалне сигурности. Штавише, став је Комитета, њима у погледу шема социјалне сигурности које се заснивају на бављењу одређеном професионалном активношћу, треба пружити третман једнак оном који имају запослени са стандардним радним односом.⁶⁴⁵

1.1.2. Стандарди Међународне организације рада (МОП)

1.1.2.1. Развој уређивања спречавања и заштите од повреде на раду и професионалних болести под окриљем МОП

Запослено лице приликом обављања рада не пружа само своје професионалне услуге, већ оно улаже и своју личност и свој физички интегритет. Другим речима, сам рад, место рада, као и организација рада код послодавца, могу представљати непобитан извор лошег здравља појединих или чак и свих запослених код послодавца.⁶⁴⁶ Ипак, оваква особеност уговора по основу ког се рад обавља, а која се огледа у томе да је радник заправо и особа која физички обавља рад, као да је промицала људима с почетка индустријске ере, што је условило и потребу за одређеним стандардима у области рада којима би се пружила заштита живота и здравља на

⁶⁴⁰ Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/81) – у даљем тексту: Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, члан 11, ст. 1, тач. ф, ст. 2, тач. д.

⁶⁴¹ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 10, став 3.

⁶⁴² Универзална декларација о људским правима, члан 23.

⁶⁴³ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 9.

⁶⁴⁴ The Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General comment No. 19, The right to social security (art. 9)*, Adopted on 23 November 2007, став 2.

⁶⁴⁵ *Ibid.*, ст. 17, 33.

⁶⁴⁶ Manuel Carlos Palomeque Lopez, Manuel Alvarez de la Rosa, *Derecho del trabajo*, Editorial centro de estudios Ramon Areces, Madrid, 2001, стр. 836.

раду – а у данашње време чак и заштита приватности.⁶⁴⁷ У 20. веку, тако, постаје јасна потреба за међународном заштитом радника, како због потребе за заштитом њиховог здравља, тако и због утицаја који би регулисање заштите радника на међународном нивоу могло да има на економску конкуренцију (имајући у виду да адекватан стандард заштите радника представља и значајан део производних трошкова).

Једна од првих опасности по здравље радника која се поставила као предмет међународног регулисања била је *употреба белог фосфора при производњи шибица* (Конвенција о забрани употребе белог фосфора у прављењу шибица усвојена 1906. године у Берну).⁶⁴⁸ Болест која се особено везивала за ову индустрију била је поред тога и болест која се у потпуности могла избећи заменом белог фосфора његовим супститутом који је ипак, за послодавце, представљао додатни производни трошак – што је и резултирало њиховом невољном прибегавању његовој употреби. Опет ова болест – познатија као некроза вилице или „фосфорна вилица“, није могла бити искорењена на другачији начин осим потпуном забраном употребе белог фосфора (имајући у виду да су се сва остала техничка решења, укључујући ту и бољу вентилацију просторија у којима се овај материјал употребљавао, показала недовољним).⁶⁴⁹ Сама озбиљност последица употребе овог материјала при производњи шибица више је него очигледна када се има у виду да је Међународна конференција рада једном од својих првих препорука позвала све своје државе чланице да се придржавају текста Конвенције закључене у Берну, односно да јој приступе уколико то до тог тренутка већ нису учиниле.⁶⁵⁰

Питање безбедности и здравља на раду и иначе - директно или индиректно, представља предмет великог броја инструмената Међународне организације рада, док је његов значај истакнут већ у самој преамбули Устава Међународне организације рада⁶⁵¹ кроз истицање потребе за „заштитом радника од болести, обољења и повреда проистеклих из њиховог радног односа.“⁶⁵² Сама Међународна организација рада, пак, основана је 1919. године потписивањем мировног уговора у дворани огледала дворца у Версају, чији је XIII део поставио и темеље Устава ове организације.⁶⁵³ У почетној фази нормативног развоја Међународне организације рада у области безбедности и здравља на раду, њени стандарди доношени су у циљу заштите радника од различитих застрашујућих болести које су настајале као последица употребе одређених супстанци (као што је тровање оловом), као и од ризика који су били везани за посебно штетне производе као што су оловно белило и бели фосфор. У каснијој фази, пак, она се у својим инструментима фокусира на питање обештећења повреда на раду и професионалних болести – иако се суштински ради о стандардима превентивног карактера (имајући у виду да су послодавци покушавали на сваки могући начин да се отарасе обавезе обештећења штете која је нанета радницима).

Након Другог светског рата, започето је са доношењем стандарда универзалног карактера, како са тачке гледишта радника на које су се они односили, тако и са тачке гледишта самих ризика које су покривали - иако је део нових стандарда био инспирисан и заштитом од специфичних ризика (радијација, бензен, азбест итд.). У овој фази дакле, започиње се са приступом који подразумева *бављење свим аспектима превенције ризика по здравље*

⁶⁴⁷ Jean-Michel Servais, *International labour law, op. cit.*, стр. 198.

⁶⁴⁸ Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада, op. cit.*, стр. 31-37.

⁶⁴⁹ John B. Andrews, „Phosphorus poisoning in the match industry in the United States“, *Bulletin of the Bureau of Labor*, број 86/1910, стр. 32–38.

⁶⁵⁰ Препорука Међународне организације рада број 6 о примени Бернске Конвенције од 1906. о забрани употребе белог фосфора у производњи шибица (Recommendation concerning the application of the Berne Convention of 1906, on the prohibition of the use of white phosphorus in the manufacture of matches, 1919) – у даљем тексту: Препорука Међународне организације рада број 6.

⁶⁵¹ Nicolas Valticos, *International labour law*, Springer-Science+ Business Media, Dordrecht, 1979, стр. 148.

⁶⁵² Устав Међународне организације рада, преамбула.

⁶⁵³ Jean-Michel Servais, *International labour law, op. cit.*, стр. 22-24.

запослених у радној средини што, при формулацији савремених стандарда, подразумева и одређену флексибилност. Флексибилнија формулација савремених стандарда условљена је потребом да имају способност да пропрате све рапидније технолошке промене и друга вртоглава предвиђања која су стављена у изглед за будућност. Потоње, наиме, у складу са чињеницом да је брзину оваквих промена изузетно тешко пропратити правном регулативом у погледу сваког релевантног аспекта – што је уосталом и разлог зашто модерни стандарди садрже и захтев за периодичном ревизијом националне политике и мера у светлу техничког и научног напретка.⁶⁵⁴

У области *социјалне сигурности*, пак, стандарди прве генерације Међународне организације рада донети су у циљу успостављања обавезног социјалног осигурања у погледу специфичних ризика, а ради покривености најважнијих сектора активности као и, у том смислу, одређених категорија радника. Другим речима, ти стандарди су се односили на поља која су се сматрала најургентнијим у смислу потребе за одређеном међународном нормативном акцијом – што је подразумевало и питање обавезног социјалног осигурања од ризика повреда на раду. У даљем развоју, заузет је универзалнији приступ овом питању који је подразумевао јединствени систем социјалне сигурности, у оквиру ког би била пружена заштита од ширег спектра ризика и који би као такав обухватао све категорије радника. Оваква фаза крунисана је доношењем и једне од најбитнијих конвенција у области социјалне сигурности, Конвенције Међународне организације рада број 102. Период након доношења ове Конвенције (1952. године) пак, са собом доноси и трећу генерацију стандарда Међународне организације рада у овој области. Овим стандардима се, у начелу, тежи пружити већи стандард заштите у погледу лица на која се овакви стандарди односе, као и у погледу права која су њима гарантована, док се истовремено почиње вршити и ревизија међународних стандарда прве генерације.⁶⁵⁵ Оно што је, мишљења смо, ипак потпуно збуњујуће, јесте питање зашто право на здравље и безбедност на раду, као и право на социјалну сигурност, Међународна организација рада није сврстала у корпус основних социјалних права гарантованих стандардима ове организације? Потоње имајући у виду да је то, Декларацијом о основним социјалним правима, учинила са правима као што су: слобода удруживања и право на колективно преговарање; елиминација свих облика принудног рада; забрана дечјег рада и елиминација дискриминације у погледу запослења и занимања.⁶⁵⁶ На овај нонсенс на неки начин указује и Бојан Урдаревић постављајући, притом, чини нам се, потпуно оправдано и питање по којој логици би, примера ради, право на забрану дискриминације могло бити битније од права на социјално осигурање или неко друго право? У том смислу, он констатује да се оваквом диференцијацијом стандарда у суштини неоправдано прави подела и на стандарде који су „мање основни“ или „мање суштински“ - што је изузетно упитно уколико се има у виду да су сва социјално-економска права изузетно повезана, те и да квалитет једног од њих зависи и од присуства осталих права која би га спровела у дело.⁶⁵⁷

⁶⁵⁴ *Ibid.*, стр. 201-205.

⁶⁵⁵ International Labour Organization, *Setting social security standards in a global society- An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, International Labour Office, Social Security Department, Geneva, 2008, стр. 5-6.

⁶⁵⁶ International Labour Organization, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up*, adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010), члан 2.

⁶⁵⁷ Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 60-61.

1.1.2.2. Стандарди од значаја за заштиту здравља и безбедности на раду

1.1.2.2.1. Општи стандарди

Свечана је обавеза Међународне организације рада да развија међу нацијама светске програме којима се остварује одговарајућа заштита живота и здравља радника у свим занимањима.⁶⁵⁸ Стога, иако здравље и безбедност на раду из перспективе Међународне организације рада представља, пре свега, један „новчани међународни стандард“ који је по својој природи такав да има директан утицај на цену рада и на привредну конкурентност (мада би он свакако требало да представља основни међународни стандард, имајући у виду да је право на живот људско право од највећег значаја)⁶⁵⁹ оно јесте директан или индиректан предмет многих конвенција и препорука.

Препорука Међународне организације рада број 97⁶⁶⁰ јавља се као један од првих стандарда Међународне организације рада који се фокусирају на превенцију у радној средини, установљавањем основних правила намењених заштити здравља људи на раду.⁶⁶¹ Она садржи предлоге и упутства који се односе на питања као што су: предузимање техничких мера за заштиту против опасности које угрожавају здравље радника, лекарски прегледи радника који су изложени различитим опасностима, пријављивање постојећих или сумњивих случајева професионалних болести и средства за хитну помоћ и прву негу.⁶⁶² Потом, 1981. године, на 67. заседању Опште конференције Међународне организације рада, усвојена је и Конвенција Међународне организације рада број 155. У складу са одредбама поменуте конвенције, национална политика држава чланица за циљ треба имати спречавање несрећа на раду, професионалних обољења и осталих повреда на раду које су последица рада или које су повезане са радом или се дешавају у току рада, свдећи на најмању могућу меру, колико је то изводљиво, узроке опасности у радној околини.⁶⁶³ Главни постулат Конвенције заснован је, дакле, на принципу превенције негативних последица које рад може имати на здравље лица. Како би се поменути циљ и постигао, примена закона и прописа о безбедности и здрављу на раду, здравственој заштити и радној средини, треба се обезбедити и погодним и одговарајућим системом инспекције, а кршење закона и прописа мора бити кажњиво.⁶⁶⁴ Битно обележје ове конвенције јесте да се она односи на све гране економске активности (што подразумева и јавне службе), као и на сва запослена лица и државне службенике који се баве поменутим активностима – уз могућност постављања изузетака у погледу оба, под условима предвиђеним Конвенцијом.⁶⁶⁵ Ипак, могућност изузећа одређене категорије запослених Република Србија није искористила, а у том погледу није једина - како до сад ни једна држава чланица која је ратификовала наведену конвенцију није направила такав корак.⁶⁶⁶ У том смислу, склони смо да поставимо питање усклађености српског законодавства по ком се запослени у домаћинству послодавца лишавају заштите која се иначе пружа Законом о безбедности и здрављу на раду,

⁶⁵⁸ Филаделфијска декларација, став III (г).

⁶⁵⁹ Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, *op. cit.*, стр. 160-161.

⁶⁶⁰ Препорука Међународне организације рада број 97 о заштити здравља радника на местима рада (Recommendation concerning the Protection of the Health of Workers in Places of Employment, 1953).

⁶⁶¹ Jean-Michel Servais, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 203.

⁶⁶² Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 373.

⁶⁶³ Конвенција Међународне организације рада број 155, члан 4, став 2.

⁶⁶⁴ Конвенција Међународне организације рада број 155, члан 9.

⁶⁶⁵ Конвенција Међународне организације рада број 155, чл. 1-3.

⁶⁶⁶ International Labour Conference, 99th session, *Report IV(1), Decent work for domestic workers*, International Labour Office, Geneva, 2010, стр. 22 (табела II.2).

са текстом ове иначе ратификоване конвенције?⁶⁶⁷ Текстом ове Конвенције, послодавцима се намеће низ различитих обавеза које подразумевају, између осталог, и: обавезу да обезбеде (колико је то могуће) да радна места, машине, опрема и процеси под њиховом контролом буду безбедни, односно безопасни за здравље; да обезбеде одговарајућу заштитну опрему и одећу ради предупредивања (у мери у којој је то изводљиво) опасности од несрећа или штетних последица по здравље; да обезбеде адекватну сарадњу са представницима запослених у овој области, као и да обезбеде одговарајућу обуку запосленима и њиховим представницима у области заштите на раду и здравствене заштите итд. - без могућности да трошкове оваквих мера заштите на раду, као и мера здравствене заштите, наметну својим запосленима.⁶⁶⁸ У почетку, број ратификација ове конвенције био је изузетно мали - почетком 1992. године само 15 држава чланица ратификовало је овај инструмент (овде се убраја и некадашња Југославија),⁶⁶⁹ док у овом тренутку тај број достиже скоро 70 ратификација.⁶⁷⁰ Препоруком Међународне организације рада број 164, текст Конвенције Међународне организације рада број 155 допуњен је детаљним описом техничких мера које се имају предузимати у циљу уклањања опасности по здравље радника у радној средини.⁶⁷¹ Осим тога, одговарајућом одредбом ове препоруке којом се истиче да би тамо где је то неопходно и примерено ради сарадње у овој области требало именовати представнике за безбедност и здравље на раду и комитете, тј. одборе безбедности и здравља на раду у складу са националном праксом, установљена је у појединим земљама и пракса именовања оваквих представника и формирања комитета, од којих су неке отишле чак и корак даље укључивањем оваквих представника у инспекторат рада.⁶⁷²

Потом, 1985. године, донета је и Конвенција Међународне организације рада број 161 о службама заштите здравља на раду⁶⁷³ којој је у нашем законодавству додељен назив Конвенције о службама медицине рада, чиме се дакле погрешно наводи на закључак да се њом искључиво обухвата рад медицинске струке.⁶⁷⁴ Наиме, сам текст ове конвенције односи се на службе којима су, пре свега, поверене превентивне функције и које су задужене за давање савета послодавцима, радницима и њиховим представницима у погледу потребних услова за стварање и одржавање безбедне и здраве радне средине која, као таква, омогућава оптимално физичко и ментално здравље радника на раду, као и у погледу прилагођавања рада способностима радника у складу са њиховим менталним и физичким здрављем.⁶⁷⁵ У том смислу, реч је о службама мултидисциплинарног карактера – чији састав зависи од природе задатака које треба извршавати,⁶⁷⁶ односно које се састоје од лекара, као и од других одговарајућих стручњака и техничара који поседују одговарајућа неопходна знања,⁶⁷⁷ што

⁶⁶⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 4, став 1, тачка 1. Алес ипак сматра да кућно помоћно особље, тј. радници у домаћинству послодавца, заправо уопште и не потпадају под персонални домен примене ове конвенције. Вид. Edoardo Ales, „ILO Convention 155 - Occupational safety and health convention, 1981 (No. 155)“, у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, стр. 1398.

⁶⁶⁸ Вид. Конвенција Међународне организације рада број 155, чл. 16-21.

⁶⁶⁹ Lammy Betten, *International labour law*, op. cit., стр. 231.

⁶⁷⁰ Ratifications of C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300, 23. 8. 2020.

⁶⁷¹ Препорука Међународне организације рада број 164 о професионалној безбедности и здрављу и радној средини (Recommendation concerning occupational safety and health and the working environment, 1981).

⁶⁷² Jean-Michel Servais, *International labour law*, op. cit., стр. 342.

⁶⁷³ Конвенција Међународне организације рада број 161.

⁶⁷⁴ Ово поготово уколико се има у виду контекст у којем овај термин користи важећи Закон о безбедности и здрављу на раду.

⁶⁷⁵ Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 1, став 1, тачка 1.

⁶⁷⁶ Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 9, став 1.

⁶⁷⁷ Ово имајући и виду појаву нових супстанци које су се показале штетним по здравље, развој машинерије и опреме, проблеме које може проузроковати лоша организација рада код послодавца и различити узроци стреса у радној средини, као и последице које може индуковати лош квалитет међуљудских односа на нивоу предузећа

потврђује и текст Препоруке Међународне организације рада број 171.⁶⁷⁸ На службама заштите здравља на раду јесте да врше идентификацију и процену ризика од штетности по здравље на радном месту, да надгледају факторе у радној средини и радном процесу који могу да угрозе здравље радника – што укључује и ресторане, станове и санитарне уређаје уколико их послодавац обезбеђује, да прате здравствено стање радника у односу на рад, организују прву помоћ и хитне интервенције итд.⁶⁷⁹ Додатно, имајући у виду потребу за обезбеђењем предузимања свих адекватних мера које су подобне да спрече несреће на раду већих размера, као и да умање ризик њиховог настајања или њихове евентуалне последице (а чији узрок могу бити грешке организационог типа, људски фактор, кварови компонената итд.) 1993. године Међународна конференција рада усваја и Конвенцију Међународне организације рада број 174.⁶⁸⁰ Ипак, број ратификација ове Конвенције је занемарљив чак и данас, готово двадесет година касније.⁶⁸¹

Конвенција Међународне организације рада број 187 усвојена је у Женеви 2006. године, у циљу промоције побољшања безбедности и здравља на раду, превенције повреда на раду и професионалних болести, као и смртних случајева који су последица обављања рада. Поменути циљеви се, у складу са Конвенцијом, постижу кроз развој (у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника), националне политике, националног система и националног програма,⁶⁸² док се њен посебан значај огледа у томе што се њом, по први пут у историји међународног радног права, праву на безбедну и здраву радну средину признаје статус фундаменталног права.⁶⁸³ Иако се текстом Конвенције не дефинише и сама садржина овог права, Алес сматра да он произилази из самог „система дефинисаних права, одговорности и дужности“, на начин на које су оне скројене конвенцијама Међународне организације рада које су садржане у анексу припадајуће препоруке ове конвенције.⁶⁸⁴ Наиме, анекс Препоруке Међународне организације рада број 197 садржи листу инструмената Међународне организације рада (како конвенција (18), тако и препорука (21)), који су релевантни за напредак у овој области.⁶⁸⁵ Изненађујуће, овом листом ипак нису наведене све конвенције којима се пружа заштита од одређених, специфичних ризика, те тако своје место, примера ради, на овој листи није пронашла Конвенција Међународне организације рада број 119 о заштити машина,⁶⁸⁶ што, мишљења смо, ову Алесову констатацију чини само делимично исправном. По својој природи, као документ који пре представља правни оквир којим се промовише утицај постојећих конвенција и препорука него технички документ, Конвенција Међународне организације рада број 187 фокусира се на унапређење безбедности и здравља на раду, као питање које треба бити од националног приоритета. Безбедност и здравље на раду

итд. International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services*, International Labour Office, Geneva, 1984, стр. 8.

⁶⁷⁸ Препорука Међународне организације рада број 171 о службама заштите здравља на раду (*Recommendation concerning occupational health services*, 1985), став 36.

⁶⁷⁹ Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 5.

⁶⁸⁰ Конвенција Међународне организације рада број 174 о превенцији великих индустријских несрећа (*Convention concerning the prevention of major industrial accidents*, 1993).

⁶⁸¹ Ratifications of C174 - Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312319, 24. 8. 2020.

⁶⁸² Конвенција Међународне организације рада број 187, члан 2, став 1.

⁶⁸³ Edoardo Ales, „ILO Convention 187 – Promotional framework for occupational safety and health convention, 2006 (No. 187)“, у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, стр. 1446. На потребу за дефинисањем права на безбедну радну средину као једног основног људског права, подсетио је и текст Декларације из Сеула од 2008. године. Вид. Декларација из Сеула.

⁶⁸⁴ Edoardo Ales, „ILO Convention 187 – Promotional framework for occupational safety and health convention, 2006 (No. 187)“, *op. cit.*, стр. 1446.

⁶⁸⁵ Препорука Међународне организације рада број 197 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду (*Recommendation concerning the promotional framework for occupational safety and health*, 2006).

⁶⁸⁶ Конвенција Међународне организације рада број 119 о заштити машина, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 54/70) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 119.

треба да буду предмет политичке преданости да се формирају и спроведу одговарајуће стратегије које подразумевају и учешће организација радника и послодаваца, којима би била развијена култура превенције у овој области.⁶⁸⁷ Сам израз национална превентивна култура безбедности и здравља на раду подразумева: „културу у којој се на свим нивоима поштује право на безбедно и здраво радно окружење, где влада, послодавци и радници активно учествују у обезбеђивању безбедног и здравог радног окружења кроз систем дефинисаних права, обавеза и дужности и где се начелу превенције даје највећи приоритет.“⁶⁸⁸

1.1.2.2.2. Посебни стандарди

1.1.2.2.2.1. Заштита од употребе супстанци, машина и средстава опасних за живот и здравље, као и од појединих професионалних ризика

Како су почетну фазу нормативног развоја Међународне организације рада у области безбедности и здравља на раду обележили стандарди чији је циљ представљала заштита радника од различитих застрашујућих болести које су настајале као последица употребе одређених супстанци, као и од ризика који су били везани са посебно штетне производе⁶⁸⁹ већ 1919. године у њеним оквирима усвојено је више препорука у овој области.⁶⁹⁰ Тако је, већ на самом почетку рада Међународне организације рада, она суочена са проблемима као што су последице употребе оловног белила - што је условило и доношење Препоруке Међународне организације рада број 4 која се тичала заштите жена и лица млађих од осамнаест година од *тровања оловом*.⁶⁹¹ Наиме, тровање оловом јесте болест која може имати низ различитих симптома као што су парализа мишића зглобова и ментални поремећаји, који се јављају примарно као последица удисања прашине и испарења олова⁶⁹² и представља једну од првих идентификованих професионалних болести у људској историји.⁶⁹³ Озбиљност ове проблематике условила је стога и усвајање Конвенције Међународне организације рада број 13, којом се уводи и забрана употребе оловног белила, сулфата олова и свих производа који садрже ове пигменте приликом бојења унутрашњости зграда, изузимајући ту железничке станице и индустријске установе, као и декоративно сликарство, под условима прописаним Конвенцијом.⁶⁹⁴ Пар деценија касније, имајући у виду патолошке манифестације услед излагања радиоактивним супстанцама и радиоактивним зрацима, које су од стране Међународне организације рада биле проучаване још тридесетих година двадесетог века⁶⁹⁵ усвајају се и Конвенција Међународне организације рада број 115 о заштити радника од

⁶⁸⁷ Jean-Michel Servais, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 208.

⁶⁸⁸ Конвенција Међународне организације рада број 187, члан 1, тачка д.

⁶⁸⁹ Jean-Michel Servais, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 201.

⁶⁹⁰ Препорука Међународне организације рада број 6. Препорука Међународне организације рада број 4 о заштити жена и деце од тровања оловом (Recommendation concerning the protection of women and children against lead poisoning, 1919); Препорука Међународне организације рада број 3 о превенцији антракса (Recommendation concerning the Prevention of Anthrax, 1919).

⁶⁹¹ Nicolas Valticos, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 149.

⁶⁹² Christopher Alan Eldridge, *An industrial plague: occupational lead poisoning in early twentieth century America*, PhD thesis, Lehigh University, Bethlehem, 1992, стр. 5-7.

⁶⁹³ Први описи токсичности олова датирају још из периода античког доба. Више о овоме: Michele Augusto Riva, Alessandra Lafranconi, Marco Italo D'orso, Giancarlo Cesana, „Lead poisoning: historical aspects of a paradigmatic "occupational and environmental disease"“, *Safety and Health at Work*, Vol. 3, број 1/2012, стр. 11-16.

⁶⁹⁴ Конвенција Међународне организације рада број 13 о употреби оловног белила у бојадисању (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 44 -ХП/1930), чл. 1-2.

⁶⁹⁵ Nicolas Valticos, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 150.

јонизујућег зрачења⁶⁹⁶ као и припадајућа Препорука Међународне организације рада број 114.⁶⁹⁷ Оба наведена инструмента односе се на све активности које подразумевају излагање радника јонизујућем зрачењу при раду, наглашавајући, притом, значај превентивних мера,⁶⁹⁸ које се морају спроводити у складу са доступним знањима.⁶⁹⁹ Релативно брзо уследиле су и Конвенција Међународне организације рада број 119⁷⁰⁰ и припадајућа Препорука Међународне организације рада број 118.⁷⁰¹ Конвенција Међународне организације рада број 119 се односи на све машине на механички погон (како нове, тако и половне), док се надлежним властима држава препушта да одреде да ли, и у којој мери, нове или половне машине које покреће људска снага представљају опасност за повреду радника, те и да ли се на њих одредбе ове конвенције требају примењивати (што ће оне учинити након саветовања са нејрепрезентативнијим заинтересованим организацијама послодаваца и радника). Додатно, одредбе ове конвенције неће се примењивати на друмска и шинска возила док су у покрету (осим ако је у питању безбедност особља које њима управља), као ни на покретне пољопривредне машине (осим ако је у питању безбедност радника запослених у вези са тим машинама).⁷⁰² Потом, усвојена је и Конвенција Међународне организације рада број 127 о максималној тежини терета која може бити преношена од стране једног радника, којом се настоји пружити заштита радника од опасности која произилази из ручног преношења терета,⁷⁰³ а коју прати и одговарајућа Препорука Међународне организације рада број 128.⁷⁰⁴ Не може се, наиме, у складу са одредбама потоње конвенције, ни од једног радника захтевати да ручно преноси терет који, због своје тежине, може угрозити његово здравље или безбедност.⁷⁰⁵ У наредним годинама уследиле су и Конвенција Међународне организације рада број 136 о заштити од опасности од тровања бензолом⁷⁰⁶ уз коју је донета и Препорука Међународне организације рада број 144,⁷⁰⁷ као и Конвенција Међународне организације рада

⁶⁹⁶ Конвенција Међународне организације рада број 115 о заштити радника од јонизујућег зрачења (Convention concerning the protection of workers against ionising radiations, 1960) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 115.

⁶⁹⁷ Препорука Међународне организације рада број 114 о заштити радника од јонизујућег зрачења (Recommendation concerning the protection of workers against ionising radiations, 1960).

⁶⁹⁸ Nicolas Valticos, *International labour law, op. cit.*, стр. 150.

⁶⁹⁹ Конвенција Међународне организације рада број 115, члан 3, став 1.

⁷⁰⁰ Потреба за заштитом радника од ризика које са собом носи употреба машина при раду, притом, логично, настаје већ при њиховом дизајну и производњи, али она подразумева и потребу за адекватним информисањем послодаваца од стране произвођача, односно снабдевача, о свим особинама оваквих машина (а ради успешне примене превентивних мера у радној средини). International Labour Organization, *Safety and health in the use of machinery, op. cit.*, стр. 7-8.

⁷⁰¹ Препорука Међународне организације рада број 118 о заштити машина (Recommendation concerning the Guarding of Machinery, 1963).

⁷⁰² Конвенција Међународне организације рада број 119, члан 1.

⁷⁰³ Конвенција Међународне организације рада број 127 о максималној тежини терета која може бити преношена од стране једног радника (Convention concerning the maximum permissible weight to be carried by one worker, 1967) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 127.

⁷⁰⁴ Препорука Међународне организације рада број 128 о максималној тежини терета која може бити преношена од стране једног радника (Recommendation concerning the maximum permissible weight to be carried by one worker, 1967).

⁷⁰⁵ Конвенција Међународне организације рада број 127, члан 3.

⁷⁰⁶ Конвенција се примењује на све делатности у којима су радници изложени ароматичном угљоводоничном бензолу, као и производима у којима садржај бензола прелази 1% запремине. Конвенција Међународне организације рада број 136 о заштити од опасности тровања бензолом, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 16/76), члан 1.

⁷⁰⁷ Препорука Међународне организације рада број 144 о заштити од опасности тровања бензолом (Recommendation concerning protection against hazards of poisoning arising from benzene, 1971).

број 139 о професионалном раку⁷⁰⁸ са Препоруком Међународне организације рада број 147⁷⁰⁹ и Конвенција Међународне организације рада број 148 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини, проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијама⁷¹⁰ са припадајућом Препоруком Међународне организације рада број 156.⁷¹¹ Обавеза је сваке државе чланице која ратификује Конвенцију Међународне организације рада број 139 да уложи све напоре да се канцерогене супстанце и агенси, којима радници могу бити изложени у току свог рада, замене неканцерогеним супстанцама и агенсима или мање штетним супстанцама или агенсима.⁷¹² С друге стране, свака држава чланица која је ратификовала Конвенцију Међународне организације рада број 148, треба својим националним законодавством да пропише мере које ће бити предузете у радној средини ради спречавања професионалних ризика који настају услед загађења ваздуха, буке и вибрација, а у циљу заштите радника који су им изложени.⁷¹³ Десетак година касније, усвојена је и Конвенција Међународне организације рада број 162 о азбесту.⁷¹⁴ *Азбест* је, наиме, минерал чија је употреба у индустрији разноврсна и широка – имајући у виду чињеницу да су његова влакна изврсни изолатори (отпорни на топлоту, ватру и хемикалије и не спроводе електрицитет).⁷¹⁵ Ипак, истовремено се ради и о материјалу који може бити узрок како различитих бенигнух, тако и малигнух обољења. Тако, поред чињенице да се он повезује са различитим облицима гастро-интестиналних канцера, универзалан је став медицинске струке да изложеност азбесту може проузроковати и азбестозу, рак плућа и мезотелиом, као изузетно ретко и посебно агресивно обољење. Период између излагања азбесту и развитка потоњег обољења може износити више деценија (честе су дијагнозе овог обољења и након протекла од 50 година од изложености овом материјалу), док постоје чак и истраживања којима се указује да се ризик од обољевања повећава са протеклом времена и то у недоглед.⁷¹⁶ У смислу Конвенције Међународне организације рада број 162 појам азбест подразумева влакнасти облик минералних силиката који припадају метаморфним стенама из групе серпентина, односно кризотил (бели азбест) и из групе амфибола, односно актинолит, амозит (мрки азбест), антофилит, крокидолит (плави азбест), тремолит или било коју другу мешавину која садржи један или више ових минерала. Употреба крокидолита, као посебно штетног облика азбеста, као и свих производа који садрже ово влакно чланом 11 ове конвенције се у потпуности

⁷⁰⁸ Конвенција Међународне организације рада број 139 о спречавању и контроли професионалних ризика проузрокованих канцерогеним супстанцама и агенсима, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 3/77) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 139.

⁷⁰⁹ Препорука Међународне организације рада број 147 о спречавању и контроли професионалних ризика проузрокованих канцерогеним супстанцама и агенсима Recommendation concerning prevention and control of occupational hazards caused by carcinogenic substances and agents, 1974).

⁷¹⁰ Конвенција Међународне организације рада број 148 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини, проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијама (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 14/82) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 148.

⁷¹¹ Препорука Међународне организације рада број 156 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини, проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијама (Recommendation concerning the protection of workers against occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration, 1977).

⁷¹² Конвенција Међународне организације рада број 139, члан 2, став 1. По проценама Међународне организације рада, преко 666.000 смртних случајева на годишњем нивоу проузроковано је болестима које су настале као последица професионалног рака, чиме оне чак два пута превазилазе број смртних случајева, насталих услед повреда на раду. Jukka Takala, *Eliminating occupational cancer in Europe and globally*, Working Paper 2015.10, ETUI aisbl, Brussels, 2015, стр. 6.

⁷¹³ Конвенција Међународне организације рада број 148, члан 4, став 1.

⁷¹⁴ Конвенција Међународне организације рада број 162 о безбедности приликом коришћења азбеста (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 4/89) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 162.

⁷¹⁵ Azbest - Zdravlje i sigurnost, https://ec.europa.eu/taxation_customs/dds2/SAMANCTA/HR/Safety/Asbestos_HR.htm, 26. 8. 2020.

⁷¹⁶ Више о томе: Richard Doll, Julian Peto, *Effects of exposure to asbestos*, Health and Safety Commission, London, 1985, стр. 2-8.

забрањује.⁷¹⁷ Међутим, иако је он избачен из употребе још седамдесетих година 20. века, он још увек постоји у великим количинама у саставу старијих објеката.⁷¹⁸ Иако се и Конвенција Међународне организације рада број 162 и њој припадајућа Препорука Међународне организације рада број 172 односе на све делатности у којима су радници на радном месту изложени дејству азбеста, другим ставом наведене препоруке издвојени су и послови који су посебно ризични у том смислу, односно: ископавање и млевање минерала који садрже азбест, ручна израда материјала и производа који садрже азбест, употреба или наношење производа који садрже азбест, скидање, поправка или одржавање производа који садрже азбест, рушење или поправка фабрика или грађевина које садрже азбест, превоз, складиштење и руковање азбестом или материјалима који га садрже, као и друге активности које подразумевају ризик излагања азбестној прабини.⁷¹⁹ Нешто касније, 1990. године, усвојена је и Конвенција Међународне организације рада број 170 о безбедном коришћењу хемијских средстава у процесу рада,⁷²⁰ заједно са Препоруком Међународне организације рада број 177.⁷²¹ Опасна хемијска средства у смислу ове конвенције јесу сва она хемијска средства која су класификована као таква у складу са одговарајућим критеријумима, установљеним од стране надлежног органа или тела које одобри или призна надлежни орган, односно у погледу којих постоје релевантне информације које указују на опасна својства хемијског средства. Одговарајући критеријуми надлежног органа односно тела које одобри или призна надлежни орган требају, притом, бити установљени према врсти и степену опасности коју хемијска средства носе по здравље, као и у складу са релевантношћу информација које су неопходне да би се утврдило да ли је одређено хемијско средство опасно или не.⁷²² Треба ипак имати у виду и да, иако се овде наведени стандарди директно тичу заштите здравља и безбедности на раду од одређених, специфичних ризика, у стваралачки опус Међународне организације рада спада и велики број стандарда којима се индиректно пружа заштита здравља и безбедности запослених у том смислу.⁷²³

1.1.2.2.2. Заштита од опасности у појединим делатностима, односно од бављења појединим пословима

Међународна организација рада усвојила је више од 40 извора права који се посебно баве проблематиком безбедности и здравља на раду, док се готово половина инструмената на директан или индиректан начин бави питањима безбедности и здравља на раду. Одређени број оваквих специјалних стандарда усвојен је и у одређеним делатностима, односно гранама

⁷¹⁷ Конвенција Међународне организације рада број 162, чл. 2, тачка а, чл. 11, став 1.

⁷¹⁸ *Azbest - Zdravlje i sigurnost, op. cit.*

⁷¹⁹ Препорука Међународне организације рада број 172 о безбедности приликом коришћења азбеста (Recommendation concerning safety in the use of asbestos, 1986).

⁷²⁰ Конвенција Међународне организације рада број 170 о безбедном коришћењу хемијских средстава у процесу рада (Convention concerning safety in the use of chemicals at work, 1990) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 170.

⁷²¹ Препорука Међународне организације рада број 177 о безбедном коришћењу хемијских средстава у процесу рада (Recommendation concerning safety in the use of chemicals at work, 1990).

⁷²² Конвенција Међународне организације рада број 170, чл. 2, б.

⁷²³ Конвенција Међународне организације рада број 171 о ноћном раду (Convention concerning night work, 1990). Конвенција Међународне организације рада број 190.

привредне активности⁷²⁴ као што су то грађевинарство,⁷²⁵ пољопривреда,⁷²⁶ рударство,⁷²⁷ рад на доковима,⁷²⁸ као и рад у трговинама и канцеларијама.⁷²⁹ Другим речима, с обзиром на чињеницу да поједине делатности са собом носе и одређене специфичне ризике за безбедност и здравље на раду радника, у оквиру Међународне организације рада препозната је потреба за њиховом посебном заштитом. Конвенција Међународне организације рада број 167, примера ради, односи се тако на све активности у *грађевинарству*, што подразумева високоградњу, нискоградњу, монтажу и демонтажу, као и сваки поступак, радњу или превоз на грађевинском градилишту од припреме терена до окончања пројекта. У том смислу, овом конвенцијом прописује се да у случајевима када радник може да буде изложен хемијској, физичкој или биолошкој опасности у мери да његово здравље може бити угрожено, постоји обавеза предузимања одговарајућих превентивних мера како би излагање оваквим опасностима било

⁷²⁴ International Labour Organization, *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards*, International Labour Office, Geneva, 2014, стр. 67-69.

⁷²⁵ Конвенција Међународне организације рада број 167 о безбедности и здрављу у грађевинарству, (*Службени гласник РС* бр. 42/09) - у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 167. Препорука Међународне организације рада број 175 о безбедности и здрављу у грађевинарству (*Recommendation concerning safety and health in construction, 1988*) – у даљем тексту: Препорука Међународне организације рада број 175.

⁷²⁶ Конвенција Међународне организације рада број 184. Препорука Међународне организације рада број 192 која се односи на безбедност и здравље у пољопривреди (*Recommendation concerning safety and health in agriculture, 2001*).

⁷²⁷ Рудник, у смислу Конвенције Међународне организације рада број 176, подразумева сваки надземни или подземни терен, на коме се обавља истраживање минерала, издвајање нафте и гаса (које подразумева узнемиравање тла), екстракцију минерала и издвајање нафте и гаса, припрему, ломљење, млевење, концентрацију или испирање екстрахованих минерала, као и сву машинерију, опрему, алат, фабрике, зграде и цивилне инжењерске стуктуре које се употребљавају у склопу наведених активности. Конвенција Међународне организације рада број 176 о безбедности и здрављу у рудницима (*Convention concerning safety and health in mines, 1995*), члан 1. Препорука Међународне организације рада број 183 о безбедности и здрављу у рудницима (*Recommendation concerning safety and health in mines, 1995*). Радници у рудницима константно су изложени великој буци, вибрацијама, екстремним (високим и ниским) температурама, као и различитим хемикалијама и штетној прабини (као што је то азбестна прашина), док се новом опремом и њеним својствима стварају и нови ризици (као што је ризик да опрема повуче радника у њен механизам услед брзине којом ради и то у року од неколико стотих делова једне секунде). International Labour Conference, 81st session, *Report V (I), Safety and health in mines - Fifth item on the agenda*, International Labour Office, Geneva, 1993, стр. 3-5.

⁷²⁸ Рад на доковима, у смислу Конвенције Међународне организације рада број 152, подразумева сваки појединачни део посла утовара и истовара сваког брода, као и сваког споредног посла који се њега тиче. Дефинисање таквог посла препуштено је националним прописима и пракси, уз консултацију или други облик учешћа заинтересованих организација запослених и послодавца. Конвенција Међународне организације рада број 152 о безбедности здрављу на раду у раду на доковима (*Convention concerning occupational safety and health in dock work, 1979*), члан 1. Препорука Међународне организације рада број 160 о безбедности здрављу на раду у раду на доковима (*Recommendation concerning occupational safety and health in dock work, 1979*). Некада сектор који се, по правилу, састојао искључиво од повремене радне снаге, која није поседовала никакве посебне вештине, рад на доковима данас је, захваљујући повећаном обиму транспорта, као и софистицираности саме инфраструктуре, велике употребе контејнера и, уопште, великих инвестиција у овој сектор, потпуно променио свој изглед. Потребне овог сектора су данас потпуно другачије, те су тако данас радници на доковима обично висококвалификована лица, односно лица која поседују одговарајуће вештине, док захтев за њиховом што већом продуктивношћу и радом у сменама, који је скопчан и са опадањем броја оваквих радника и, уопште, развојем технологије, поставља нове изазове њиховој заштити. International Labour Organization, *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards, op. cit.*, стр. 92.

⁷²⁹ Конвенција Међународне организације рада број 120 примењује се на трговине, установе, институције и административне службе у којима радници претежно обављају канцеларијски посао - уколико не потпадају под правни режим (законски или установљен другим прописима) правила о хигијени у индустрији, рудницима, транспорту или пољопривреди, департаментама, установама и институцијама или административним службама у чијим се одељењима радници претежно баве трговином или канцеларијским послом. Одредбама ове Конвенције утврђени су и одређени општи принципи који се тичу хигијене у овом сектору, као што је то адекватна и довољна вентилација просторија које користе ови радници, њихово адекватно осветљење (што је могуће више природно) и одржавање пријатне и стабилне температуре у тим просторијама – у складу могућностима које околности допуштају. Конвенција Међународне организације рада број 120 о хигијени у трговинама и канцеларијама (*Convention on hygiene in commerce and offices 1964*), чл. 1, 8-10. Препорука Међународне организације рада број 120 о хигијени у трговинама и канцеларијама (*Recommendation on hygiene in commerce and offices, 1964*).

спречено.⁷³⁰ Другим речима, опасне супстанце морају бити замењене безопасним или мање опасним супстанцама увек када је то могуће или се требају примењивати техничке мере на машини, уређају, опреми или поступку односно, уколико није могуће придржавати се претходно наведених радњи, треба предузети друге делотворне мере, као што је коришћење индивидуалне заштитне опреме и заштитне одеће. Такође, послодавац мора предузети одговарајуће мере како би се избегла опасност од пожара, брзо и ефикасно сузбио сваки пожар и обезбедила брза и безбедна евакуација људи. Опрему за индивидуалну заштиту и одговарајућу заштитну одећу, дакле, послодавци морају бесплатно обезбедити тамо где није могуће да се у довољној мери, другим средствима, радници заштите од ризика по безбедност и здравље на раду – водећи притом рачуна о природи посла и опасностима. Радници су, притом, у обавези да исправно користе индивидуалну заштитну опрему и заштитну одећу која им је стављена на располагање, као и да се брину о њој.⁷³¹ Одговарајућом одредбом ове Конвенције прописано је и да национално законодавство мора предвидети да у свим радним местима и у мери у којој радници врше контролу над материјалом и методима рада они треба да имају и право, као и дужност, да допринесу безбедности и здрављу на раду и да дају своје мишљење о начинима рада који су усвојени – уколико они могу да угрозе безбедност и здравље.⁷³² У том смислу, Препоруком Међународне организације рада број 175 утврђене су и мере које треба бити прописати одговарајућим националним прописима како би се обезбедило постојање организоване међусобне сарадње послодаваца и радника у циљу унапређења безбедности и здравља на раду, као што је то, примера ради, именоване или избор представника за безбедност и здравље на раду и њихова одговарајућа обука.⁷³³ Оваква добро организована сарадња послодаваца и радника у области безбедности и здравља на раду у делатности грађевине, ипак, представља један посебан изазов. Наиме, не само да се послови који се у овој делатности обављају сами по себи могу окарактерисати као послови високог ризика (рад на висини или под земљом, руковање опасним супстанцама итд.) већ је и сама структура, организација као и величина ове индустрије таква да она мора утицати на обим штете која може бити нанета радницима широм света. Ипак, без обзира на њену величину, као и њен економски значај, ова индустрија је изузетно изфрагментисана и подразумева рад многобројних малих предузећа, samozапослених лица, као и оних која раде преко неке од агенција за запошљавање, као и ангажовање на привременим градилиштима на којима истовремено рад организује више послодаваца. Све те карактеристике додатно отежавају адекватно спровођење одговарајућих савремених превентивних стратегија које подразумевају и међусобну комуникацију, процену и управљање ризицима.⁷³⁴ С друге стране, ризици које са собом носи рад у *пољопривреди* нису ништа мање бројни и подразумевају читав спектар различитих опасности од рада са машинама и различитим хемикалијама, па све до излагања отпаду животиња, буци, вибрацијама итд.⁷³⁵ Стога је Конвенцијом Међународне организације рада број 184 утврђено да национални закони и прописи или надлежни орган, морају предвидети и обезбедити (узимајући у обзир величину предузећа и природу његове делатности), послодавчеву обавезу да: врши одговарајућу процену ризика у вези са безбедношћу и здрављем радника и, на основу тих резултата, усвоји превентивне и мере заштите како би се обезбедило да у свим условима њихове предвиђене употребе, све пољопривредне делатности, радна места, механизација, опрема, хемикалије, алати и процеси под контролом послодавца буду безбедни и у складу са прописаним стандардима безбедности и здравља; да обезбеди радницима у пољопривреди одговарајуће и адекватно оспособљавање и свеобухватне инструкције о безбедности и здрављу и сва неопходна упутства или надзор,

⁷³⁰ Конвенција Међународне организације рада број 167, чл. 1, 28.

⁷³¹ Конвенција Међународне организације рада број 167, чл. 28-30.

⁷³² Конвенција Међународне организације рада број 167, члан 10.

⁷³³ Препорука Међународне организације рада број 175, став 6.

⁷³⁴ David Walters, *The role of worker representation and consultation in managing health and safety in the construction industry*, International Labour Office, Geneva, 2010, стр. 1, 9-10.

⁷³⁵ Више о овоме: International Labour Organization, *Safety and health in agriculture. ILO code of practice*, op. cit.

укључујући информације о опасностима и ризицима повезаним са њиховим радом и поступцима који се предузимају ради њихове заштите, узимајући у обзир ниво њиховог образовања и разлике у језику, као и да без одлагања предузме мере да заустави сваку операцију у којој се јавља непосредна и озбиљна опасност по безбедност и здравље и да по потреби евакуише раднике.⁷³⁶ У смислу Конвенције Међународне организације рада број 184, пољопривреда подразумева пољопривредне и делатности у шумарству које обављају пољопривредна предузећа, укључујући производњу усева, делатности у шумарству, узгој стоке и инсеката, примарну прераду пољопривредних и животињских производа коју обавља оператер предузећа или се она обавља у његово име, као и употребу и одржавање механизације, опреме, уређаја, алата и пољопривредних објеката, укључујући сваки процес, складиштење, операцију или превоз у неком пољопривредном предузећу, који су директно повезани са пољопривредном производњом.⁷³⁷ Она, ипак, не обухвата пољопривреду за лично издржавање, индустријске процесе у којима се користе пољопривредни производи као сировине и са њима повезане услуге, као ни индустријску експлоатацију шума.⁷³⁸

На нешто посреднији начин, заштита здравља и безбедности на раду обезбеђује се и у погледу других економских активности као што је то, примера ради, рад кућног помоћног особља⁷³⁹ или *рад помораца*.⁷⁴⁰ Посебно је интересантно питање заштите другонаведене категорије у погледу радноправних стандарда уопште, па и права на безбедност и здравље на раду. Наиме, једна од специфичности ове категорије јесте да се рад обавља на броду који, као такав, није везан за територију једне државе и који на релативно лак начин може променити своју државну припадност – што је изузетно битна околност, имајући у виду да од заставе брода зависи који ће се прописи примењивати на статус помораца.⁷⁴¹ Стога дакле на бродовима који плове под заставама земаља које немају адекватне стандарде у том смислу, радници често раде под неприхватљивим условима који знатно утичу на њихово здравље и безбедност, као и на безбедност бродова на којима раде. Опет, сами бродови представљају како њихово место рада, тако и њихов дом у одређеним дужим временским периодима, те су тако услови живота и рада који се овој категорији обезбеђују питање које је од примарног значаја. С друге стране, питање квалитета стандарда заштите који се обезбеђује поморцима који плове под једном заставом питање је које има и један изразит економски контекст. Тако, разлика у стандарду заштите помораца представља и битан елемент конкурентности што, дакле, ставља у неповољан положај власнике бродова који плове под заставама држава које поморцима гарантују пристојан стандард рада, у односу на бродовласнике чији бродови плове под заставама земаља чији стандарди не пружају поморцима заштиту истог или сличног квалитета.⁷⁴² У том смислу, о размери праксе промене заставе брода савршено говори податак да је до 1986. године чак четрдесет пет процената бродова у немачком власништву пловило под заставама других земаља.⁷⁴³ Оваква пракса пловидбе под заставом у зависности од

⁷³⁶ Конвенција Међународне организације рада број 184, члан 7.

⁷³⁷ Конвенција Међународне организације рада број 184, члан 1.

⁷³⁸ Конвенција Међународне организације рада број 184, члан 2.

⁷³⁹ Право на безбедну и здраву радну средину, као и обавезу преузимања ефективних мера за професионалну безбедност и здравље радника у домаћинству послодавца - уз потребно уважавање специфичности њиховог рада, прописано је одговарајућом одредбом Конвенције која се односи специјално на ову категорију радника. Конвенција Међународне организације рада број 189 о пристојном раду радника у домаћинствима послодавца (Convention concerning decent work for domestic workers, 2011), члан 13.

⁷⁴⁰ Сваки поморац има право на безбедно и здраво место рада које је усклађено са безбедносним, стандардима, као и на пристојне услове живота и рада на броду. Конвенција Међународне организације рада о поморству (Maritime labour convention, 2006, as amended), члан 4, ст. 1, 3.

⁷⁴¹ Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, *op. cit.*, стр. 331-332.

⁷⁴² International Labour Organization, *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards*, *op. cit.*, стр. 84.

⁷⁴³ Tony Alderton, Michael Bloor, Erol Kahveci, Tony Lane, Helen Sampson, Michelle Thomas, Nik Winchester, Bin Wu, Minghua Zhao, *Global seafarer, living and working conditions in a globalized industry*, International Labour Office, Geneva, 2004, стр. 59.

погодности која она бродовласницима пружа, као и глобализација отпреме и превоза робе бродовима, неки су од разлога који су драматично утицали у последњих пар деценија на здравље помораца.⁷⁴⁴ Стога је, услед потребе за заштитом помораца у оквиру Међународне организације рада, током година усвојено седамдесетак инструмената којима се овој категорији настојао обезбедити одређен стандард рада и којима је обухваћен готово сваки његов аспект – укључујући ту и питање безбедности и здравља на раду. Последњи у низу тих инструмената јесте и Конвенција о раду помораца из 2006. године којом је ревидирано и консолидовано тридесет седам постојећих конвенција и њима припадајућих препорука. Наведене ревидиране конвенције од датума усвајања Конвенције о раду помораца више нису отворене за ратификацију, али и даље остају на снази у земљама које су их ратификовале, уколико нису ратификовале овај нови инструмент. На тај начин, дакле, све ове конвенције консолидоване су у један инструмент који се, између осталог, односи и на заштиту здравља и безбедности на раду помораца.⁷⁴⁵

1.1.2.2.3. Стандарди од значаја за заштиту посебних категорија радника

Поједини стандарди Међународне организације рада усвојени су како би се одговарајућа заштита пружила и запосленима којима је посебна заштита потребна не само због специфичности саме професије којом се они баве, већ управо због њихових личних својстава која овакву потребу условљавају.⁷⁴⁶ Тако, када је реч о *малолетницима*, основни разлог потреби за посебном заштитом, као и њеном пружању, представља њихова рањивост, као лица чије се тело и даље развија и самим тим и поседује повећану осетљивост на напор већег интензитета, што даље подразумева и већу подложност негативним утицајима ризика самог рада по њихов живот, здравље и безбедност у односу на раднике који су одрасли. Осим тога, не само да је њихово тело осетљивије у односу на тело развијеног, одраслог човека, већ је оно што их даље чини посебно осетљивим и њихова незрелост и уопште недостатак искуства, док је и сама њихова перцепција догађаја и процена њиховог понашања такође условљена и њиховим психофизичким својствима. Стога је дакле неопходна и њихова одговарајућа радноправна заштита у циљу протекције њиховог здравља и безбедности и уопште њиховог физичког и интелектуалног развоја.⁷⁴⁷ Све ово су разлози зашто је конкретно овој категорији заштићених лица пружена посебна заштита која, за разлику од заштите која се пружа другим посебно заштићеним категоријама, не обухвата само предузимање мера које за свој циљ имају њихово пуно учешће на тржишту рада, као и унапређивање услова под којим раде или спречавање њихове дискриминације. Напротив, заштита ове категорије подразумева и један сасвим опречан приступ, који је окарактерисан њиховим искључивањем из тржишта рада уколико нису досегли одређене године живота - што је, како Ковачевићева примећује, пре аболитионизам него протекционизам.⁷⁴⁸ У оквиру Међународне организације рада стога, већ 1919. године, усвојена је Конвенција Међународне организације рада број 5 о минималним годинама за рад у индустрији⁷⁴⁹ да би недуго затим, односно 1920. године, била усвојена и

⁷⁴⁴ Malcolm Mac Lachlan, Bill Kavanagh, Alison Kay, „Maritime health: a review with suggestions for research“, *International Maritime Health*, Vol. 63, број 1/2012, стр. 1-2.

⁷⁴⁵ International Labour Organization, *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards*, op. cit., стр. 85.

⁷⁴⁶ Jean-Michel Servais, *International labour law*, op. cit., стр. 237.

⁷⁴⁷ Љубинка Ковачевић, Урош Новаковић, „Сагласност законског заступника за заснивање радног односа са малолетником“, *Право и привреда*, број 4-6/2017, стр. 665-666.

⁷⁴⁸ Љубинка Ковачевић, „Универзални међународни стандарди о забрани дечјег рада и њихова примена у праву Републике Србије“, у: Ђорђе Игњатовић (ур), *Казнена реакција у Србији*, седми део, Универзитет у Београду - Правни факултет – Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2017, стр. 187.

⁷⁴⁹ Конвенција Међународне организације рада број 5 о минималним годинама за рад у индустрији (Convention fixing the minimum age for admission of children to industrial employment, 1919).

Конвенција Међународне организације рада број 7 о минималним годинама за запослење на мору.⁷⁵⁰ Потом, 1921. године донета је и Конвенција Међународне организације рада број 10 о минималним годинама за рад у пољопривреди.⁷⁵¹ Ипак, без обзира на чињеницу да је, током година, у оквиру Међународне организације рада усвојено више инструмената којима се обезбеђује одређен вид посебне заштите овој категорији радника, два инструмента који су од највећег значаја у том смислу јесу Конвенција Међународне организације рада број 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа,⁷⁵² као и Конвенција Међународне организације рада број 182 о најгорим облицима дечијег рада.⁷⁵³ У том смислу, минималне године старости за заснивање било које врсте радног односа или за пријем на рад који по својој природи или услед околности у којима се обавља може да угрози здравље, сигурност или морал младих, не треба да буду испод *осамнаест година*.⁷⁵⁴ Изузетак се у том смислу може направити под одређеним условима ако се ради о особама које су напуниле бар шеснаест година уколико су здравље, сигурност и морал тих особа потпуно заштићени и уколико су оне завршиле одговарајућу школу, тј. уколико су стручно оспособљене за рад у одговарајућој грани делатности.⁷⁵⁵ Додатно, особама које имају од тринаест до петнаест година старости, може се под одређеним условима дозволити и рад или запошљавање на лакшим пословима који нису штетни за њихово здравље и развој.⁷⁵⁶ У складу са претходно изложеним, припадајућом Препоруком Међународне организације рада број 146 истиче се и да се посебна пажња мора посветити и питању одржавања стандарда безбедности и здравља на раду на задовољавајућем нивоу, што важи и за адекватну обуку, као и за надзор над радом ових лица.⁷⁵⁷ Рад деце није дакле недопустив у свим својим облицима, те је тако неопходно направити дистинкцију између рада деце и дечијег рада, како потоњи појам подразумева облике рада који су по својој природи недопустиви и забрањени, с обзиром на чињеницу да су психички, ментално, социјално и морално опасни за дете које их обавља.⁷⁵⁸ Ово и јесте разлог зашто се Конвенцијом Међународне организације рада број 182 прописује обавеза забране и елиминације најгорих облика дечјег рада који, између осталог, подразумева и рад који је по својој природи или околностима у којима се обавља вероватно штетан по здравље, безбедност или морал деце.⁷⁵⁹ Дете, у смислу ове Конвенције, притом, јесте свако лице која је млађе од осамнаест година.⁷⁶⁰ Рад који по својој природи или околностима у којима се обавља може бити штетан по здравље, безбедност или морал деце – на начин на који је он дефинисан Конвенцијом Међународне организације рада број 182 даље је, ради његове лакше идентификације, појашњен и текстом припадајуће Препоруке Међународне организације рада број 190. У том смислу, при идентификацији опасног рада треба узети у обзир, између осталог и: рад који излаже децу физичком, психолошком или сексуалном злостављању; рад под земљом, под водом, на опасним висинама или у затвореним просторима; рад са опасним машинама, опремом и алаткама, или рад који укључује руковање са или транспортовање

⁷⁵⁰ Конвенција Међународне организације рада број 7 о минималним годинама за запослење на мору, (Convention fixing the minimum age for admission of children to employment at sea, 1920).

⁷⁵¹ Конвенција Међународне организације рада број 10 о минималним годинама за рад у пољопривреди (Convention concerning the age for admission of children to employment in agriculture, 1921).

⁷⁵² Конвенција Међународне организације рада број 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 14/82) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 138.

⁷⁵³ Конвенција Међународне организације рада број 182 о најгорим облицима дечијег рада, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 2/03) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 182.

⁷⁵⁴ Конвенција Међународне организације рада број 138, члан 3, став 1.

⁷⁵⁵ Конвенција Међународне организације рада број 138, члан 3, став 3.

⁷⁵⁶ Конвенција Међународне организације рада број 138, члан 7, став 1.

⁷⁵⁷ Препорука Међународне организације рада број 146 о минималним годинама старости за заснивање радног односа (Recommendation concerning minimum age for admission to employment 1973), став 13, подстав 1, тачка ф.

⁷⁵⁸ Слободанка Ковачевић Перић, „Забрана дечјег рада – de iure vs de facto“, *Радно и социјално право*, број 1/2015, стр. 120.

⁷⁵⁹ Конвенција Међународне организације рада број 182, чл. 1, 3.

⁷⁶⁰ Конвенција Међународне организације рада број 182, члан 2.

великих терета; рад у нездравом окружењу у коме деца могу бити, примера ради, изложена деловању опасних материја, агенсима или процесима или температурама, нивоима буке или вибрацијама који могу угрозити њихово здравље, као и рад под посебно тешким условима, као што је то рад са дугим радним временом или ноћни рад или рад при ком је дете без разлога заточено у просторијама послодавца.⁷⁶¹

Женама као посебно рањивој категорији запослених, заштита се у оквиру Међународне организације рада пружа кроз две различите групе инструмената. Прва група односи се на заштиту трудних радница, као и нових мајки, док се друга група стандарда пак тиче радница уопште.⁷⁶² У погледу прве групе стандарда посебно се издваја Конвенција Међународне организације рада број 183 о заштити материнства,⁷⁶³ којом је утврђена обавеза усвајања одговарајућих мера како би се обезбедило да труднице или дојиле не морају да обављају послове које је надлежни орган прогласио штетним за здравље мајке или детета, или када се процењује да постоји знатна опасност за здравље мајке или детета.⁷⁶⁴ У том смислу, припадајућом Препоруком Међународне организације рада број 191 истиче се потреба за предузимањем мера којима би се обезбедила процена свих ризика на радном месту који се тичу безбедности и здравља трудница или дојилца и њихове деце, при чему би резултати таквих процена требали бити доступни женама којих се тичу. Уколико се, пак, установи постојање оваквог ризика или у другим ситуацијама, односно на пословима које је надлежни орган прогласио штетним за здравље мајке или детета, као и у ситуацијама када се процењује да постоји знатна опасност за здравље мајке или детета, морају се предузети и одговарајуће мере као што су: уклањање ризика; прилагођавање услова рада; пребацивање на друго радно место без смањивања висине накнаде за рад, уколико није могуће извршити наведено прилагођавање или плаћено одсуство, уколико није могуће обезбедити такво пребацивање.⁷⁶⁵ Наведене мере посебно се морају предузети уколико се ради о раду који је: посебно напоран и који подразумева ручно подизање, ношење, гурање или вучење терета; који подразумева излагање биолошким, хемијским или физичким агенсима који представљају ризик по њихово репродуктивно здравље; рад који захтева посебну равнотежу, као и рад који подразумева физички напор који је проузрокован дужим периодима седења или стајања, екстремним температурама и вибрацијама. Осим тога, жена која је трудна или која доји не би требало да буде приморана да ради ноћу, уколико поседује медицински сертификат којим је утврђено да такав рад није компатибилан са њеним стањем.⁷⁶⁶ Другом групом стандарда се, пак, женама уопште, независно од њиховог статуса, ограничава или забрањује бављење одређеним активностима - као што се то, примера, ради чини Конвенцијом Међународне организације рада број 45 о запослењу жена на подземним радовима у рудницима свих категорија⁷⁶⁷ или

⁷⁶¹ Препорука Међународне организације рада број 190 о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада (Recommendation concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour, 1999), став 3.

⁷⁶² Jean-Michel Servais, *International labour law*, op. cit., стр. 238.

⁷⁶³ Конвенција Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, број 1/2010) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 183.

⁷⁶⁴ Конвенција Међународне организације рада број 183, члан 3.

⁷⁶⁵ Препорука Међународне организације рада број 191 о заштити материнства (Recommendation concerning the revision of the maternity protection Recommendation, 2000) – у даљем тексту: Препорука Међународне организације рада број 191, став 6, тач. 1, 2.

⁷⁶⁶ Препорука Међународне организације рада број 191, став 6, тач. 3, 4. Имајући у виду да ноћни рад једнако штетно утиче на здравље мушкараца и жена, забрана ноћног рада само за жене не може се сматрати допуштеном (како би она заправо представљала повреду начела забране дискриминације), осим у посебним случајевима, као што је то трудноћа. Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду – Правни факултет/ Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2016, стр. 501.

⁷⁶⁷ Конвенција Међународне организације рада број 45 о запослењу жена на подземним радовима у рудницима свих категорија, (*Службени весник Предизијума Скупштине ФНРЈ*, свеска број 13/1952), чл. 2-3.

Конвенцијом Међународне организације рада број 89 о ноћном раду жена запослених у индустрији.⁷⁶⁸

Посебна заштита пружена је у оквиру Међународне организације рада у овом смислу и особама које су мигрирале ради запослења.⁷⁶⁹ Свака држава у којој је Конвенција Међународне организације рада број 97 о миграцији у циљу запошљавања на снази⁷⁷⁰ преузима обавезу да имигрантима који законито бораве на њиховој територији⁷⁷¹ пружи ништа мање повољан третман од оног који имају њихови држављани (без обзира на њихову националност, расу, религију или пол) у погледу питања као што су радно време и прековремени рад, минималне године за запошљавање, рад жена и омладине.⁷⁷² Иста обавеза прописана је и у погледу одговарајућих одредаба које се тичу заштите од повреда на раду у оквирима социјалне сигурности.⁷⁷³ Особе које су мигрирале ради запослења и којима је одобрен боравак на територији државе пријема (као и чланови њихове породице којима је дозвољено да их прате или да им се придруже) морају бити примљени у радни однос под истим условима под којима би били примљени и домаћи држављани. Рад оваквих лица стога, односно услови под којима раде, уколико је њихов број довољно велик, мора бити предмет посебног надзора – било од стране посебне инспекцијске службе или од стране инспектора рада или других службеника који су посебно обучени за такав надзор.⁷⁷⁴ Конвенцијом Међународне организације рада број 143 о миграцијама у условима злоупотребе и унапређењу једнаких могућности и третмана радника миграната пак, државе уговорнице се обавезују да формулишу и спроводе националну политику којом ће се унапређивати и гарантовати, на начин који одговара националним условима и пракси, једнаке могућности и треман у погледу запослења и занимања.⁷⁷⁵ Ова обавеза прецизирана је Препоруком Међународне организације рада број 151 и, као таква, подразумева, између осталог и, питање радног времена, периода намењеног одмору и мере безбедности и здравља на раду.⁷⁷⁶

1.1.2.3. Стандарди од значаја за обештећење у случају наступања повреде на раду и професионалне болести

Први инструмент који се тиче обештећења у случају повреда на раду усвојен је у оквиру Међународне организације рада још 1921. године, у виду Конвенције Међународне организације рада број 12 о обештећењу несрећних случајева на послу у пољопривреди, а ради проширења законом и другим прописима предвиђених повластица које имају за циљ обештећење жртава несрећних случајева који су настали услед рада или на раду и на све

⁷⁶⁸ Конвенција Међународне организације рада број 89 о ноћном раду жена запослених у индустрији, (*Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 12/56), чл. 3-4.

⁷⁶⁹ Наиме, ни један од у овом делу изложених инструмената не односи се на samozапослена лица. Вид, International Labour Conference, 87th session, *Report III (Part 1B), Migrant Workers*, International Labour Office, Geneva, 1999, став 110.

⁷⁷⁰ Конвенција Међународне организације рада број 97 о миграцији у циљу запошљавања, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 5/68) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 97.

⁷⁷¹ Елемент регуларног боравка постојаће чак и уколико они остану без посла. Jean-Michel Servais, *International Labour Law*, *op. cit.*, стр. 232.

⁷⁷² Конвенција Међународне организације рада број 97, члан 6, став 1, тачка а.

⁷⁷³ Конвенција Међународне организације рада број 97, члан 6, став 1, тачка б.

⁷⁷⁴ Препорука Међународне организације рада број 86 о миграцији у циљу запошљавања (*Recommendation concerning migration for employment*, 1949), ст. 16-17.

⁷⁷⁵ Конвенција Међународне организације рада број 143 о миграцијама у условима злоупотребе и унапређењу једнаких могућности и третмана радника миграната, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 12/80), члан 10.

⁷⁷⁶ Препорука Међународне организације рада број 151 о радницима мигрантима (*Recommendation concerning migrant workers*, 1975), став 2, тачка ф.

пољопривредне раднике.⁷⁷⁷ Недуго затим (1925. године) усвајају се и Конвенција Међународне организације рада број 17 о обештећењу радника у случају несреће на раду,⁷⁷⁸ Конвенција Међународне организације рада број 18 о обештећењу радника у случају професионалног обољења,⁷⁷⁹ као и Конвенција Међународне организације рада број 19 о једнакости третмана домаћих и страних радника у погледу обештећења радника у случају несреће на раду.⁷⁸⁰ Исте године усвајају се и Препорука Међународне организације рада број 22 о минималном износу обештећења радника,⁷⁸¹ Препорука Међународне организације рада број 23 о надлежности за решавање спорова о обештећењу радника,⁷⁸² као и Препорука Међународне организације рада број 24 о накнади за случај професионалних обољења.⁷⁸³ Последњи у низу инструмената тзв. прве генерације, који се тиче ове материје јесте Конвенција Међународне организације рада број 42 о обештећењу радника у случају професионалног обољења (ревидирана), која је донета скоро десет година касније (1934. године),⁷⁸⁴ да би питање давања у случају несрећа на раду и професионалних обољења постало 1952. године предмет регулисања Конвенције Међународне организације рада број 102.⁷⁸⁵ О значају Конвенције Међународне организације рада број 102 довољно говори чињеница да су, њом покривени ризици, временом добили статус класичних, основних социјалних ризика у праву социјалне сигурности.⁷⁸⁶ Сваки од ових ризика истовремено представља и предмет једног од посебних делова ове Конвенције, при чему је шести такав део резервисан за престације намењене повредама на раду. Остали делови Конвенције односе се, пак, на: медицинску негу (део II), престације за болест (део III), престације за незапосленост (део IV), престације за старост (део V), дечји додатак (део VII), престације за материнство (део VIII), престације за инвалидност (део IX) и престације за губитак издржаваоца (део X). Најновији инструмент усвојен у оквиру Међународне организације рада који се бави питањем обештећења у случају наступања повреде на раду или професионалне болести, пак, јесте Конвенција Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несреће на раду⁷⁸⁷ са пратећом Препоруком Међународне организације рада број 121.⁷⁸⁸ Уколико држава чланица која је ратификовала Конвенцију Међународне организације рада број 102 ратификује и Конвенцију Међународне организације рада број 121, део VI Конвенције Међународне организације рада број 102 престаће да се примењује, док ће се прихватање обавеза преузетих из Конвенције Међународне организације рада број 121 сматрати као прихватање обавеза потврђених у VI делу Конвенције Међународне организације рада број 102 и одговарајућих одредаба осталих њених делова.⁷⁸⁹ Стога ће, дакле, и у том случају, опште одредбе Конвенције

⁷⁷⁷ Конвенција Међународне организације рада број 12 о обештећењу несрећних случајева на послу у пољопривреди, (*Службени лист ФНРЈ*, бр. 3/1958), члан 1.

⁷⁷⁸ Конвенција Међународне организације рада број 17 о обештећењу радника у случају несреће на раду, (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 95-XXII/27).

⁷⁷⁹ Конвенција Међународне организације рада број 18 о обештећењу радника у случају професионалног обољења, (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 95-XXII/27).

⁷⁸⁰ Конвенција Међународне организације рада број 19 о једнакости третмана домаћих и страних радника у погледу обештећења радника у случају несреће на раду, (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 95-XXII/27) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 19.

⁷⁸¹ Препорука Међународне организације рада број 22 о минималном износу обештећења радника (Recommendation concerning the minimum scale of workmen's compensation, 1925).

⁷⁸² Препорука Међународне организације рада број 23 о надлежности за решавање спорова о обештећењу радника (Recommendation concerning jurisdiction in disputes on workmen's compensation, 1925).

⁷⁸³ Препорука Међународне организације рада број 24 о накнади за случај професионалних обољења (Recommendation concerning workmen's compensation for occupational diseases, 1925).

⁷⁸⁴ Конвенција Међународне организације рада број 42 о обештећењу радника у случају професионалног обољења (ревидирана) (Convention concerning workmen's compensation for occupational diseases (revised), 1934).

⁷⁸⁵ Конвенција Међународне организације рада број 102, део VI.

⁷⁸⁶ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 274.

⁷⁸⁷ Конвенција Међународне организације рада број 121.

⁷⁸⁸ Препорука Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несрећа на послу и професионалних болести (Recommendation concerning benefits in the case of employment injury, 1964).

⁷⁸⁹ Конвенција Међународне организације рада број 121, члан 29.

Међународне организације рада број 102 и даље наставити да се примењују на заштиту права у овим случајевима чак и уколико је држава чланица ратификовала и Конвенцију Међународне организације рада број 121.⁷⁹⁰ Оба ова инструмента, дакле како Конвенција Међународне организације рада број 102, тако и Конвенција Међународне организације рада број 121, покривају четири различита случаја који могу настати као последица несреће на раду или прописане професионалне болести, односно: 1) болесно стање; 2) неспособност за рад која је настала као последица болесног стања и која повлачи губитак зараде; 3) потпуни или делимични губитак способности за зарађивање изнад прописаног степена, када је вероватно да ће овај потпуни или делимичан губитак бити трајан, или одговарајуће смањење физичког интегритета; 4) губитак издржавања који настаје смрћу издржаваоца (за удову или децу у смислу Конвенције Међународне организације рада број 102, односно за прописане категорије корисника у смислу Конвенције Међународне организације рада број 121).⁷⁹¹

У складу са Конвенцијом Међународне организације рада број 121, свака чланица треба да пропише листу професионалних болести којом би се обухватиле бар оне болести које су обухваћене Прилогом I ове Конвенције (којим је утврђена листа од двадесет девет категорија могућих професионалних обољења), а које ће бити признате као професионалне болести у оквиру прописаних услова. Обавезе преузете овом конвенцијом у том смислу биће испуњене и уколико уместо тога држава чланица унесе у своје законодавство општу дефиницију професионалних болести која је довољно широка да може да обухвати све болести из претходно наведене листе или уколико пропише листу професионалних болести сагласну наведеној листи, уз додатну општу дефиницију професионалних болести или уз друге одредбе које би пружиле могућност да се установи професионално порекло болести које нису унете у такву листу или које се манифестују на другачији начин у односу на онај који је прописан.⁷⁹² Накнадно је, 2002. године, у овој области усвојена и Препорука Међународне организације рада број 194 о листи професионалних болести којом се државе чланице Међународне организације рада позивају да усвоје националну листу професионалних болести у циљу побољшања превенције, евиденције, процеса пријављивања, као и обештећења професионалних болести, а која ће у најмању руку укључивати сва обољења прописана листом из Конвенције Међународне организације рада број 121. Осим тога, у мери у којој је то могуће, државе чланице требало би у такву листу да укључе и болести садржане у листи професионалних болести која се налази у анексу ове препоруке. Ова листа последњи пут је ревидирана 2010. године.⁷⁹³

1.1.2.4. Стандарди од значаја за координацију националних система заштите од повреде на раду и професионалних болести

Да је питање координације националних система у погледу заштите од негативних последица по здравље радника проузрокованих обављањем рада питање коме се у оквиру Међународне организације рада посвећује посебна пажња, говори и чињеница да је први инструмент који је усвојен у овој области, односно Конвенција Међународне организације рада број 19, настао још 1925. године – дакле готово на самом почетку рада ове организације.⁷⁹⁴ У складу са текстом ове конвенције, свака држава чланица Међународне организације рада

⁷⁹⁰ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, Међународна организација рада, Тим за техничку подршку достојанственом раду и Канцеларија за средњу и источну Европу, Будимпешта, 2012, стр. 9.

⁷⁹¹ Конвенција Међународне организације рада број 102, члан 32. Конвенција Међународне организације рада број 121, члан 6.

⁷⁹² Конвенција Међународне организације рада број 121, члан 8.

⁷⁹³ Препорука Међународне организације рада број 194, став 2, анекс.

⁷⁹⁴ Конвенција Међународне организације рада број 19.

која ратификује ову конвенцију, обавезна је да држављанима чланица које су ову конвенцију такође ратификовале, а који претрпе повреду услед несреће на раду која се догодила на њеној територији (односно издржаваним члановима њихове породице) обезбеди једнак третман оном који би пружила својим држављанима. Оваква једнакост третмана, у складу са текстом конвенције, јемчи се без обзира на пребивалиште радника или издржаваних чланова његове породице на територији одређене државе уговорнице, односно не сме бити њиме условљавана.⁷⁹⁵ На овај начин, по први пут се у раду Међународне организације рада, примењује начело реципроцитета, које се накнадно почело примењивати у готово свим конвенцијама и препорукама о социјалној сигурности – и то не само у погледу инструмената који се усвајају у циљу међународне координације система социјалне сигурности, већ и у инструментима који утврђују одговарајуће стандарде социјалне сигурности.⁷⁹⁶ Најпростије објашњено, ово начело подразумева такав однос између две или више држава у ком свака од њих држављанима друге државе даје одређени правни третман, под условом да се ради о држављанима државе која ће на тај исти начин поступати и са њеним држављанима. У области социјалне сигурности пак, то подразумева могућност странаца да у једној држави стекну право на одређена давања уколико исти такав уступак чини и држава њиховог порекла у односу на држављане те државе.⁷⁹⁷ Ипак, ово није једино достигнуће ове конвенције те се тако, по Пешићу, текстом ове конвенције истовремено уводи и принцип очувања остварених права по основу несреће на послу.⁷⁹⁸ Потоње, наиме, с обзиром на чињеницу да је њом прописано и да државе уговорнице ове конвенције имају обавезу да заштићеним лицима исплаћују престације које су стечене у складу са њиховим унутрашњим законодавством, без обзира где се налази место пребивалишта одређеног лица - чиме се гарантује исплата престација у иностранству.⁷⁹⁹

Текстом Конвенције Међународне организације рада број 118 о једнаком третману у систему социјалне сигурности, једнакост третмана у овом погледу држављана и лица која нису држављани одређене државе чланице гарантује се не само у погледу давања у случају настанка повреде на раду, већ и у погледу медицинске неге, давања за случај болести, незапослености, старости, материнства, инвалидности и смрти издржаваоца, као и породичне потпоре. Држава чланица која ратификује ову конвенцију ипак не мора преузети њом прописане обавезе у погледу свих наведених грана социјалне сигурности, већ се може решити да прихвати обавезе у погледу једне или више њих.⁸⁰⁰ С друге стране, Конвенција Међународне организације рада број 157 о очувању права из социјалне сигурности, иако у начелу комплементарна Конвенцији Међународне организације рада број 118 – имајући у виду да уређује најважније аспекте међународне координације у основним гранама социјалне сигурности, не оставља овакву слободу државама чланицама које, њеном ратификацијом, преузимају обавезе прописане конвенцијом у погледу свих наведених грана социјалне сигурности.⁸⁰¹

⁷⁹⁵ Конвенција Међународне организације рада број 19, члан 1.

⁷⁹⁶ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 261.

⁷⁹⁷ Више о овоме: *Ibid.*, стр. 166-167.

⁷⁹⁸ Ратко Пешић, „Ратификација и примена међународних конвенција рада и препорука у Југославији и неки најважнији проблеми у вези с тим“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, стр. 186. нав. према: Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 586.

⁷⁹⁹ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 264.

⁸⁰⁰ Конвенција Међународне организације рада број 118 о једнаком третману у систему социјалне сигурности (*Convention concerning equality of treatment of nationals and non-nationals in social security*, 1962) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 118, члан 2, став 1.

⁸⁰¹ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 258.

1.1.2.5. Стандарди од значаја за надзор над применом прописа о заштити здравља и безбедности на раду

Надзор над применом међународних радних стандарда био је једна од кључних брига твораца Међународне организације рада, те тако последњи члан XIII дела Версајског мировног уговора из 1919. године - у делу у коме су наведени методи и принципи чија је сврха да буду идеја водила даљег рада ове, тада новоосноване међународне организације, укључује и одредбу у складу са којом је свака држава дужна да организује једну инспекцијску службу (у којој учешће треба да узму мушкарци и жене) ради обезбеђивања примене закона и прописа који се тичу заштите радника.⁸⁰² На тај начин, дакле, овом одредбом, која је истовремено и део Устава Међународне организације рада, обавеза организовања инспекцијске службе ради надзора над применом радних стандарда, постаје и једно од општих начела које њене државе чланице треба да примењују.⁸⁰³ У том смислу, на значај организовања ефикасне инспекције рада подсећа се и текстом Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године,⁸⁰⁴ што је даље условило и одлуку Административног савета да Конвенцију Међународне организације рада број 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини,⁸⁰⁵ као и Конвенцију Међународне организације рада број 129 о инспекцији рада у пољопривреди,⁸⁰⁶ сврста међу конвенције приоритетног карактера.⁸⁰⁷

Задатак инспекције рада јесте да обезбеди примену правних одредаба које се тичу услова рада и заштите радника приликом обављања рада, као што су, између осталог, и одредбе које се тичу радног времена, недељног и годишњег одмора, као и њихове безбедности, здравља и добробити.⁸⁰⁸ Ипак, као препрека адекватном обављању ових и других задатака инспекције рада, јављају се проблеми као што је недостатак ресурса, мањак особља, као и неадекватна обука и недостатак одговарајућег превоза који би им омогућио да стигну на удаљена места.⁸⁰⁹ Осим тога, у својим општим опажањима, Комитет експерата недавно је истакао бригу због тренда спровођења реформи које подривају функционисање инспекције рада – и то од стране одређених држава чланица које су ратификовале једну или обе наведене конвенције о инспекцији рада. Као пример такве праксе, Комитет је издвојио и прописивање обавезе претходног обавештавања послодавца о предстојећем инспекцијском надзору или значајног ограничавања могућности ненајављеног инспекцијског надзора.⁸¹⁰ Ово у складу са чињеницом да је обема конвенцијама, између осталог, прописано и да су инспектори рада овлашћени да ради обављања својих задатака улазе слободно, без претходне опомене и у свако доба дана и ноћи, на место рада које подлеже контроли инспекције. Осим тога, текстом наведених конвенција, инспектори рада такође су овлашћени и да преко дана уђу у све просторије за које имају разуман, односно оправдан разлог да верују да подлежу

⁸⁰² Jean-Michel Servais, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 174-175.

⁸⁰³ Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 53.

⁸⁰⁴ International Labour Organization, Declaration on social justice for a fair globalization, Geneva, 10 June 2008.

⁸⁰⁵ Конвенција Међународне организације рада број 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини, (*Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 5/56) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 81.

⁸⁰⁶ Конвенција Међународне организације рада број 129 о инспекцији рада у пољопривреди, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 22/75) – у даљем тексту: Конвенција Међународне организације рада број 129.

⁸⁰⁷ Conventions and Recommendations, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>, 31. 8. 2020.

⁸⁰⁸ Конвенција Међународне организације рада број 81, члан 3, став 2. Конвенција Међународне организације рада број 129, члан 6, став 1.

⁸⁰⁹ Jean-Michel Servais, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 175.

⁸¹⁰ Committee of Experts, *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129) - General observation*, International Labour Office, Geneva, 2020, стр. 2-4.

инспекцији.⁸¹¹ У том смислу додајемо да је Комитет за примену стандарда Међународне организације рада 2019. године донео закључак да је Република Србија, важећим прописима који се тичу проблематике инспекцијског надзора, поступила противно оваквим одредбама наведене две ратификоване конвенције – позвавши је истовремено да у сарадњи са преосталим социјалним партнерима изврши одговарајућу реформу оваквих прописа.⁸¹²

1.1.3. Стандарди Светске здравствене организације

Устав Светске здравствене организације усвојен је 1946. године на Међународној здравственој конференцији одржаној у Њујорку, а ступио је на снагу 7. априла 1948. године.⁸¹³ Већ у самој преамбули Устава истиче се и значај здравља, као стања потпуне физичке, менталне и социјалне добробити, а не само одсуства одређене болести или немоћи, као и права на његово уживање у највећој могућој мери, као једног од основних права сваког људског бића без обзира на његову расу, вероисповест, политичко уверење и економски или социјални статус.⁸¹⁴ У том смислу дакле, циљ Светске здравствене организације јесте достизање највећег могућег стандарда здравља свих људи.⁸¹⁵ С друге стране, радници представљају половину светске популације и истовремено су ти који пружају највећи допринос економском и друштвеном развоју.⁸¹⁶ Стога је на Светској здравственој организацији да, ради достизања циља због ког је и основана, промовише у сарадњи са другим специјализованим агенцијама (тамо где је то неопходно) рад на побољшању услова рада, као и других аспеката хигијене животне средине.⁸¹⁷ Ово је, између осталог, и један од разлога зашто је једна од специјализованих агенција са којим Светска организација блиско сарађује и сама Међународна организација рада.⁸¹⁸

Сви радници треба да буду у стању да уживају највећи могући стандард физичког и менталног здравља, што дакле подразумева и да само радно место не сме бити штетно по њихово здравље и благостање.⁸¹⁹ Стога се Декларацијом о професионалном здрављу за све, имајући у виду елементе као што су број повређених радника на годишњем нивоу (што подразумева и повреде на раду са смртним исходом) и број новооткривених случајева професионалних обољења, развој технологије, хемијских супстанци и материјала, као и психосоцијалне опасности у радној средини, позивају државе да предузму одговарајуће мере да заштите здравље својих радника. Наиме, проблеми који се тичу безбедности и здравља на раду су по својој природи у принципу проблеми који се могу спречити уколико се употребљавају за то доступни легислативни и технички алати, обука и образовање, као и сарадња и размена информација у погледу потенцијалних опасности по здравље радника.⁸²⁰ У том смислу, Резолуцијом од 1996. године подржано је и формирање глобалне стратегије здравља на раду која би као таква, сама по себи, знатно допринела и здрављу и квалитету

⁸¹¹ Конвенција Међународне организације рада број 81, члан 12, став 1. Конвенција Међународне организације рада број 129, члан 16, став 1.

⁸¹² Conference Committee on the Application of Standards, *Record of proceedings 2019*, International Labour Office, Geneva, 2019, 5B Part II/262.

⁸¹³ WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution, <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>, 1. 9. 2020.

⁸¹⁴ Устав Светске здравствене организације, преамбула.

⁸¹⁵ Устав Светске здравствене организације, члан 1.

⁸¹⁶ Resolution WHA60.26, annex: global plan of action on workers' health 2008–2017, став 1.

⁸¹⁷ Устав Светске здравствене организације, члан 2, тачка и.

⁸¹⁸ Agreement between the International Labour Organisation and the World Health Organization, (Off. Rec. Wld Hlth Org., 13, 81, 322).

⁸¹⁹ Resolution WHA60.26, annex: global plan of action on workers' health 2008–2017, став 4.

⁸²⁰ Вид. Declaration on occupational health for all, approved at the second meeting of the WHO collaborating centres in occupational health Beijing, China, 11-14 October 1994.

живота свих појединаца.⁸²¹ Потом, 2006. године, Декларацијом о здрављу радника позива се и на усвајање глобалног акционог плана - који би представљао оквир за даљу акцију за заштиту и унапређење здравља радника и следећи корак у том смислу.⁸²² Недуго затим, Светска здравствена организација доноси и Глобални акциони план у погледу здравља радника, којим се државе чланице Светске здравствене организације, између осталог, позивају да осмисле националне акционе планове који се тичу здравља радника и да заштите и унапређују здравље на радном месту (при чему се као битан елемент превентивне политике издваја и обука како радника тако и послодаваца, као и култура здравља на радном месту, која подразумева и одговарајућу партиципацију радника). Оне се такође позивају и да врше одговарајући надзор над здрављем радника који би омогућио прецизно идентификовање и контролисање професионалних опасности по здравље радника, уз обавезу Светске здравствене организације да ради на стварању неопходних практичних алата за процену и управљање професионалним ризицима.⁸²³ На овај начин, Глобални акциони план, заправо, представља својеврстан водич за активности које се имају предузети од стране Светске здравствене организације и држава чланица за период од 2008-2017. године и, као такав, за свој циљ је имао да стимулише развој политике безбедности и здравља на раду, односно да унапреди основни ниво заштите здравља на свим радним местима широм света.⁸²⁴

1.2. Меродавни регионални извори права

1.2.1. Стандарди Савета Европе

1.2.1.1. (Ревидирана) европска социјална повеља

Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода пре свега је документ којим се штите грађанска и политичка права. Ипак, Конвенција садржи и одредбе од значаја за области запошљавања и радних односа. То најпре вреди за члан 4 Конвенције којим се забрањује принудни и ропски рад, а потом и за члан 11 којим се гарантује слобода удруживања - што подразумева и слободу синдикалног удруживања.⁸²⁵ Иако је стога, имајући у виду да Европски суд за људска права штити само она права која су садржана у Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода, оправдано очекивати да се пред овим судом не може остварити заштита права на социјалну сигурност, Европски суд за људска права је ипак, заобилазним путем, одлучивао и о праву на социјалну сигурност.⁸²⁶ Суд је, наиме, ово право третирао као један аспект права на неометано уживање имовине, гарантованог Протоколом I Конвенције, што је у комбинацији са забраном дискриминације, која је гарантована чланом 14 Конвенције, водило пресудама којима је заузето становиште да је забрањена дискриминација у погледу права на социјалне престације, будући да таква пракса представља повреду права својине.⁸²⁷ Оваква пракса Европског суда за људска права од значаја је стога и за социјалне престације посредством којих се обезбеђује и заштита од

⁸²¹ WHA49.12 WHO global strategy for occupational health for all.

⁸²² Declaration on workers health approved at the seventh meeting of the WHO collaborating centres for occupational health Stresa, Italy, 8-9 June 2006, став 11.

⁸²³ Resolution WHA60.26, annex: global plan of action on workers' health 2008–2017.

⁸²⁴ World Health Organization, *WHO global plan of action on workers' health (2008-2017): baseline for implementation-global country survey 2008/2009 - executive summary and survey findings*, World Health Organization, Geneva, 2013, стр. 8.

⁸²⁵ Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода.

⁸²⁶ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 321.

⁸²⁷ Вид. *Ibid.*, стр. 321-323.

повреда на раду и професионалних болести, а у случају дискриминације при остваривању права на ове престације.

Циљ оснивања Савета Европе, ипак, онако како је то прокламовано његовим Статутом јесте: постизање већег јединства између његових чланица у циљу очувања и остваривања идеала и начела који представљају њихово заједничко наслеђе, као и постизање њиховог економског и социјалног напретка.⁸²⁸ Социјални напредак стога, као један од циљева оснивања Савета Европе, јесте и разлог доношења Европске социјалне повеље, као парњака Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода у том смислу.⁸²⁹ За разлику од Европске социјалне повеље која је заснована на деветнаест начела којима се гарантују економска и социјална права,⁸³⁰ опсег Ревидиране европске социјалне повеље значајно је шири и обухвата тридесет једно начело - од којих једно подразумева и право на достојанствен рад.⁸³¹ Право на правичне услове рада јесте право које је гарантовано како Европском социјалном повељом, тако и Ревидираном европском социјалном повељом и, као такво, у обе наведене повеље, оно подразумева и обавезу држава чланица да обезбеде разумно трајање радног времена (како дневног, тако и недељног)⁸³² што је, оцена је Европског комитета за социјална права, одредба која је утврђена у циљу да се сачува безбедност и здравље радника.⁸³³ У том смислу, дакле, недопустиво је у потпуности препустити дискрецији послодавца или радника питање прековременог рада те, у складу са тиме, како разлози за прековремени рад, тако и његово трајање, морају бити регулисани за то одговарајућим прописима.⁸³⁴ Разлике између ова два члана ипак постоје те тако, док се одговарајућим његовим делом у оквиру Европске социјалне повеље утврђује обавеза држава уговорница да обезбеде додатне дане плаћеног одмора или скраћено радно време радницима који свој посао обављају у посебно опасним или нездравим занимањима,⁸³⁵ приступ Ревидиране европске социјалне повеље битно је другачији. Наиме, Ревидираном европском социјалном повељом прописано је да државе чланице морају уклонити ризике у делатностима које су по својој природи опасне или нездраве, а да уколико још није постало могуће овакве ризике елиминисати или бар довољно умањити, обезбеде или скраћено радно време или додатне дане плаћеног одмора радницима који су ангажовани у таквим делатностима.⁸³⁶ Овакву промену у приступу Европски комитет за социјална права приписује прилагођавању тренутку у ком је Ревидирана повеља донета, а којом је пропраћена тенденција окретању превенцији, као приступу који постаје приоритетан када је реч о здрављу радника. У том смислу, дакле, први део наведеног члана ревидиране повеље инсистира на елиминацији ризика делатности које су по својој природи опасне и нездраве, док се компензација задржава за оне случајеве у којима је елиминација ризика немогућа.⁸³⁷ Осим тога, сви радници имају право на безбедне и здраве услове рада⁸³⁸ и ово право, као такво, директно је повезано са чланом 2 Европске конвенције за заштиту људских права којим се гарантује право на живот.⁸³⁹ У том смислу, дакле, право свих радника на безбедну и здраву

⁸²⁸ Статут Савета Европе (Statute of the Council of Europe, ETS No.001, London, 05/05/1949), члан 1.

⁸²⁹ Rolf Birk, *European Social Charter*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2007, стр. 27.

⁸³⁰ Европска социјална повеља (European Social Charter, *European Treaty Series*, No. 35) – у даљем тексту: Европска социјална повеља, Part I.

⁸³¹ Ревидирана европска социјална повеља, део први, тачка 26.

⁸³² Европска социјална повеља, члан 2, тачка 1. Ревидирана европска социјална повеља, члан 2, тачка 1.

⁸³³ Conclusions XIV-2 (1998), Statement of interpretation on Article 2§1, нав. према: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2018), стр. 65, <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, 3. 9. 2020.

⁸³⁴ Conclusions XIV-2, Statement of Interpretation on Article 2§1, p. 32., нав. према: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2008), стр. 27, <https://rm.coe.int/168049159f>, 3. 9. 2020.

⁸³⁵ Европска социјална повеља, члан 2, тачка 4.

⁸³⁶ Ревидирана европска социјална повеља, члан 2, тачка 4.

⁸³⁷ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2008), *op. cit.*, стр. 29-30.

⁸³⁸ Европска социјална повеља, члан 3. Ревидирана европска социјална повеља, члан 3.

⁸³⁹ Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 3, нав. према: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2018), *op. cit.*, стр. 72.

радну средину јесте опште признато начело које произилази директно из права на лични интегритет – што је и једно од основних људских права.⁸⁴⁰ Ревидираном европском повељом, у том смислу, прописује се и обавеза држава чланица да формулишу, имплементирају, а периодично и да измене националну политику безбедности и здравља на раду и радне средине. Примарни циљ овакве политике, притом, мора бити унапређење безбедности и здравља на раду, као и превенција несрећа на раду и оштећења здравља која могу настати као њихова последица или која су везана за рад или се дешавају током рада - што ће држава пре свега чинити смањивањем ризика опасности које су сродне радној средини.⁸⁴¹ Таква национална политика мора учинити превенцију својим интегралним делом на свим њеним нивоима и подразумева: процену ризика и увођење одговарајућих превентивних мера у зависности од саме природе тих ризика, надгледање ефикасности таквих мера, развој одговарајућег система надзора итд.⁸⁴² Посебна заштита пружа се и деци и омладини у оквиру обе ове повеље, те је тако обавеза држава чланица да обезбеде да минималне године живота за запослење износе барем петнаест година – уз одређене изузетке у погледу лаког рада који није штетан за њихово здравље, морал или образовање. Такође, обавеза је држава чланица да обезбеде да таква старосна граница, у складу са Европском социјалном повељом, буде виша (односно да износи барем осамнаест година у складу са Ревидираном европском социјалном повељом), уколико се ради о занимањима која се сматрају опасним или нездравим. Осим тога, лица млађа од осамнаест година не смеју радити ноћу, осим у законом прописаним занимањима. Државе чланице обавезне су и да обезбеде редован медицински преглед лицима која имају мање од осамнаест година у законом или другим одговарајућим прописом утврђеним занимањима и, што је изузетно важно, обавезне су и да осигурају њихову посебну заштиту од свих физичких и моралних опасности којима они могу бити изложени. Потоња обавеза посебно је пак обема повељама наглашена када је реч о опасностима које директно или индиректно потичу од њиховог рада.⁸⁴³ Што се пак тиче трудница и дојиља, обема повељама утврђена је обавеза регулисања запошљавања трудница и жена које су недавно родиле или негују своје дете за рад у ноћној смени, као и забрана њиховог запошљавања у подземним рудницима и на свим другим радним местима која за њих нису адекватна јер су опасна, нездрава или исцрпљујућа.⁸⁴⁴ Регулисање ноћног рада притом, не подразумева и потпуну забрану ноћног рада за жену која је трудна или која доји, већ подразумева ограничавање негативних ефеката које такав рад може са собом носити по здравље жене.⁸⁴⁵

Ревидираном европском социјалном повељом утврђено је и право учешћа радника у одлучивању о радним условима и радној средини, као и о њиховом побољшању – што подразумева и обавезу држава чланица да усвоје или подстакну мере које би омогућиле радницима или њиховим представницима да допринесу заштити здравља и безбедности на раду, а у складу са националним законодавством и праксом.⁸⁴⁶ Иако овакву одредбу Европска социјална повеља из 1961. године не садржи, скоро идентична одредба налази се у Протоколу који је донет 1988. године.⁸⁴⁷ У том смислу, битно је истаћи да ступањем на снагу новела које су садржане у одговарајућим протоколима нису престали да важе претходно усвојени акти – што и јесте разлог зашто сваки од њих може бити релевантан за анализу.⁸⁴⁸ Оно што је пак

⁸⁴⁰ Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 3, p. 22., нав. према: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2008), *op. cit.*, стр. 33.

⁸⁴¹ Ревидирана европска социјална повеља, члан 3, тачка 1.

⁸⁴² Conclusions 2005 - Lithuania - Article 3-1, 2005/def/LTU/3/1/EN.

⁸⁴³ Европска социјална повеља, члан 7, тач. 1, 2, 8, 9, 10. Ревидирана европска социјална повеља, члан 7, тач. 1, 2, 8, 9, 10.

⁸⁴⁴ Европска социјална повеља, члан 8, тач. 4, 5. Ревидирана европска социјална повеља, члан 8, тач. 4, 5.

⁸⁴⁵ Conclusions 2003, France, p. 125. нав. према: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2008), *op. cit.*, стр. 70.

⁸⁴⁶ Ревидирана европска социјална повеља, члан 22, тачка б.

⁸⁴⁷ Додатни протокол уз Европску социјалну повељу (Additional Protocol to the European Social Charter, *European Treaty Series*, No. 128), члан 3, став 1, тачка б.

⁸⁴⁸ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 323-324.

битна карактеристика Ревидиране европске социјалне повеље јесте да је њом децидно забрањено и право на сексуално узнемиравање, као и на друге облике узнемиравања који подразумевају понављано неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво понашање против појединих радника на радном месту или у вези са послом, а кроз заштиту права радника на достојанство на раду.⁸⁴⁹ Како Бирк истиче, циљ забране потоње наведеног облика понашања јесте тај да забрани све облике виктимизације који би могли утицати на достојанство једне особе на раду а који не представљају сексуално узнемиравање, а што може подразумевати различите облике понашања. Оваква понашања се могу називати другачије од државе до државе, те се тако могу именовати као мобинг, психичко узнемиравање, виктимизација итд.⁸⁵⁰ Ово је, чини се, став и Европског комитета за социјална права, имајући виду закључке Комитета. У једном свом закључку, Европски комитет за социјална права тако истиче: „Члан 26§2 захтева од држава уговорница да предузму адекватне мере (информисање, подизање свести и превентивне кампање на радном месту или у вези са радом) како би се бориле са психичким узнемиравањем. Посебно, у консултацији са социјалним партнерима, оне морају информисати раднике о природи понашања у питању, као и о доступним лековима [...] Комитет подсећа да члан 26§2 Повеље установљава право на заштиту људског достојанства од узнемиравања које ствара непријатељско радно окружење, а које је везано за одређену специфичну карактеристику лица. Државе су у обавези да предузму све неопходне превентивне и компензаторне мере како би заштитиле сваког радника од понашања које се понавља и које је достојно прекора или изразито негативних и увредљивих поступака који су управљени према њима, на радном месту или у вези са радом, с обзиром на чињеницу да таква понашања представљају понашање које је понижавајуће. Независно од чињенице која се признаје или перципира као основ, понашање које ствара непријатељско окружење које је карактеристично по томе што подразумева усвајање према једном или више лица упорног понашања којим се може подрити њихово достојанство или нанети штета њиховој каријери, мора бити забрањено и сузбијено на исти начин као што би то било учињено са било којим актом дискриминације. Ово ће бити тако, независно од чињенице да се не могу сва понашања које се сматрају узнемиравањем окарактерисати као дискриминаторна.“⁸⁵¹ Необично у том смислу, Комитет везује овакво неприхватљиво понашање за одређену особину лица које је његова жртва, јер то је заправо карактеристика дискриминаторског узнемиравања - како понашање лица које врши узнемиравање, а које је мотивисано особинама, уверењем или статусом запосленог који би се и иначе могли окарактерисати као дискриминаторни основ, представља дискриминаторско узнемиравање. Психичко узнемиравање, пак, може бити мотивисано и разлозима као што је освета „узбуњивачу“, покушај заобилажења отказног поступка итд.⁸⁵² Овде се, стога, чини нам се, може поставити питање да ли Комитет на овај начин покушава да заштитом коју пружа ова одредба обухвати оба ова неприхватљива понашања? У сваком случају, обавеза држава уговорница у погледу гаранције права на заштиту достојанства на раду, подразумева и обавезу да обезбеде и адекватну правну заштиту од узнемиравања на раду. Оваква заштита, пак, подразумева и право лица које је узнемирано да се обрати независном телу ради адекватног обештећења - при чему оно не сме бити доведено у неповољан положај због чињенице да се обратило таквом телу.⁸⁵³ Треба ипак имати

⁸⁴⁹ Наиме, Ревидираном европском социјалном повељом утврђена је обавеза држава уговорница да, у консултацијама са организацијама послодаваца и радника: „унапређују свест, информисаност и спречавање сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са радом и да предузму све одговарајуће мере за заштиту радника од таквог понашања,“ као и да „унапређују свест, информисаност и да спречавају понављано неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво понашање против појединих радника на радном месту или у вези са послом као и да предузму све одговарајуће мере да заштите раднике од таквог понашања.“ Ревидирана европска социјална повеља, члан 26.

⁸⁵⁰ Rolf Birk, *European social charter, op. cit.*, стр. 147-148.

⁸⁵¹ Conclusions 2014 - Georgia - Article 26-2, 2014/def/GEO/26/2/EN.

⁸⁵² Више о разликама између различитих облика узнемиравања: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе, op. cit.*, стр. 420.

⁸⁵³ Conclusions 2005 - Lithuania - Article 26-2, 2005/def/LTU/26/2/EN.

у виду да обавезе држава уговорница које се тичу гаранције права на достојанство на раду, у смислу ове повеле, не подразумевају и обавезу усвајања посебних закона о спречавању и заштити од психичког узнемиравања на раду од стране држава уговорница.⁸⁵⁴

1.2.1.2. Инструменти од значаја за координацију националних система заштите од повреде на раду и професионалних болести

1.2.1.2.1. Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности

Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности⁸⁵⁵ заједно са Европским привременим споразумом о системима социјалне сигурности за случај старости, инвалидности и смрти издржаваоца⁸⁵⁶ потписан је 1953. године, а ступио је снагу 1954. године. Оба ова споразума усвојена су првобитно као правни инструменти привременог карактера, који би били на снази до тренутка усвајања једне опште конвенције.⁸⁵⁷ Оваква конвенција своје оваплоћење доживела је 1972. године у виду Европске конвенције о социјалној сигурности, чијим ступањем на снагу престају важити одредбе овде наведена два привремена споразума за државе уговорнице које ратификују овакву нову конвенцију.⁸⁵⁸ Другим речима, дакле, одредбе ова два привремена споразума остају на снази у оним државама уговорницама које нису ратификовале Европску конвенцију о социјалној сигурности. Њихова је сврха притом идентична и подразумева онемогућавање дискриминације држављана различитих држава уговорница, односно обезбеђивање једнаког поступања према домаћим држављанима и држављанима других држава уговорница, као и проширење погодности из билатералних и мултилатералних уговора држава уговорница привремених споразума на држављане свих држава уговорница споразума. Потоње подразумева и мултилатералне уговоре који су потписани између држава уговорница и држава које то нису – ово додуше под условом да одредбе таквог уговора немају неповољан утицај на државе које нису њихове потписнице.⁸⁵⁹ Право на једнак третман држављана друге државе уговорнице, ипак, није право апсолутног типа, те државе чланице могу искључити примену оваквог начела у неким питањима, као што је питање партиципације у управљању неком од шема социјалног осигурања од стране осигураника.⁸⁶⁰

Сам предмет регулисања Европског привременог споразума о другим системима социјалне сигурности, поред давања за случај болести, материнства, и смрти и давања у случају незапослености и дечјих додатака, чине и давања у случају повреда на раду.⁸⁶¹ Ово подразумева како давања које су намењена за случај наступања привремене неспособности за

⁸⁵⁴ Ревидирана европска социјална повеља, Додатак измењеној Европској социјалној повељи (ревидирана), члан 26, став 1.

⁸⁵⁵ Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности (European Interim Agreement on Social Security other than Schemes for Old Age, Invalidity and Survivors, *European Treaty Series*, No. 13) – у даљем тексту: Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности.

⁸⁵⁶ Привремени европски споразум о системима социјалне сигурности за случај старости, инвалидности и смрти издржаваоца (European interim agreement on social security schemes relating to old age, invalidity and survivors *European Treaty Series*, No. 12).

⁸⁵⁷ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2004, стр. 22.

⁸⁵⁸ Европска конвенција о социјалној сигурности (European Convention on Social Security, *European Treaty Series*, No. 78) – у даљем тексту: Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 76.

⁸⁵⁹ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, *op. cit.*, стр. 22-24.

⁸⁶⁰ Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности, члан 6.

⁸⁶¹ Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности, члан 1, став 1.

рад, тако и давања која су намењена за случај трајне неспособности за рад и може имати облик како паушалне накнаде, тако и периодичних исплата.⁸⁶² Свака држава уговорница обавезна је да састави листу свих шема социјалне сигурности на које се овај привремени споразум односи,⁸⁶³ при чему су све ове листе заправо припадајући део Анекса 1.⁸⁶⁴ Распон билатералних и мултилатералних уговора који су покривени Привременим споразумом о другим системима социјалне сигурности садржан је у Анексу 2 овог споразума.⁸⁶⁵ На овај начин, ствара се, заправо, већа правна сигурност и умањује се могућност настанка спора између држава уговорница.⁸⁶⁶

Битна повољност, када је реч о давањима која су намењена за случај настанка повреде на раду јесте та да, за разлику од осталих овим споразумом покривених ризика, право на једнак третман постоји увек када држављанин једне од уговорница има редовно боравиште на територији било које од држава уговорница. У осталим случајевима, он мора имати редовно боравиште на територији државе уговорнице у којој остварује право на давања из социјалне сигурности по неком од наведених основа.⁸⁶⁷ Другим речима, уколико би, примера ради, једно лице - држављанин државе уговорнице А, услед повреде на раду до које је дошло у држави уговорници Б остало трајно неспособно за рад, оно ће имати право на давања по овом основу чак и уколико се пресели у државу уговорницу В у којој има родбину која би могла да брине о њему.⁸⁶⁸

1.2.1.2.2. Европска конвенција о социјалној сигурности

Европска конвенција о социјалној сигурности представља један изванредан корак напред у проблематици координације система социјалне сигурности у оквирима Европе. Не само да је обухват лица на који се она односи био знатно већи од других тадашњих инструмената координације социјалне сигурности, усвојених у оквирима Европске уније, већ је и њена структура потпуно специфична, имајући у виду да су њене одредбе подељене на оне које се могу непосредно применити одмах по ратификацији овог инструмента и на оне које се примењују на основу одговарајућих билатералних или мултилатералних уговора држава уговорница Конвенције. Потоњи облик одредаба, дакле, представља заправо својеврстан модел на основу ког се закључују овакви билатерални, односно мултилатерални уговори. На тај начин, оваква структура Конвенције обезбеђује моменталну заштиту основних права миграната, уз додатну флексибилност која се пружа државама уговорницама у погледу других аспеката међународне координације социјалне сигурности.⁸⁶⁹ Осим тога, овом конвенцијом се, поред начела једнаког третмана домаћих држављана и странаца, афирмишу и остала основна начела међународне координације националних система социјалне сигурности, односно начело очувања стечених права на социјалне престације и начело очувања очекиваних права на социјалне престације.⁸⁷⁰ Сам текст конвенције, прати и Додатни уговор који служи њеној

⁸⁶² Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, *op. cit.*, стр. 25.

⁸⁶³ Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности, члан 7, став 1.

⁸⁶⁴ Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности, Annex I – Social Security Schemes to which the Agreement applies.

⁸⁶⁵ Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности, Annex II – Bilateral and Multilateral Agreements to which the Agreement applies.

⁸⁶⁶ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, *op. cit.*, стр. 26.

⁸⁶⁷ Explanatory Report to the Interim Agreements concerning Social Security Schemes, *European Treaty Series, No. 13*, став 31.

⁸⁶⁸ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, *op. cit.*, стр. 28-29.

⁸⁶⁹ *Ibid.*, стр. 41.

⁸⁷⁰ Више о овоме: Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 343-345.

примени, при чему ратификација Конвенције обавезује државе уговорнице и на његову ратификацију. Овим уговором, уређена су питања као што је начин на који релевантне власти и институције држава уговорница треба међусобно да сарађују ради глатког и ефикасног процеса координације, као и питање података које државе уговорнице имају обавезу да пруже једна другој.⁸⁷¹

Одредбе ове конвенције односе се на сва лица која спадају или су спадала у подручје прописа више од једне државе уговорница без обзира на то да ли се ради о држављанима једне од државе уговорница или лицима која нису држављани ни једне државе (апатриди) или о избеглицама, што подразумева и чланове породице неког од претходно наведених лица, односно чланове породице оваквог преминулог лица. Осим тога, иако у подручје примене ове конвенције не спадају посебне шеме намењене државним службеницима, овакво искључење не постоји када је реч о државним службеницима који су заштићени у оквиру општег режима социјалне сигурности (осим уколико се ради о члановима дипломатских мисија или конзуларних представништава).⁸⁷² Што се, пак, материјалног домена примене Конвенције тиче, њоме су обухваћена како давања за случај болести и материнства, инвалидности, старости и незапослености, тако и породичне пензије, накнаде за случај смрти и дејчи додаци, као и давања за случај несрећа на раду и професионалних болести. Она обухвата, такође, и све опште и посебне режиме социјалне сигурности држава уговорница, уз одређене, њом прописане изузетке.⁸⁷³

Када је реч о давањима за случај повреде на раду, односно професионалног обољења, она се у принципу пружају по принципу једнаког третмана домаћих држављана и странаца на основу одговарајуће одредбе ове конвенције.⁸⁷⁴ Иако се истом одредбом предвиђају поједини изузеци у погледу примене овог начела, они се ипак по правилу неће примењивати конкретно у овом случају.⁸⁷⁵ Начело очувања стечених права на социјалне престације треба пак пре свега посматрати у контексту новчаних престација, с обзиром на чињеницу да је очување права на дугорочна новчана давања децидно гарантовано одговарајућом одредбом Конвенције. У том смислу, конвенцијом је посебно истакнуто и да се оваква давања не могу суспендовати, умањити или укинути због чињенице да се пребивалиште особе која остварује право на оваква давања по основу законодавства једне државе уговорнице налази на територији друге државе уговорнице.⁸⁷⁶ Осим тога, иако је текстом Конвенције забрањена пракса пружања вишеструке заштите од социјалних ризика, односно преклапања различитих давања исте природе или више давања који се везују за исти период социјалног осигурања, од овакве забране децидно су изузета давања за случај професионалних болести која се исплаћују од стране више надлежних институција - уколико је код оболелог лица дошло до погоршања обољења. Наиме, опште је правило да ће радник код кога је наступила професионална болест и који се бавио активношћу која је подобна да изазове одређено професионално обољење у складу са законодавством две или више држава уговорница, право на одговарајућа давања по том основу стећи у складу са прописима последње државе у којој се таквом активношћу бавио, а у складу са чијим прописима он испуњава услове за остваривање права по том основу.⁸⁷⁷ Ипак, уколико оболели радник већ остварује права по основу професионалне болести у складу са прописима једне уговорнице а до погоршања професионалне болести, односно његовог здравственог стања, дође услед бављења активношћу која је подобна да такво погоршање изазове у држави која није одговорна за исплату већ стечених давања, он ће имати право на додатна давања и по

⁸⁷¹ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide, op. cit.*, стр. 41-42.

⁸⁷² Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 4.

⁸⁷³ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 2.

⁸⁷⁴ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 8.

⁸⁷⁵ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide, op. cit.*, стр. 59.

⁸⁷⁶ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 11, став 1.

⁸⁷⁷ Европска конвенција о социјалној сигурности, чл. 13, чл. 46, ст. 1.

основу погоршања у складу са прописима те друге државе, док ће за првобитну накнаду и даље одговарати иста држава уговорница, у складу са својим прописима. Висина наведеног додатно давања биће једнака разлици између суме коју би оболели радник остваривао у складу са тренутним здравственим стањем, и то у складу са прописима државе уговорнице која је надлежна за његову исплату, и суме коју би он у њој остваривао пре оваквог погоршања. С друге стране, уколико активност којом се радник бавио у другој држави није подобна да изазове погоршање овог конкретног професионалног обољења, надлежна институција за исплату одговарајућих давања на која радник већ остварује право, мора сносити трошкове и оваквог погоршања, у складу са прописима које примењује.⁸⁷⁸ У том смислу дакле, у овим случајевима не обезбеђује се исплата различитих давања већ једноставно више различитих делова једне јединствене пензије.⁸⁷⁹ Што се краткорочних давања тиче, у ситуацији када радници имају пребивалиште на територији државе уговорнице која истовремено није и држава седишта надлежног носиоца социјалне сигурности (тзв. надлежна држава - *competent state*) начин на који ће они ово своје право остварити зависиће од саме природе ових давања, односно од чињенице да ли се ради о краткорочним новчаним давањима или о краткорочним давањима у натури. Тако, уколико се ради о давањима у натури, таква давања ће бити обезбеђена у држави пребивалишта, након чега ће она имати право на накнаду утрошених средстава од стране државе у којој се налази седиште надлежног носиоца социјалне сигурности. Другим речима, у овом случају лице које остварује право на оваква давања имаће право на иста давања на која би имало право да је осигурано у држави пребивалишта.⁸⁸⁰ Оваква одредба може бити посебно повољна уколико је, примера ради, одређени лек или други тип медицинске неге доступан у држави пребивалишта, али не и у држави у којој се налази седиште надлежног носиоца социјалне сигурности.⁸⁸¹ Иста правила примењују се и за протетска помагала и друга већа давања у натури, уз могућност условљавања ових давања претходним одобрењем надлежне институције социјалне сигурности.⁸⁸² Оваква могућност, наиме, неопходна је како би се надлежној институцији социјалне сигурности омогућио одређени степен контроле када је реч о изузетно скупим видовима давања у натури – имајући у виду да се оваква давања пружају у складу са законодавством државе пребивалишта.⁸⁸³ Уколико је, пак, реч о краткорочним давањима новчане природе, она могу бити исплаћивана како од стране надлежног носиоца социјалне сигурности – као да лице, које остварује право на ова давања, своје пребивалиште има у држави у којој се она налази, тако и од стране институције социјалне сигурности државе пребивалишта а на основу посебног споразума, закљученог између те две институције.⁸⁸⁴

Европском конвенцијом о социјалној сигурности обрађена су и друга спорна питања до којих може доћи у овим случајевима. Примера ради, када је реч о повредама које су се догодиле на путу ка послу и при повратку са посла, у случају да је до њих дошло на територији државе уговорнице која није истовремено и држава у којој се налази седиште надлежног носиоца социјалне сигурности, оне ће бити третиране на потпуно идентичан начин као да су се догодиле у држави седишта надлежног носиоца.⁸⁸⁵ Посебна правила утврђена су и у случајевима када држава пребивалишта не познаје посебан режим осигурања од повреда на раду и професионалних болести, већ заштиту у овим случајевима пружа у оквиру општег режима заштите, док држава надлежног носиоца система социјалне сигурности примењује за то утврђен посебан режим социјалне сигурности,⁸⁸⁶ итд.

⁸⁷⁸ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 47.

⁸⁷⁹ Explanatory Report on the European Convention on Social Security, *European Treaty Series*, No. 78, став 85.

⁸⁸⁰ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 38, ст. 1, тачка а, ст. 4.

⁸⁸¹ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide, op. cit.*, стр. 60.

⁸⁸² Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 41.

⁸⁸³ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide, op. cit.*, стр. 61.

⁸⁸⁴ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 38, став 1, тачка б.

⁸⁸⁵ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 39.

⁸⁸⁶ Европска конвенција о социјалној сигурности, члан 43, став 1.

1.2.1.2.3. (Ревидирана) европска социјална повеља

Начела Европске социјалне повеље, као и начела Ревидиране европске социјалне повеље могу се класификовати у две категорије, односно на она начела која су главна и најзначајнија или основна јер се морају прихватити ратификацијом (којих у првом инструменту има седам, а у другом девет) и на она која то нису.⁸⁸⁷ Другим речима, оваква основна, тзв. тврда начела (енг. *hard core*) представљају начела за која се држи да су од највећег значаја за остваривање циљева уцртаних у овим инструментима.⁸⁸⁸ Једно од таквих начела јесте и *право на социјалну сигурност* садржано у члану 12 обе ове повеље. У том смислу, ово начело не бави се искључиво садржином социјалне сигурности као такве, већ се односи и на координацију система социјалне сигурности која се врши закључивањем одговарајућих билатералних или мултилатералних споразума или на други начин – зависно од услова постављених таквим споразумима.⁸⁸⁹ Оваква одредба, као таква, није заснована на примени начела реципроцитета, што, дакле, значи да ниједан држављанин државе уговорнице не може бити лишен заштите која је њиме пружена, чак и уколико потиче из државе уговорнице која овај члан није прихватила.⁸⁹⁰ Стога, уколико одређено право, као што је то право на сабирање периода проведеног у осигурању, није гарантовано билатералним споразумом, оно мора бити гарантовано одговарајућим унилатералним мерама, као што је доношење прописа којим би се обезбедила примена овог права.⁸⁹¹

Сам појам социјалне сигурности није дефинисан текстом ових повеља но, у складу са тумачењем Европског комитета за социјална права, појам социјалне сигурности – онако како је утврђен чланом 12, обухвата сва она давања која се исплаћују појединцу или његовој породици услед чињенице да је он обухваћен одређеним општим или професионалним режимом социјалне сигурности (било да се ради о доприносном или о недоприносном режиму).⁸⁹² С тим у вези, обавеза је држава чланица да успоставе или да одржавају систем социјалне сигурности,⁸⁹³ што даље подразумева да он, као такав, мора пружати заштиту од одређених ризика,⁸⁹⁴ да мора бити колективно финансиран доприносима послодаваца и

⁸⁸⁷ Свака држава уговорница мора прихватити најмање пет од седам основних начела садржаних у Европској социјалној повељи, односно најмање шест од девет основних начела која се налазе у саставу Ревидиране европске социјалне повеље. Вид. Бранко Лубарда, *Европско радно право*, *op. cit.*, стр. 43-44.

⁸⁸⁸ Ово и јесте разлог зашто Бирк (*Birk*) преиспитује овакву поделу сматрајући је арбитрерном, што образлаже чињеницом да су поједина изузетно битна права која су општег карактера - као што је то право на безбедне и здраве услове рада у том смислу изостављена, односно да им није приписан значај основних права, док су друга права - као што је то право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ истовремено сврстана у основна начела, без обзира на чињеницу да се односе на групу људи. Вид. Rolf Birk, *European Social Charter*, *op. cit.*, стр. 37.

⁸⁸⁹ Европска социјална повеља. Ревидирана европска социјална повеља.

⁸⁹⁰ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, *op. cit.*, стр. 91-92.

⁸⁹¹ У том смислу, Европски комитет за социјална права заузео је став да је Немачка поступила противно члану 12, став 4 ове две повеље, јер у складу са њеним прописима није било обезбеђено право на сабирање стажа проведеног у осигурању држављана држава уговорница који не спадају у подручје примене комунитарних правила о координацији социјалне сигурности, а који са Немачком немају закључен одговарајући билатерални споразум о координацији социјалне сигурности. Вид. Conclusions XVI-1 - Germany - Article 12-4, XVI-1/def/DEU/12/4/EN.

⁸⁹² Rolf Birk, *European Social Charter*, *op. cit.*, стр. 386.

⁸⁹³ Европска социјална повеља, члан 12, став 1. Ревидирана европска социјална повеља, члан 12, став 1.

⁸⁹⁴ Данас Европски комитет за социјална права захтева да то буде учињено у погледу девет грана социјалне сигурности утврђених Конвенцијом Међународне организације рада број 102 – што дакле подразумева и заштиту од последица повреда на раду и професионалних болести. Rolf Birk, *European Social Charter*, *op. cit.*, стр. 387. Ово ипак не значи да државе уговорнице морају утврдити посебну шему намењену професионалним болестима и повредама на раду, већ оне заштиту у том смислу могу пружати и у оквиру опште шеме, којом се пружају здравствена заштита и пензије. Вид. Conclusions XVI-1 - Czech Republic - Article 12-1, XVI-1/def/CZE/12/1/EN.

запослених и/или из државног буџета,⁸⁹⁵ као и да обухвата значајан део становништва и да обезбеђује делотворна давања.⁸⁹⁶ Оно по чему се овај инструмент посебно издваја јесте чињеница да његов крајњи циљ не представља утврђивање минималног стандарда социјалне сигурности већ, напротив, овакав минимални стандард заправо представља само један корак напред ка садржајнијој заштити.⁸⁹⁷ Тако, осим што су државе уговорнице у обавези да одржавају систем социјалне сигурности на задовољавајућем нивоу - и то барем на оном који је неопходан за ратификацију Конвенције Међународне организације рада број 102 (Европска социјална повеља), односно Европског законика о социјалној сигурности (Ревидирана европска социјална повеља),⁸⁹⁸ оне морају настојати и да га поступно подигну на виши ниво.⁸⁹⁹ Оваква обавеза не подразумева само побољшање, односно напредак система социјалне сигурности, већ се захтева од државе уговорнице да улаже одговарајући напор како би такву обавезу испунила.⁹⁰⁰

Што се, пак, координације социјалне сигурности тиче, Европска социјална повеља и Ревидирана европска социјална повеља засноване су на примени три основна принципа која подразумевају *једнак треман домаћих држављана и држављана других држава уговорница, очување стечених права*, као и *очување очекиваних права*. Начело једнакости третмана домаћих држављана и држављана других држава уговорница подразумева заштиту како од непосредне, тако и од посредне дискриминације. Није могуће, стога, ускратити право на давање држављанину друге државе уговорнице, уколико држављанин односне државе може остварити такво право. Немогуће је, такође, поставити додатне услове за остваривање права на одговарајућа давања за странце - држављане држава уговорница (нпр. додатан период осигурања), нити исплатити им давања мање вредности због чињенице да се не ради о држављанима односне државе. Такође, не могу се утврдити мере које би наизглед утицале како на држављане односне државе, тако и на држављане друге државе уговорнице – уколико би такве мере заправо имале већи утицај на другонаведену категорију.⁹⁰¹ Стога се, у складу са изложеним, не сме одбити исплата одговарајућих давања држављанима других држава уговорница (где се пре свега мисли на дугорочна давања), стечених у односној држави, уколико они територију те државе напусте – без обзира на постојање реципроцитета.⁹⁰² Другим речима, овако стечено право мора бити гарантовано без обзира на чињеницу да ли је са том другом државом уговорницом - чији је оваква особа држављанин, закључен одговарајући билатерални или мултилатерални уговор.⁹⁰³ У том смислу, дакле, уколико држављанин неке од државе уговорница Европске социјалне повеље или Ревидиране европске социјалне повеље, оствари право на одређена дугорочна давања по основу повреде на раду или професионалног обољења - он ће такво право задржати без обзира на чињеницу да ли се задржао на територији државе уговорнице која је у обавези да му исплати оваква давања.⁹⁰⁴

⁸⁹⁵ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2008), *op. cit.*, стр. 89.

⁸⁹⁶ Вид. Conclusions XVI-1 - Czech Republic - Article 12-1, XVI-1/def/CZE/12/1/EN.

⁸⁹⁷ Rolf Birk, *European Social Charter*, *op. cit.*, стр. 386.

⁸⁹⁸ Европска социјална повеља, члан 12, тачка 2. Ревидирана европска социјална повеља, члан 12, тачка 2.

⁸⁹⁹ Европска социјална повеља, члан 12, тачка 3. Ревидирана европска социјална повеља, члан 12, тачка 3.

⁹⁰⁰ Rolf Birk, *European Social Charter*, *op. cit.*, стр. 390.

⁹⁰¹ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, *op. cit.*, стр. 91-92.

⁹⁰² Вид. Conclusions XIV-1 - Finland - Article 12-4, XIV-1/def/FIN/12/4/EN.

⁹⁰³ Вид. Conclusions XVI-1 - Belgium - Article 12-4, XVI-1/def/BEL/12/4/EN.

⁹⁰⁴ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2008), *op. cit.*, стр. 94.

1.2.1.3. Други некомунитарни стандарди социјалне сигурности од значаја за заштиту од повреде на раду и професионалних болести

1.2.1.3.1. (Ревидирани) европски законик о социјалној сигурности

Европски законик о социјалној сигурности,⁹⁰⁵ без обзира на овакав назив, заправо представља једну међународну конвенцију, која је састављена по узору на Конвенцију Међународне организације рада број 102. Усвајање ове конвенције, ипак, прожето је идејом о потреби за утврђивањем вишег нивоа стандарда од оног прописаном Конвенцијом Међународне организације рада број 102 чему, између осталог, доприноси и одговарајући Протокол који је прати.⁹⁰⁶ Протоколом се у том смислу утврђује виши ниво стандарда социјалне сигурности од оног гарантованог Закоником, а у погледу оних држава које поседују одговарајуће економске капацитете да поступају у складу са његовим одредбама – постављајући на тај начин и одређени циљ коме државе треба да теже.⁹⁰⁷ Иако су оба ова документа ступила на снагу 1968. године, већ 1973. године Комитет експерата за питање социјалне сигурности почиње се залагати за његову ревизију - у складу са закључком да развој међународног права социјалне сигурности, као и трендови који су у њему заступљени, захтевају модернији приступ овој материји од оног који је обезбеђен закоником.⁹⁰⁸ Ипак, иако је Ревидирани законик о социјалној сигурности отворен за потписивање још 1990. године,⁹⁰⁹ он до данас није ступио на снагу, имајући у виду да га је до сада ратификовала само једна држава чланица Савета Европе.⁹¹⁰

Сама структура оба законика поприлично је слична, одредивши у оба случаја свој шести део материји давања у случају повреда на раду и професионалних болести. Разлику представља то што је Ревидираним закоником овај назив из „давања за случај повреда на раду“ (на начин на који је он именован Европским закоником о социјалној сигурности), преименован у „давања за случај повреде на раду и професионалне болести.“⁹¹¹ У оквиру оба законика прописани су стандарди који се тичу више различитих облика давања која по свом карактеру могу бити како дугорочне тако и краткорочне природе, али која имају заједнички именилац који подразумева чињеницу да је њихов узрок директно везан за рад, односно за обавезе које заштићена лица имају на раду.⁹¹² Текстом Европског законика о социјалној сигурности, тако, покривена су четири различита случаја која се могу јавити као последица повреде на раду или професионалне болести: а) болесно стање; б) привремена неспособност за рад која води суспензији зараде, у складу са националним законодавством; в) потпуни губитак способности за рад, тј. зарађивање, односно делимични губитак способности за рад већи од прописаног степена који је утврђен као минималан ниво умањене радне способности за остваривање права по том основу – који је по свој прилици трајан, или одговарајући губитак физичке способности; г) губитак издржавања претрпљеног од стране удовице или детета услед смрти издржаваоца – уз могућност која се пружа уговорницама да, када је реч о удовици, давања

⁹⁰⁵ Европски законик о социјалној сигурности (European Code of Social Security, *European Treaty Series*, No. 48) – у даљем тексту: Европски законик о социјалној сигурности.

⁹⁰⁶ Jason Nickless, *European Code of Social Security – short guide*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2002, стр. 7.

⁹⁰⁷ Протокол уз Европски законик о социјалној сигурности (Protocol to the European Code of Social Security, *European Treaty Series*, No. 48A) – у даљем тексту: Протокол уз Европски законик о социјалној сигурности, преамбула.

⁹⁰⁸ Jason Nickless, *European Code of Social Security – short guide*, *op. cit.*, стр. 12.

⁹⁰⁹ Ревидирани европски законик о социјалној сигурности.

⁹¹⁰ Chart of signatures and ratifications of Treaty 139, *op. cit.*

⁹¹¹ Европски законик о социјалној сигурности, part VI. Ревидирани европски законик о социјалној сигурности, part VI.

⁹¹² Jason Nickless, *European Code of Social Security – short guide*, *op. cit.*, стр. 48.

прописана за овај случај, у складу са националним законодавством, услове доказом да удовица није способна да самостално брине о себи.⁹¹³ Протокол уклања могућност уговорница да на овај начин услове право удовице на давања намењена за случај смрти издржаваоца.⁹¹⁴

Осигурани случајеви слично су постављени и текстом Ревидираног законика, иако су њиме утврђене и одређене измене - с обзиром на чињеницу да су биле неопходне ради усклађивања са његовим другим одредбама и новом концепцијом породице у којој су оба супружника одговорна за издржавање породице.⁹¹⁵ У том смислу, Ревидираним закоником покривени су следећи случајеви: а) потреба за медицинском негом; б) привремена неспособност за рад која води суспензији зараде, у складу са националним законодавством; в) потпуни губитак способности за рад, односно делимични губитак способности за рад већи од прописаног степена који је утврђен као минималан ниво умањене радне способности за остваривање права по том основу – који је по свој прилици трајан, или одговарајући губитак физичке способности; г) губитак издржавања који настаје за супружника и децу у случају смрти жртве.⁹¹⁶

И док Европским закоником о социјалној сигурности није прописано шта се има сматрати повредом на раду – чиме је препуштено националним прописима да одлуче да ли ће овакав појам обухватати и повреде које су настале на путу од куће ка послу и обратно и под којим условима,⁹¹⁷ Ревидираним закоником утврђује се обавеза уговорница да овакве повреде обухвате дефиницијом повреде на раду. Изузетак који се Ревидираним закоником предвиђа у том смислу резервисан је за правне системе који обезбеђују идентичну заштиту у случају повреда на раду и повреда ван рада.⁹¹⁸ Ревидираним закоником такође је утврђена и листа професионалних болести која обухвата двадесет девет различитих категорија професионалних болести и које државе уговорнице: могу признати кроз одговарајућу националну листу којом су, системом енумерације, наведене најмање оне болести које су као професионалне болести утврђене листом из Ревидираног законика; кроз дефиницију професионалне болести која је довољно широка да обухвати сва обољења садржана у листи која се налази у оквиру Законика; кроз систем који подразумева комбиновану примену листе (која би садржала бар пет до шест обољења наведених листом Ревидираног законика) и опште дефиниције професионалне болести којом би било омогућено установљивање професионалног порекла обољења која се не манифестују под прописаним условима.⁹¹⁹

Што се пак персоналног домена примене тиче, стандарди садржани у одредбама Европског законика о социјалној сигурности примењују се искључиво на прописане категорије запослених, које укупно морају чинити најмање педесет процената свих запослених и, када је реч о давањима намењеним за случај смрти издржаваоца, такође и на супруге и децу преминулих лица.⁹²⁰ Протоколом је овакав круг додатно проширен, подизањем минималног процента покривености запослених на ниво од осамдесет процената од укупног броја свих запослених,⁹²¹ да би потом Ревидирани законик, сагласно идеји о проширењу обухвата заштите која се пружа у оквиру система социјалне сигурности на целокупну популацију (што је уједно и један од мотива његовог усвајања)⁹²² отишао и корак даље у односу на одредбе Протокола. Наиме, проширење круга заштићених лица, у смислу одредаба Ревидираног законика, извршено је тако што је утврђена обавеза држава уговорница да давања за случај

⁹¹³ Европски законик о социјалној сигурности, члан 32.

⁹¹⁴ Протокол уз Европски законик о социјалној сигурности, стр. 5.

⁹¹⁵ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 372.

⁹¹⁶ Ревидирани европски законик о социјалној сигурности, члан 32.

⁹¹⁷ Jason Nickless, *European Code of Social Security – short guide*, *op. cit.*, стр. 48.

⁹¹⁸ Ревидирани европски законик о социјалној сигурности, члан 33.

⁹¹⁹ Ревидирани европски законик о социјалној сигурности, члан 34, Schedule to Part VI.

⁹²⁰ Европски законик о социјалној сигурности, члан 33.

⁹²¹ Протокол уз Европски законик о социјалној сигурности, стр. 5.

⁹²² Ревидирани европски законик о социјалној сигурности, преамбула.

повреде на раду и професионалне болести обезбеде за: сва запослена лица, укључујући ту и приправнике (уз могућност искључења из подручја примене одређених категорија запослених - које могу чинити највише пет процената свих запослених) или да, уместо тога, право на оваква давања обезбеде за прописане категорије економски активних лица које укупно морају чинити најмање осамдесет процената од укупне економски активне популације, а у случају смрти жртве и за супружнике и децу ових лица. Ревидирани законик ипак не искључује могућност да се права на давања у потоњем случају, за супружника жртве, одговарајућим прописом услове неспособношћу да се самостално издржава.⁹²³

1.2.1.3.2. Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника

Имајући у виду да је унапређење животног стандарда и благостања како градског, тако и сеоског становништва, један од основних циљева Европске социјалне повеље, као и чињеницу да унапређење услова у којима живе пољопривредници представља додатан корак напред ка постизању социјалног напретка у Европи – што је уједно и један од циљева оснивања Савета Европе, у његовим оквирима усвојена је и посебна Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника, са идејом да су неопходне посебне мере социјалне заштите ове категорије, у складу са специфичностима услова у којима раде, као и саме пољопривреде као делатности.⁹²⁴ Пољопривредници, у смислу одредаба ове конвенције, јесу сва samozапослена лица која се искључиво или претежно баве пољопривредом, хортикултуром, шумарством, виноградарством или другим сличним послом и која такав посао могу обављати уз помоћ чланова своје породице и/или својих запослених. Стога примена ове конвенције и није ограничена само на њих, већ се опсег њене примене простире и на чланове њихове породице који им у таквом послу помажу, као и на њихове запослене (тамо где је то прикладно). У том смислу, обавеза је држава чланица да овим лицима обезбеди и одговарајућу социјалну заштиту која је по свом квалитету упоредива са социјалном заштитом која се пружа и другим категоријама становништва.⁹²⁵ Свака држава уговорница која ратификује ову конвенцију, ипак, задржава право да се изјасни уколико жели да из подручја примене Конвенције искључи samozапослена лица која се искључиво или претежно баве пољопривредом, хортикултуром, шумарством, виноградарством или другим сличним послом, али која већи део својих прихода не остварују кроз ове активности, као и лица која се искључиво баве шумарством.⁹²⁶

У оквиру обавезе држава уговорница која подразумева и примену националних стандарда социјалне сигурности који се примењују на остало становништво и у погледу ове категорије радника, онолико колико је могуће и прикладно, утврђена је и обавеза држава уговорница да овим лицима обезбеде заштиту у погледу најмање четири од седам њоме прописаних ризика - од којих један јесте и ризик повреда на раду и професионалних болести.⁹²⁷

⁹²³ Ревидирани европски законик о социјалној сигурности, члан 35.

⁹²⁴ Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника (*European Convention on the Social Protection of Farmers, European Treaty Series, No. 83*) – у даљем тексту: Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника, преамбула.

⁹²⁵ Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника, чл. 2-3.

⁹²⁶ Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника, Annex – Reservations, став 1.

⁹²⁷ Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника, члан 4.

1.2.2. Извори права Европске уније (ЕУ)

1.2.2.1. Развој уређивања заштите здравља и безбедности на раду под окриљем ЕУ

1.2.2.1.1. Заштита здравља и безбедности на раду посредством оснивачких уговора

Првобитно оснивачким уговорима заједници европских држава - која ће касније постати оно што данас познајемо под називом Европска унија, није била пружена битнија нормативна надлежност у области безбедности и здравља на раду.⁹²⁸ Стога се може рећи да питање безбедности и здравља на раду постаје предмет нормативне делатности европског комунитарног права од тренутка оснивања тзв. заједничког тржишта. Ипак, тадашње нормативне интервенције у овој области обликоване су више као интегрални део одредби којима се настојало допринети стварању и функционисању таквог заједничког тржишта, иако су оне, заиста, по својој природи биле такве да су обављале и функцију заштите здравља и безбедности на раду.⁹²⁹ Другим речима, дакле, овакве одредбе биле су пре економске природе, тј. мотивисане остваривањем економског циља (спречавање нелојалне конкуренције и обезбеђивање доброг функционисања заједничког тржишта), док је унапређење услова рада и побољшање стандарда живота радника представљало, у складу са текстом Уговора о оснивању Европских заједница од 1957. године, очекивани резултат функционисања заједничког тржишта, као и међусобног усклађивања закона и других прописа и административне делатности држава чланица.⁹³⁰ Потоње у складу са чињеницом да је задатак овакве заједнице да “успостављањем заједничког тржишта и поступним усклађивањем економских политика држава чланица, промовише кроз целокупну Заједницу складан развој економских активности, сталан и уравнотежен напредак, пораст стабилности, убрзан раст животног стандарда и ближе односе између држава које јој припадају.”⁹³¹ У том смислу, питање заштите здравља и безбедности на раду у том периоду развоја комунитарног права спадало је, заправо, у надлежност држава чланица - остављајући Заједници (односно Европској комисији) задатак “промовисања блиске сарадње држава чланица [...] посебно кад је реч о питањима [...] превенције несрећа на раду и болести и хигијене на раду.”⁹³²

Ствари се, ипак, битно мењају након доношења Јединственог европског акта којим се у Уговор о оснивању Европских заједница уноси члан 118а, којим се Савет министара овлашћује да (на предлог Европске комисије и у сарадњи са Европским парламентом, а након консултације са Европским економским и социјалним комитетом) утврди минималне стандарде у области безбедности и здравља на раду, усвајањем за то одговарајућих директива квалификованом већином гласова.⁹³³ Оваквом легислативном изменом Европској унији се, наине, додељује „интерна легислативна компетенција“⁹³⁴ у овој области и самим тим и моћ

⁹²⁸ Како Бланпен (*Blanpain*) истиче, само је Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију садржао експлицитне одредбе у том погледу и то искључиво у погледу одређених основних стандарда којима се пружала заштита како радницима, тако и остатку становништва, од опасности које су потицале од јонизујуће радијације. Вид. Roger Blanpain, *European labour law, fourteenth and revised edition*, Wolters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 804.

⁹²⁹ Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 1.

⁹³⁰ Treaty of Rome (Treaty establishing the European Economic Community), 1957, члан 117.

⁹³¹ Treaty of Rome (Treaty establishing the European Economic Community), 1957, члан 2.

⁹³² Treaty of Rome (Treaty establishing the European Economic Community), 1957, члан 118, став 1.

⁹³³ Single European Act, (*Official Journal of the European Communities* No L 169 / 1), члан 118а.

⁹³⁴ Opinion of the Court of 19 March 1993. - Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the EEC Treaty. - Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work. - Opinion 2/91, став 17.

усклађивања, односно хармонизације одредаба које се ње тичу.⁹³⁵ На тај начин се дакле не напушта само једногласно доношење директива у овој области, већ и сагледавање овог питања кроз призму стварања и функционисања заједничког тржишта, што је, како то Барнардова (*Catherine Barnard*) оцењује, додатно представљало идеалну прилику за Европску комисију да „прогура“ одређене социјалне мере као мере којима се штити безбедност и здравље на раду – заобилазећи тако могућност да Велика Британија уложи вето и на тај начин спречи њихово усвајање.⁹³⁶ Оваква њена тврдња је на неки начин потврђена и у пракси Европског суда правде у предмету у ком је Влада Велике Британије оспоравала наведени члан 118а као основ за доношење Директиве која се тичала одређених аспеката радног времена, истичући да он може бити основ за доношење директива чија је веза са питањем безбедности и здравља на раду „стварна и објективна.“⁹³⁷ Ово пак, био је став Владе Велике Британије, није случај и са мерама које се тичу радног времена, плаћеног годишњег одмора и периода одмора, чија је веза са питањем безбедности и здравља на раду, по њеном схватању, исувише слаба да би омогућила такву интерпретацију.⁹³⁸ Уосталом, у прилог наведеног става Барнардове говори и чињеница да је касније закључивање Уговора о Европској унији⁹³⁹ (тзв. Мастрихтски уговор), Велика Британија условила захтевом да се на њу не односи поглавље о социјалној политици, чиме започиње једна нова фаза интеграционих процеса коју Лубарда назива и Европом са „две брзине.“⁹⁴⁰ Ипак, закључивањем Уговора у Амстердаму⁹⁴¹ оваква социјална политика „двоструког колосека“ престаје се примењивати.⁹⁴² Потоње у складу са чињеницом да је у том тренутку, претходно закључен споразум о социјалној политици, који је пре тога имао карактер анекса Уговора о Европској унији,⁹⁴³ интегрисан у XI део овог оснивачког уговора, чиме се започиње са његовом применом на подручју целокупне Европске уније.⁹⁴⁴

Могућност усвајања директива којима би се утврдили минимални стандарди у области безбедности и здравља на раду задржана је и у Уговору о функционисању Европске уније, чиме се државе чланице свакако не спречавају да задрже већ постојеће стандарде, односно да уведу нове стандарде – уколико би њима био пружен већи ниво заштите у односу на ниво прописан одговарајућом директивом.⁹⁴⁵ Циљ овакве одредбе не подразумева, дакле, искључиво елиминацију ризика који угрожавају безбедност и здравље или, боље је рећи, превенцију евентуалне штете која би била нанета радницима, већ и установљавање мера којима би се вршила промоција безбедности и здравља на раду (као комплементарних појмова који за циљ имају промоцију људског интегритета у његовој целисти).⁹⁴⁶ Право на заштиту здравља и безбедности на раду, наиме, уско је повезано са вредношћу људског достојанства и као такво не може бити потпуно подређено економским активностима и пословним интересима.⁹⁴⁷ Потврду овој тврдњи налазимо и у одговарајућој одредби Повеље о основним правима Европске уније (којој је Уговором из Лисабона признат статус једнак оном који имају

⁹³⁵ Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 6.

⁹³⁶ Catherine Barnard, *EU employment law*, fourth edition, Oxford University Press, Oxford, 2012, стр. 505.

⁹³⁷ Judgment of the Court of 12 November 1996. - *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. - Case C-84/94, став 13.

⁹³⁸ *Ibid.*, став 13.

⁹³⁹ Treaty on European Union, (*Official Journal* C 191).

⁹⁴⁰ Бранко Лубарда, *Европско радно право*, *op. cit.*, стр. 171.

⁹⁴¹ Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, (*Official Journal* C 340).

⁹⁴² Roger Blanpain, *European labour law*, *op. cit.*, стр. 72.

⁹⁴³ Бранко Лубарда, *Европско радно право*, *op. cit.*, стр. 91.

⁹⁴⁴ Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 8.

⁹⁴⁵ Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union, (*Official Journal of the European Union* C 326/47), члан 153.

⁹⁴⁶ Roger Blanpain, *European labour law*, *op. cit.*, стр. 808.

⁹⁴⁷ Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 2.

оснивачки споразуми),⁹⁴⁸ а која свим радницима гарантује: „право на услове рада који поштују њихово здравље, безбедност и достојанство.“⁹⁴⁹ Право на безбедност и здравље на раду, по својој природи, припада самом „језгру неотуђивих права радника“⁹⁵⁰ и заједно са правом на рад – из ког произилази и право на достојанство на раду, поставља и изричит захтев за поштовањем достојанства личности појединца на раду.⁹⁵¹

1.2.2.1.2. Секундарни извори права ЕУ од значаја за безбедност и здравље на раду

Имајући у виду да је чланом 100 Уговора о оснивању Европских заједница нормативна интервенција у оквирима комунитарног права условљена захтевом да се она може предузети само у ситуацијама када би „непосредно утицала на установљавање и функционисање заједничког тржишта“,“⁹⁵² првобитне директиве које су се тичале безбедности и здравља на раду биле су, пре свега, оријентисане ка *техничкој униформности механизма контроле одређених ризика*. Другим речима, ове директиве служиле су функционисању заједничког тржишта, а не стварању система безбедности и заштите здравља на раду, иако су доприносиле и очувању здравља радника, те су стога првобитни стандарди у овој области били пре свега техничког карактера,⁹⁵³ док је њихов примарни значај био на лоцирању и идентификацији проблема.⁹⁵⁴ Ипак, у овом периоду донет је и Први акциони програм о безбедности и здрављу на раду,⁹⁵⁵ који је касније резултирао и доношењем Директиве Савета 80/1107/ЕЕЗ, чији је превасходни циљ био да пружи „заштиту радника од ризика за њихову безбедност и здравље на раду, укључујући и превенцију таквих ризика, који потичу од или постоји вероватноћа да ће проистећи од рада услед изложености хемијским, физичким и биолошким агенсима који се сматрају штетним“,“⁹⁵⁶ а из које је касније проистекао и низ других директива.⁹⁵⁷

Битно другачија фаза у развоју нормативне делатности у области безбедности и здравља на раду на комунитарном нивоу настаје након ступања на снагу Јединственог европског акта, којим се Европској заједници додељује нормативна надлежност у области социјалне политике.⁹⁵⁸ Овај акт убрзо је пропратио и Трећи акциони програм о безбедности и здрављу на раду, који не само да мења приступ питању обухвата заштите здравља и безбедности на раду, већ и посебно наглашава чињеницу да безбедност и здравље радника не

⁹⁴⁸ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, (*Official Journal of the European Union* C 306/1), члан 6, став 1.

⁹⁴⁹ Повеља о основним правима Европске уније, члан 31, став 1.

⁹⁵⁰ Roger Blanpain, *European labour law, op. cit.*, стр. 809.

⁹⁵¹ Вид. Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе, op. cit.*, стр. 464-466.

⁹⁵² Treaty of Rome (Treaty establishing the European Economic Community), 1957, члан 100.

⁹⁵³ Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 2-4.

⁹⁵⁴ Catherine Barnard, *EU employment law, op. cit.*, стр. 502.

⁹⁵⁵ Council Resolution of 29 June 1978 on an action programme of the European Communities on safety and health at work, (*Official Journal of the European Communities* No C 165/1).

⁹⁵⁶ Council Directive 80/1107/EEC of 27 November 1980 on the protection of workers from the risks related to exposure to chemical, physical and biological agents at work, (*Official Journal of the European Communities* No L 327 / 8), члан 1.

⁹⁵⁷ Council Directive 82/605/EEC of 28 July 1982 on the protection of workers from the risks related to exposure to metallic lead and its ionic compounds at work, (*Official Journal of the European Communities* L 247/12). Council Directive 83/477/EEC of 19 September 1983 on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work (second individual Directive within the meaning of Article 8 of Directive 80/1107/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 263/25). Council Directive 88/364/EEC of 9 June 1988 on the protection of workers by the banning of certain specified agents and/or certain work activities (Fourth individual Directive within the meaning of Article 8 of Directive 80/1107/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 179/44).

⁹⁵⁸ Opinion of the Court of 19 March 1993. - Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the EEC Treaty. - Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work. - Opinion 2/91, став 17.

сме постати колатералном штетом економских циљева и притисака тржишта.⁹⁵⁹ Овакав став касније је потврђен и Повелом Заједнице о основним социјалним правима радника, којом се право радника на безбедност и здравље на раду децидно прокламује као једно од њихових основних социјалних права.⁹⁶⁰ Ипак, вероватно најважнији инструмент у овој области јесте *Оквирна директива о безбедности и здрављу на раду*, која за циљ има увођење мера за унапређење безбедности и здравља на раду. У ту сврху, њом су садржана и општа начела о превенцији професионалних ризика, заштити здравља и безбедности на раду, уклањању фактора ризика и несрећа, информисању, консултовању, балансираној партиципацији у складу са националним прописима или праксом, обуци радника и њихових представника, као и опште смернице за имплементацију оваквих начела.⁹⁶¹ Текст Директиве, притом, прожет је идејом усвајања одговарајућих *партиципативних стратегија у организовању безбедности и здравља у радној средини*,⁹⁶² што подразумева и усвајање одређених „специфичних мера“,⁹⁶³ као и идеју „балансиране партиципације“ - која у Директиви заузима посебно место.⁹⁶⁴ Државе чланице ипак нису у обавези да установе било какву изборну процедуру у погледу представника за безбедност и здравље на раду,⁹⁶⁵ имајући у виду да представник радника са посебним одговорностима у области безбедности и здравља на раду може бити било које лице које је изгласано, изабрано или постављено (у складу са националним прописима и/или праксом) да представља раднике у случају проблема који се тичу заштите здравља и безбедности радника на раду.⁹⁶⁶

Главно обележје Директиве ипак јесте дужност послодавца да *обезбеди безбедност и здравље на раду радника у погледу свих аспеката везаних за рад*.⁹⁶⁷ О ограничењу или о ослобађању послодавца од одговорности у овом смислу може пак бити говора само у случају „неуобичајених и непредвидивих околности“ изван његове контроле или пак „услед изузетних догађаја чије последице се не би могле избећи чак ни уз примену све дужне пажње.“⁹⁶⁸ У пракси се ипак поставило питање опсега ове обавезе, односно да ли оваква обавеза представља обавезу средства или обавезу резултата - што дакле са собом повлачи и питање природе одговорности послодавца за евентуалну штету. У конкретном случају, пред Европским судом

⁹⁵⁹ Council Resolution of 21 December 1987 on safety, hygiene and health at work (88/C28/01), (*Official journal of the European Communities* C 28/1), део први, ст. 3, 4.

⁹⁶⁰ Повела Заједнице о основним социјалним правима радника, члан 19.

⁹⁶¹ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 1, ст. 1-2.

⁹⁶² Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 20.

⁹⁶³ Дужност је послодавца стога да, уколико у предузећу има довољно стручног особља, одреди једног или више радника за спровођење активности повезаних са превенцијом и заштитом од професионалних ризика, док је могућност ангажовања екстерних служби или особа могућност којој он може прибећи тек у случају да оваквог особља у предузећу нема у довољном броју. Вид. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 22 May 2003. *Commission of the European Communities v Kingdom of the Netherlands*. - Case C-441/01, ст. 38-40.

⁹⁶⁴ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 11. Ипак, како то Алес истиче, одредба члана 11 којом се говори о балансираној партиципацији, истовремено јесте и њена најконтроверзнија одредба и, по њему, можда чак и најконтроверзнија одредба ове Директиве. Edoardo Ales, „Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work“, у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, стр. 1233. Слично о томе говори и Бјађи (*Marco Biagi*), представљајући страх послодавца који са собом носи шареноликост могућих интерпретација оваквог термина. Послодавци су сумњали да би оваквом одредбом, која је прописана у области безбедности и здравља на раду, заобилазним путем („иза кулиса“), могли бити уведени различити напредни облици партиципативних механизма којима би се увели нови елементи индустријске демократије, а који би имали потенцијал да преговарачку моћ запослених прошире и на друга питања. Marco Biagi, „From conflict to participation in safety: industrial relations and the working environment in Europe 1992“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, број 2/1990, стр. 76.

⁹⁶⁵ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 12 June 2003. *Commission of the European Communities v Portuguese Republic*. - Case C-425/01, став 20.

⁹⁶⁶ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 3, тачка д.

⁹⁶⁷ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 5, став 1.

⁹⁶⁸ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 5, став 4.

правде се као спорна нашла одредба британског Закона о безбедности и здрављу на раду којом је било прописано да је „дужност сваког послодавца да обезбеди, онолико колико је то разумно изводљиво, здравље, безбедност и добробит на раду свих својих запослених.“ Наиме, Европска комисија заузела је став да се овом одредбом ограничава, занемарујући текст Директиве, обухват дужности која је послодавцима њоме наметнута. С друге стране, одговор британске Владе био је да наведеном спорном одредбом британског Закона није ни на који начин извршена дерогација ове обавезе послодавца која би се заснивала на „тесту разумности“, већ да је искључиво пружен опис ситуација у којима послодавац изузетно може бити ослобођен од одговорности – као што су то околности које се могу окарактерисати као виша сила. Осим тога, како је то британска Влада истакла, Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ послодавцима није наметнута обавеза резултата - која би подразумевала радну средину лишена било каквог ризика. Ипак, иако је Европска комисија прихватила аргумент да директива послодавцу не намеће обавезу обезбеђивања апсолутно безбедне радне средине, она је истовремено истакла и да она као таква подразумева да ће послодавац остати одговоран за последице сваког догађаја којим је нанета штета безбедности и здрављу радника у његовом предузећу – имајући у виду да је једино могуће искључење такве одговорности, прописано директивом, неопходно изузетно уско тумачити. Ово дакле подразумева и ситуације у којима је при процени ризика послодавац дошао до закључка да је интензитет ризика толико занемарљиво мали, да су било какве превентивне мере апсолутно непотребне. Закључак Европског суда правде ипак, био је да Комисија није успела да докаже да је спорном одредбом британског закона прекршена одговарајућа одредба Директиве - на жалост, не изразивши даље свој став о овом питању.⁹⁶⁹ У сваком случају, неспорно је да радници имају право да се обратe суду уколико су им ускраћена права гарантована овом директивом.⁹⁷⁰ С друге стране, пак, треба имати у виду и да - иако је положај радника битно другачији од положаја у коме се налази послодавац, то не значи и да су текстом Директиве они стекли искључиво одређена права, а не и одговарајуће обавезе. Стога, обавеза је сваког радника да води рачуна – колико је то могуће, како о свом здрављу и безбедности, тако и о здрављу и безбедности других лица која могу бити погођена његовим радом или пропустима у раду. У ту сврху, он мора правилно употребљавати своју заштитну опрему, као и машине, алат и опасне супстанце, без одлагања обавестити послодавца о свакој ситуацији за коју има разуман основ да верује да представља озбиљну и непосредну опасност за безбедност и здравље, као и о могућим недостацима у организацији заштите итд.⁹⁷¹ На послодавцу је, притом, да, узимајући у обзир природу активности предузећа, изврши процену ризика за безбедност и здравље радника⁹⁷² што, став је Европског суда правде, подразумева све ризике професионалног порекла, који као такви чине променљиву категорију и нису утврђени једном за свагда.⁹⁷³ Овакво тумачење уосталом, у складу је и са *принципом апсолутне превенције* који се овом директивом уводи.⁹⁷⁴

Директива Савета 89/391/ЕЕЗ општег је карактера по свом домену примене, те се односи на све активности како из јавног, тако и из приватног сектора. Изузетак у том смислу, постоји тамо где карактеристике својствене одређеним специфичним активностима државних органа (нпр. војска или полиција), односно извесних специфичних активности у службама

⁹⁶⁹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 14 June 2007. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. - Case C-127/05, ст. 10, 12, 17, 18, 24, 27, 53, 54.

⁹⁷⁰ Обавеза је држава чланица да: „казне сваку особу која крши комунитарно право на исти начин на који кажњавају оне који крше национално право“ при чему такве казне по својој природи морају бити „ефикасне, сразмерне и одвраћајуће.“ Вид. Judgment of the Court of 21 September 1989. *Commission of the European Communities v Hellenic Republic*. - Case 68/88, ст. 22, 24.

⁹⁷¹ Вид. Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 13.

⁹⁷² Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 6, став 3.

⁹⁷³ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 15 November 2001. *Commission of the European Communities v Italian Republic*. - Case C-49/00, став 13.

⁹⁷⁴ Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 15.

цивилне заштите, долазе са њом у конфликт.⁹⁷⁵ Овакав изузетак мора бити изузетно уско тумачен и подразумева само оне ситуације у којима је овакво ограничење строго неопходно ради заштите општег интереса који државе чланице њиме штите. Другим речима, примена оваквог изузетка резервисана је за ситуације у којима је он од суштинског значаја за заштиту јавног здравља, реда или безбедности (као што је то случај са различитим катастрофама, чија озбиљност овакав изузетак оправдава). Стога се он и има примењивати само у погледу одређених специфичних активности државних органа или служби цивилне заштите које се, као такве, морају обављати у континуитету који је од виталног значаја за заштиту људи и имовине и који онемогућава примену прописа о безбедности и здрављу на раду. У том смислу дакле, он се никако не сме тумачити као неко опште правило које треба примењивати на све припадајуће активности ових сектора. Одредбе Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ примењују се тако и на свакодневне активности ватрогасаца – било да се ради о активностима које подразумевају гашење пожара или пружање помоћи на неки други одговарајући начин. Прављење изузетка у том погледу може бити оправдано само у случају изузетних догађаја када се, ради примене заштитних мера неопходних за заштиту шире јавности од одређених озбиљних опасности, таквом циљу мора пружити апсолутни приоритет – као што је то случај са различитим природним катастрофама, нападима, озбиљним несрећама итд.⁹⁷⁶ Ипак, чак и у тим случајевима безбедност и здравље ових лица мора бити заштићено у мери у којој је то могуће, а у складу са циљевима ове директиве.⁹⁷⁷

На основу члана 16 став 1 Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ донесено је и више посебних директива (тзв. „ћерки директива“) које представљају инструменте којима се настоји пружити заштита од појединачних ризика и задатака, односно одређеним рањивим категоријама радника, као и радницима који рад обављају на различитим местима која подразумевају и рад са повишеним ризицима.⁹⁷⁸ Списак области у којима се овакве посебне директиве могу донети

⁹⁷⁵ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 5, став 2.

⁹⁷⁶ Вид. Order of the Court (Second Chamber) of 14 July 2005. *Personalrat der Feuerwehr Hamburg v Leiter der Feuerwehr Hamburg*. - Case C-52/04. ст. 42-55. Сличан став Европски суд правде заузео је и у погледу радника хитне службе немачког Црвеног крста – вид. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 5 October 2004. *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) and Matthias Döbele (C-403/01) v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*. - Joined cases C-397/01 to C-403/01, ст. 51-57.

⁹⁷⁷ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 2, став 2.

⁹⁷⁸ У овом тренутку на снази је 19 оваквих директива: Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 393/1). Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Union* L 260/5). Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (third individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 393/18). Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 156/9). Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 156/14). Consolidated text: Directive 2004/37/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work (Sixth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Council Directive 89/391/EEC) (codified version), (*Official Journal of the European Communities* L 158/50). Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 262). Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 245/6) – у даљем тексту: Директива Савета 92/57/ЕЕЗ. Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum

садржан је у Анексу Директиве бр. 89/391,⁹⁷⁹ при чему се она, као таква, има примењивати и у свим оним подручјима која су регулисана посебним директивама – без довођења у питање њихових одредаба којима се нека од области наведених Анексом строже или детаљније уређује.⁹⁸⁰ Одличан пример у том смислу јесте Директива Савета 92/57/ЕЕЗ, којом се уређује питање имплементације минималног стандарда безбедности и здравља на раду на привременим и покретним градилиштима, а која се примењује и на samozапослена лица,⁹⁸¹ којима је одредбама ове Директиве наметнут низ обавеза које се тичу не само њихове безбедности и здравља на раду, већ и безбедности и здравља других запослених.⁹⁸² Привремено или повремено градилиште, у смислу ове Директиве, јесте свако градилиште на коме се изводе грађевински или инжењерски радови, док се специфичности рада на градилиштима уважавају и кроз специфичне превентивне мере као што је то именовање координатора за безбедност и здравље на раду приликом припреме пројекта на сваком градилишту на којем радове изводи више извођача, као и при његовом спровођењу, као и утврђивање плана спровођења мера безбедности и здравља на раду.⁹⁸³ Женама, као посебно рањивој категорији радника, пак, посебна заштита пружа се одредбама Директиве Савета 92/85/ЕЕЗ, која се тиче увођења одређених мера у циљу побољшања безбедности и здравља на

requirements for the provision of safety and/or health signs at work (ninth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 245/23). Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 348) - у даљем тексту: Директива Савета 92/85/ЕЕЗ. Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral- extracting industries through drilling (eleventh individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 348/9). Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries (twelfth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 404/10). Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (thirteenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 307/1). Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (fourteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 131). Directive 1999/92/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres (15th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) , (*Official Journal* L 023). Directive 2002/44/EC Of The European Parliament And Of The Council of 25 June 2002on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risk arising from physical agents (vibration) (sixteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 177/13). Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise) (Seventeenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 042). Directive 2006/25/EC Of The European Parliament And Of The Council of 5 April 2006on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation) (19th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Union* L 114/38). Directive 2013/35/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (20th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) and repealing Directive 2004/40/EC, (*Official Journal of the European Union* L 179/1).

⁹⁷⁹ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, annex.

⁹⁸⁰ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 16, став 3.

⁹⁸¹ Да се samozапосленим лицима не пружа заштита Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ, подсећа и сам појам samozапосленог, на начин на који је он прописан одговарајућом одредбом Директиве савета 92/57/ЕЕЗ. Наиме, у смислу ове Директиве, *samozапослено лице* јесте сваки појединац (осим лица која су наведена чланом 3, тачком (а) – *радник*, и тачком (б) – *послодавац*, Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ), чије професионалне активности доприносе завршетку пројекта. Директива Савета 92/57/ЕЕЗ, члан 2, тачка д.

⁹⁸² Директива Савета 92/57/ЕЕЗ, чл. 6, ст. 1, тач. б, д, чл. 8, ст. 1, тач. и, чл. 10.

⁹⁸³ Директива Савета 92/57/ЕЕЗ, члан 3.

раду трудница, жена које су се недавно породиле, као и дојиља.⁹⁸⁴ Посебна заштита која се овом Директивом пружа наишла је ипак на негодовање јер, како то њени критичари истичу, „рађање представља као болест,“ док права која гарантује у случају материнства „учвршћују одговорност жена за бригу о деци.“⁹⁸⁵ С друге стране, сврха права на породилско одсуство, као једног од права гарантованих Директивом Савета 92/85/ЕЕЗ,⁹⁸⁶ став је Европског суда правде, јесте, пре свега, да „заштити биолошко стање жене током и после трудноће и, друго, да заштити специјалну везу између жене и њеног детета током периода који прати трудноћу и рођење, спречавајући да се таква веза поремети многим теретима који би уследили као последица симултаног обављања посла.“⁹⁸⁷ Право на породилско одсуство, на начин на који је оно прописано одредбама Директиве Савета 92/85/ЕЕЗ, став је Европског суда правде, представља, дакле, посебно важан механизам радноправне заштите.⁹⁸⁸ Постоје, ипак, и Директиве које нису донете на основу наведеног члана 16 (став 1) Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ а чије одредбе, може се рећи, на изванредан начин нормативно допуњавају и заокружују легислативу у области безбедности и здравља на раду представљајући својеврсни *lex specialis* у односу на њене одредбе, као што је то Директива Савета 94/33/ЕЕЗ о заштити младих на раду, којом се утврђује обавеза држава чланица да забране рад деце.⁹⁸⁹ Стога, минималне године живота неопходне за заснивање радног односа не смеју износити мање од минималних година живота за завршетак обавезног школовања, а свакако не пре напуњених 15 година живота, док, с друге стране, рад адолесцената мора бити строго регулисан и заштићен, у складу са одредбама ове Директиве. Послодавци морају обезбедити и компатибилност услова у којима се рад обавља и старости младих, док млади морају бити заштићени и од економске експлоатације, као и од сваког рада који би могао угрозити њихову безбедност, здравље, психички, ментални, морални или друштвени развој, или који би могао угрозити њихово образовање.⁹⁹⁰ Додатни примери оваквих директива јесу и Директива Савета 91/383/ЕЕЗ којом се допуњују мере чији је циљ унапређење безбедности и здравља на раду лица која су запослена на одређено време или која су у привременом радном односу,⁹⁹¹ као и Директива Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ, која се тиче одређених аспеката организације радног времена.⁹⁹² Сврха ове Директиве јесте да постави минималне захтеве безбедности и здравља на раду у погледу организације радног времена у свим секторима и, као таква, примењује се на минимални период дневног, недељног и годишњег одмора, одмора у току дана и максималног трајања радног времена у току недеље, као и на одређене аспекте ноћног рада, рада у сменама и распореда рада.⁹⁹³ Да би, притом, уопште могло бити речи о адекватној заштити здравља и безбедности на раду радника, послодавац мора да се стара да

⁹⁸⁴ Директива Савета 92/85/ЕЕЗ.

⁹⁸⁵ Martina Benecke, „Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding“, у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, стр. 1253-1254.

⁹⁸⁶ Директива Савета 92/85/ЕЕЗ, члан 8.

⁹⁸⁷ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 20 September 2007. *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki*. - Case C-116/06, став 46.

⁹⁸⁸ *Ibid.*, став 49.

⁹⁸⁹ Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, (*Official Journal of the European Communities* L 216/12), члан 1, став 1.

⁹⁹⁰ Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, (*Official Journal of the European Communities* L 216/12), члан 1.

⁹⁹¹ Сврха ове Директиве јесте да запосленима на одређено време, као и оним запосленима који се налазе у привременом радном односу (агенцијско запошљавање), обезбеди једнак ниво безбедности и заштите здравља на раду оном који имају други запослени у предузећу. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship, (*Official Journal of the European Communities* L 206/19), чл. 1, 2.

⁹⁹² Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, (*Official Journal* L 299) – у даљем тексту: Директива Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ.

⁹⁹³ Директива Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ, члан 1.

они заиста и користе своје право на одмор,⁹⁹⁴ док радници који имају одређене здравствене проблеме који су у вези са чињеницом да рад обављају ноћу, морају чим пре бити премештени на одговарајући посао који се обавља у току дана.⁹⁹⁵

Што се пак других облика секундарних извора комунитарног права од значаја за ову област тиче, битно је рећи да је Резолуцијом савета министара од 1974. године установљен Комитет за безбедност, хигијену и заштиту здравља на раду,⁹⁹⁶ чији је сукцесор Комитет за безбедност и здравље на раду. Потоњи комитет установљен је Одлуком Савета министара и његов значај проистиче из чињенице да је његов задатак да пружа помоћ Европској комисији при припремању, имплементацији и процени активности у области безбедности и здравља на раду.⁹⁹⁷ Осим тога, Правилном Савета 2062/94 основана је Европска агенција за безбедност и здравље на раду са седиштем у Билбау (Шпанија). Задатак ове агенције јесте да, у циљу подстицања напретка заштите здравља и безбедности радника у радној средини, снабде релевантна тела Европске уније, државе чланице, социјалне партнере и друге учеснике у области безбедности и здравља на раду одговарајућим релевантним техничким, научним и економским подацима у овој области, као и квалификованом експертизом. Ради остваривања таквог циља, на Европској агенцији је да побољша и учини доступним одговарајућа сазнања, да обезбеди доказе и пружи одговарајуће услуге неопходне за формулисање политике безбедности и здравља на раду – што подразумева и обезбеђивање закључака донетих на основу спроведеног истраживања, као и да омогући олакшану размену неопходног знања између Европске уније и релевантних националних актера.⁹⁹⁸ У ту сврху, Европска агенција за безбедност и здравље на раду спроводи кампање ради подизања свести у погледу појединих тема које су од значаја за област безбедности и здравља на раду, као и исцрпне анкете којима омогућава увид у начин на који је област безбедности и здравља на раду организована широм Европе – чему, између осталог, доприноси и њена „онлајн“ енциклопедија, итд.⁹⁹⁹ Додатно, релевантна је у овом погледу и одговарајућа одлука Европске комисије којом је признат формални статус Вишег комитета инспектората рада (*SLIC*) у циљу вршења надзора над применом комунитарних прописа у овој области на нивоу држава чланица. Овај комитет, наиме, овлашћен је да даје мишљења о свим питањима која се тичу примене комунитарних прописа у области безбедности и здравља на раду од стране држава чланица¹⁰⁰⁰ и од изузетног је значаја за њихову ефикасну имплементацију.¹⁰⁰¹

⁹⁹⁴ Opinion of Advocate General Kokott delivered on 9 March 2006. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. - Case C-484/04, став 66.

⁹⁹⁵ Директива Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ, члан 9, став 1, тачка б.

⁹⁹⁶ 74/325/ЕЕЦ: Council Decision of 27 June 1974 on the setting up of an Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work, (*Official Journal* L 185).

⁹⁹⁷ Council Decision of 22 July 2003 setting up an Advisory Committee on Safety and Health at Work (Text with EEA relevance), (*Official Journal* C 218).

⁹⁹⁸ Council Regulation (EC) No 2062/94 of 18 July 1994 establishing a European Agency for Safety and Health at Work, (*Official Journal* L 216). Ово правило замењено је Правилном бр.2019/126: Regulation (EU) 2019/126 of the European Parliament and of the Council of 16 January 2019 establishing the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), and repealing Council Regulation (EC) No 2062/94, (*Official Journal of the European Union* L 30/58).

⁹⁹⁹ What we do, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do>, 11. 9. 2020.

¹⁰⁰⁰ Commission Decision of 12 July 1995 setting up a Committee of Senior Labour Inspectors (95/319/EC), (*Official Journal of the European Communities* L 188/11). Ова одлука измењена је Одлуком бр. 2008/823/EC. 2008/823/EC: Commission Decision of 22 October 2008 amending Decision 95/319/EC setting up a Committee of Senior Labour Inspectors, (*Official Journal of the European Union* L 288/5).

¹⁰⁰¹ Бранко Лубарда, *Европско радно право, op. cit.*, стр. 248.

1.2.2.2. Инструменти од значаја за координацију националних система заштите од повреде на раду и професионалних болести

Слобода кретања одувек је представљала један од главних инструмената некадашње Европске економске заједнице а данашње Европске уније, у борби за реализацију циљева због којих је и основана¹⁰⁰² - имајући у виду да је оптимална алокација рада сматрана изузетном повољношћу за даљи економски развој држава чланица.¹⁰⁰³ Ипак, не сме се заборавити да слобода кретања јесте право које нема искључиво економску већ и социјалну димензију, имајући у виду да је слободно кретање радника „принцип који раднику треба да пружи могућност побољшања професионалних, радних и животних услова, односно социјалног напретка уопште.“¹⁰⁰⁴ Ово и јесте разлог зашто су мере координације система социјалне сигурности битан елемент права на слободу кретања, имајући у виду, дакле, да је нелогично очекивати од грађана Европске уније¹⁰⁰⁵ да напуштају државу из које потичу ради обављања рада у другој држави чланици, уколико би то истовремено подразумевало и погоршање њиховог положаја (у смислу квалитета њихове заштите у оквиру одговарајућег система социјалне сигурности). Слобода кретања стога јесте основно право појединца и есенцијални елемент грађанства,¹⁰⁰⁶ док координација социјалне сигурности представља кључну допуну слободе кретања.¹⁰⁰⁷ Сходно томе дакле, један од основних циљева правила о координацији јесте и обезбеђивање „једнакости у поступању према свим држављанима држава чланица у погледу различитих националних закона“¹⁰⁰⁸ – односно, другим речима, избегавање могућности дискриминације по основу националности појединаца, као и евентуалних конфликта приликом примене различитих националних прописа о социјалној сигурности. У том смислу, имплементација Правила 883/2004 изграђена је на примени шест основних начела која подразумевају: *искључиву примену прописа једне државе чланице; једнакост у поступању; једнакост износа давања, примања, чињеница и догађаја; сабирање стажа осигурања, радног стажа или периода боравка (начело очувања очекиваних права); очување стечених социјалних престација, као и квалитетну администрацију – односно адекватну сарадњу држава чланица уз њихово међусобно потпомагање ради добробити грађана.*¹⁰⁰⁹ На државама чланицама је, пак, да, поштујући оваква начела, односно без установљавања препрека за слободно кретање лица и услуга које гарантује комунитарно право, утврде услове стицања, остваривања и коришћења права на одговарајућа давања у области социјалне сигурности. Ипак, како координација система социјалне сигурности може потенцијално довести и до кумулације истоврсних социјалних престација, за исте социјалне ризике, правилима о координацији забрањује се двострука обавезна заштита једног лица од одређеног

¹⁰⁰² Вид. Treaty of Rome (Treaty establishing the European Economic Community), 1957, чл. 2, чл. 3, тачка ц.

¹⁰⁰³ Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2019, стр. 21.

¹⁰⁰⁴ Бранко Лубарда, *Европско радно право, op. cit.*, стр. 144.

¹⁰⁰⁵ Уговором о оснивању Европске уније у комунитарно право уводи се и појам „грађанства Уније.“ У том смислу, свака особа која је држављанин државе чланице овим уговором добија и статус грађанина Уније који као такав, између осталог, има право да се креће и да слободно борави у оквирима територија држава чланица, а у складу са условима и ограничењима утврђеним овим уговором. Вид. Treaty on European Union, (*Official Journal* C 191), чл. 8, чл. 8а, став 1.

¹⁰⁰⁶ International Labour Organization, *Coordination of social security systems in the European Union: An explanatory report on EC Regulation No 883/2004 and its Implementing Regulation No 987/2009*, International Labour Office, Geneva, 2010, стр. 1.

¹⁰⁰⁷ Stefano Giubboni, Feliciano Iudicone, Manuelita Mancini, Michele Faioli, *Coordination of social security systems in Europe – study*, European Parliament - Committee on Employment and Social Affairs, Brussels, 2017, стр. 12.

¹⁰⁰⁸ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 29 June 1988. *Josef Rebmann v Bundesversicherungsanstalt für Angestellte*. - Case 58/87, став 11.

¹⁰⁰⁹ Stefano Giubboni, Feliciano Iudicone, Manuelita Mancini, Michele Faioli, *Coordination of social security systems in Europe – study, op. cit.*, стр. 14-15.

социјалног ризика,¹⁰¹⁰ што подразумева, дакле, забрану стицања и очувања права на више истоврсних давања за један исти период обавезног осигурања.¹⁰¹¹

Персонални домен комунитарних правила о координацији система социјалне сигурности временом је надограђиван или, боље је рећи, прошираван, те тако, док је Правило 3 покривало искључиво раднике,¹⁰¹² што је био случај и са иницијалном верзијом Правила 1408/71,¹⁰¹³ важећим Правилу 883/2004 покривена су чак и економски неактивна лица.¹⁰¹⁴ Сам појам радника, још од самих почетака, представљао је комунитарни појам, те се стога није могло препустити националном праву држава чланица да примену ових правила учине зависном од значења појма радник у контексту њиховог радноправног законодавства. На овај начин би, наиме, слобода кретања, као један од „темеља“ на којима почива ова заједница европских држава, била лишена ефекта који јој оснивачки акти дају. Стога, појам радника, став је који је заузео Европски суд правде, подразумева свако лице које је по том основу покривено у оквиру различитих националних система социјалне сигурности – било да су радно активни или не. Наиме, слобода кретања гарантује се и лицима која су била радно ангажована у једној држави чланици иако тренутно то нису - уколико је вероватно да ће они у њој и остати. Стога се, дакле, овим правилима пружа заштита и лицима која су престала да раде, али која су и даље способна да прихвате други посао.¹⁰¹⁵ Другим речима дакле, кључан елемент за подвођење одређеног лица под категорију радника био је да је дотични појединац осигуран у оквиру шеме социјалног осигурања намењене запосленим лицима.¹⁰¹⁶ Подручје примене правила о координацији система социјалне сигурности проширено је потом на samozапослена лица.¹⁰¹⁷ Samozапослено лице, притом, како је то у једној пресуди Европског суда правде истакнуто, јесте лице које се одређеном активношћу бави као занимањем што (у складу са широким тумачењем које се мора предузети у том смислу) подразумева и лица која не примају директну награду за обављање својих активности. Довољно је, наиме, да лице поводом активности коју обавља стиче приход, који му омогућава да намира све или бар неке од својих потреба - чак и уколико се такав приход стиче од трећих лица.¹⁰¹⁸ Касније новеле подручје

¹⁰¹⁰ Љубинка Ковачевић, „Заштита миграната од социјалних ризика у праву Европске уније“, *Страни правни живот*, број 3/2011, стр. 165-168.

¹⁰¹¹ Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security system, (*Official Journal of the European Communities* L 166/1) – у даљем тексту: Правило 883/2004, члан 10.

¹⁰¹² Council Regulation No 3 of 25 September 1958 concerning social security for migrant workers, (*Official Journal* L 30).

¹⁰¹³ Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community, (*Official Journal* L 149).

¹⁰¹⁴ Правило 883/2004, члан 2.

¹⁰¹⁵ Концепт појма радник подразумева дакле и лица која су примарно била обавезно осигурана у оквиру система социјалне сигурности као радници а која су потом, као таква, имајући у виду њихово могуће поновно ангажовање, осигурана у оквиру режима добровољног осигурања по принципима који су у националном праву одговарајући онима који постоје у оквирима обавезног осигурања. Judgment of the Court of 19 March 1964. - *Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses)*. - Case 75-63. У смислу правила о комунитарној координацији система социјалне сигурности се радником, дакле, сматра сваки социјални осигураник који се креће унутар Европске уније и има грађанство Европске уније. Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 252-253.

¹⁰¹⁶ Стога, како Пенингс (*Pennings*) истиче, у ову категорију спадају и особе које су у немачком систему обавезног социјалног осигурања за ризик старости и инвалидности, обавезно осигуране због чињенице да се старају о детету млађем од три године. Потоње не само уколико не раде, већ чак и уколико уопште никад нису ни радиле. Вид. Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, *op. cit.*, стр. 39.

¹⁰¹⁷ Council Regulation (EEC) No 1390/81 of 12 May 1981 extending to self-employed persons and members of their families Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community, (*Official Journal of the European Communities* L 143/1).

¹⁰¹⁸ У том смислу, свештеник се може сматрати samozапосленим лицем иако он приход стиче од своје пастве, односно од верника који уживају благодети његове проповеди. Вид. Judgment of the Court (Second Chamber) of 23

примене правила о координацији система социјалне сигурности додатно проширују и на државне службенике,¹⁰¹⁹ а потом и на студенте.¹⁰²⁰ Велики број новела Правила 1408/71, које је 1971. године заменило Правило 3, као и велики број пресуда Европског суда правде које се њега тичу (а које су морале бити узимане у обзир приликом тумачења текста правила), временом су, ипак, његову примену учиниле изузетно компликованом, што је за могућу последицу имало и препреку реализацији једног од његових основних циљева - унапређења слободног кретања радника.¹⁰²¹ Стога је, у циљу превазилажења проблема које је оваква ситуација проузроковала, усвојено Правило 883/2004,¹⁰²² које је касније допуњено и Правилком 987/2009 које служи његовој имплементацији.¹⁰²³

Правило 883/2004 удаљава се од ранијих оквира који су подразумевали ограничавање примене правила о координацији на запослене или samozапослене особе. Наиме, ово правило примењује се на све држављане држава чланица, лица без држављанства и избеглице које бораве у држави чланица, а на које се примењује или се примењивало законодавство једне или више држава чланица, као и на чланове њихових породица и на надживела лица. Такође, оно се примењује и на надживела лица оних лица на које се примењивало законодавство једне или више држава чланица, без обзира на држављанство тих лица, ако су надживела лица држављани државе чланице или лица без држављанства или избеглице које бораве у једној од држава чланица.¹⁰²⁴ Критеријум држављанства државе чланице, став је који је заузео Европски суд правде у предмету *Tayeb Belbouab v Bundesknappschaft*, везује се притом како за период у коме је појединац радио и за који је уплаћиван одговарајући допринос, тако и за период у коме се постави захтев за остваривање права из одговарајућег осигурања.¹⁰²⁵ У супротном, уколико би се у обзир узимао само тренутак у коме је постављен захтев - као што то Општи правобранилац истиче у свом мишљењу тим поводом, то би доводило не само до неправедних ситуација, већ би било и апсолутно противно одредбама комунитарног права којима се настоји обезбедити слобода кретања. Тако би, примера ради, било омогућено да лице које држављанство државе чланице оствари непосредно пре пензионисања, стекне ретроактивну корист од комунитарних правила као да је одувек било држављанин те државе. С друге стране, лице које је радило у оквирима различитих држава чланица и за то време и имало држављанство неке од њих, али које је пре стицања права на одређена давања у оквиру система социјалне сигурности стекло држављанство треће државе, било би потпуно искључено из подручја примене тих истих правила. У том смислу, Општи правобранилац исправно примењује да је неопходно правити разлику између ова два периода (односно између периода у коме је лице било радно активно и у коме је уплаћиван допринос и периода у коме се одређено право има остварити), имајући у виду различите типове давања која се у оквиру система социјалне сигурности обезбеђују. Наиме, за нека давања неопходно је да је појединац обухваћен опсегом ових правила у тренутку када се то право остварује (као што је то случај са

October 1986. *A. J. M. van Roosmalen v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen*. - Case 300/84, став 22.

¹⁰¹⁹ Council Regulation (EC) No 1606/98 of 29 June 1998 amending Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community and Regulation (EEC) No 574/72 laying down the procedure for implementing Regulation (EEC) No 1408/71 with a view to extending them to cover special schemes for civil servants, (*Official Journal L* 209).

¹⁰²⁰ Council Regulation (EC) No 307/1999 of 8 February 1999 amending Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community and Regulation (EEC) No 574/72 laying down the procedure for implementing Regulation (EEC) No 1408/71 with a view to extending them to cover students, (*Official Journal L* 038).

¹⁰²¹ Више о томе: Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, *op. cit.*, стр. 22-23.

¹⁰²² Правило 883/2004.

¹⁰²³ Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems, (*Official Journal of the European Union L* 284/1).

¹⁰²⁴ Правило 883/2004, члан 2.

¹⁰²⁵ Judgment of the Court of 12 October 1978. *Tayeb Belbouab v Bundesknappschaft*. - Case 10/78, decision, стр. 7-8.

правом на тзв. боловање), док је у другим случајевима довољно да је он био њима обухваћен у прошлости (као што је то случај са правима по основу инвалидности).¹⁰²⁶

Правило 883/2004, ипак, не односи се и на држављане држава које нису чланице Европске уније – што је уосталом и последица чињенице да њима није гарантовано право на слободу кретања, на начин на који је то учињено и са грађанима Уније.¹⁰²⁷ Изузеци у том смислу додуше постоје, те ће тако чланови породице лица на које се Правило 883/2004 примењује, такође, спадати у персонални домен његове примене – иако ово не значи да ће они имати право на сва давања.¹⁰²⁸ Стога, да би се отклонила могућност евентуалних неправичних решења, усвојено је и Правило 1231/2010¹⁰²⁹ које проширује подручје примене Правила 883/2004 и одговарајућег правила о његовој имплементацији и на држављане земаља које нису чланице Европске уније.¹⁰³⁰ Ипак, да би држављани трећих држава могли уживати права гарантована овим правилом, они морају испунити и два њиме прописана услова. Први такав услов јесте, наиме, да они законито бораве у једној од држава чланица, док други услов подразумева да морају бити у ситуацији која није ограничена оквирима једне државе чланице.¹⁰³¹ Другим речима, дакле, уколико би појединац, држављанин треће државе, напустивши њену територију дошао на територију неке државе чланице – оставши притом у њој до даљњег, овакво правило на њега се не би могло применити. Овако постављен услов неопходности постојања елемената који се тичу барем две државе чланице Пенингс (*Pennings*) сматра упитним, имајући у виду да основ његовог регулисања није повезан са остваривањем права на слободу кретања.¹⁰³² Корнелисен (*Cornelissen*) порекло оваквог решења, пак, објашњава чињеницом да је доношење претече Правила 1231/2010, односно Правила 859/2003, извршено као мера којом се дефинишу права и услови под којим држављани трећих држава, који законито бораве у држави чланици, могу да бораве и у другим државама чланицама.¹⁰³³ У сваком случају, питање социјалне сигурности свакако може бити и предмет билатералног уговора закљученог између државе чланице и треће државе. Ипак, у ситуацији која подразумева и „прекогранични“ елемент, односно релевантне чиниоце који се тичу више држава чланица, у складу са ставом Европске комисије, Правило 1231/2010 има примат – без обзира на фактор постојања билатералног уговора.¹⁰³⁴

¹⁰²⁶ Opinion of Mr Advocate General Capotorti delivered on 20 September 1978. *Tayeb Belbouab v Bundesknappschaft*. - Case 10/78, став 3.

¹⁰²⁷ Rob Cornelissen, „Regulation 1231/2010 on the inclusion of third-country nationals in EU social security coordination: Reach, limits and challenges“, *European Journal of Social Security*, Vol. 20, број 2/2018, стр. 87-88.

¹⁰²⁸ Наиме, став је Европског суда правде да су поједина давања – као што је то случај са давањима по основу незапослености, резервисана само за раднике а не и за чланове њихових породица. Вид. Judgment of the Court (First Chamber) of 25 October 2001. *Urszula Ruhr v Bundesanstalt für Arbeit*. - Case C-189/00, став 22. Отворено је питање да ли би се, употребом аналогије, могло доћи до закључка да исто важи и за давања по основу настанка повреде на раду, односно професионалне болести. Потоње у хипотетичком случају у ком они не би испуњавали неопходне критеријуме који би им омогућили да по основу те активности и сами могу захтевати право на одговарајућа давања у складу са правилима о координацији социјалне сигурности.

¹⁰²⁹ Regulation (EU) No 1231/2010 of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 extending Regulation (EC) No 883/2004 and Regulation (EC) No 987/2009 to nationals of third countries who are not already covered by these Regulations solely on the ground of their nationality, (*Official Journal of the European Union* L 344/1) – у даљем тексту: Правило 1231/2010.

¹⁰³⁰ Правило 1231/2010 не примењује се ипак у Данској, како је она искористила право, омогућено одговарајућим Протоколом, да се одлучи против његове примене. Отворено је стога питање да ли би се држављанима трећих држава, период који су провели у Данској могао узимати у обзир ради испуњавања постављених услова за остваривање права на давања из социјалне сигурности, у складу са одредбама правила о координацији. Вид. Rob Cornelissen, „Regulation 1231/2010 on the inclusion of third-country nationals in EU social security coordination: Reach, limits and challenges“, *op. cit.*, стр. 94-95.

¹⁰³¹ Правило 1231/2010, члан 1.

¹⁰³² Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, *op. cit.*, стр. 25.

¹⁰³³ Rob Cornelissen, „Regulation 1231/2010 on the inclusion of third-country nationals in EU social security coordination: Reach, limits and challenges“, *op. cit.*, стр. 92.

¹⁰³⁴ *Ibid.*, стр. 97.

Примена правила о координацији система социјалне сигурности могућа је само у погледу давања која спадају у материјално подручје његове примене – које је као такво дефинисано одговарајућим чланом Правила 883/2004.¹⁰³⁵ Другим речима дакле, ради се о ограниченом броју (*numerus clausus*) различитих категорија давања која припадају некој од грана социјалне сигурности децидно наведених овим правилом.¹⁰³⁶ У једну од таквих категорија наиме, спадају и давања за случај повреде на раду и професионалних болести – што пак подразумева и одређена посебна правила у погледу остваривања одговарајућих права у случају њиховог наступања. Тако ће, у складу са текстом Правила, лице које је претрпело повреду на раду или код кога је наступило професионално обољење, а које борави у држави чланици која није надлежни носилац социјалне сигурности¹⁰³⁷ и даље имати право на гарантована му давања у природи на рачун надлежне институције, уз ту разлику што ће их обезбедити одговарајућа институција у држави боравка, а у складу са прописима која она примењује. Другим речима, дакле, овом лицу биће обезбеђена натурална давања од стране одговарајуће институције у држави боравка као да је оно било осигурано у складу са прописима те државе, док ће тако утрошена средства пасти на терет надлежног носиоца осигурања. Уколико, пак, овом лицу третман који је адекватан здравственом стању у коме се налази не може бити пружен у држави боравка у, за то медицински подобном временском периоду, надлежна институција социјалне сигурности не сме одбити да обезбеди да оно оствари право на превоз у циљу остваривања потребне неге. Опет, у случају да у држави боравка лица које треба да оствари права по овом основу не постоји посебна шема осигурања намењена повредама на раду и професионалним болестима, односно уколико оваква шема постоји али не постоји и надлежна институција за та давања – она ће бити обезбеђена од стране институције државе боравка која је одговорна за обезбеђивање натуралних давања за случај болести. С друге стране, чињеница да у држави надлежног носиоца социјалне сигурности оваква посебна шема осигурања не постоји, неће лишити особу код које је дошло до овакве повреде, односно болести током боравка у другој држави чланици права на одговарајућа давања по том основу – уз ту разлику што ће она бити пружена о трошку институције која је надлежна да пружи одговарајућа давања у складу са прописима државе надлежног носиоца социјалне сигурности. Осим тога, Правилу је обухваћена и ситуација у којој је појединац код кога је наступила професионална болест био изложен опасностима за које се везује ризик њеног наступања у складу са законодавством две или више држава чланица, те ће тако давања по том основу бити пружена у складу са прописима последње државе у којој се он оваквим активностима бавио и у складу са чијим прописима испуњава услове за остваривање тог права. Уколико, пак, код лица оболелог од професионалне болести које већ остварује права по том основу у складу са прописима једне државе чланице, дође до погоршања професионалне болести услед бављења активношћу која је подобна да такво погоршање изазове у држави чланици која није одговорна за исплату већ стечених давања, оно ће имати право на додатна давања и по основу погоршања болести, у складу са прописима те друге државе, док ће за првобитну накнаду и даље одговарати иста држава чланица, у складу са својим прописима. Висина оваквог додатног давања биће једнака разлици између суме коју би ово лице остваривало у складу са тренутним здравственим стањем, а у складу са прописима државе чланице која је надлежна за његову исплату и суме коју би оно у њој остваривало по основу претходног здравственог стања, тј. пре оваквог погоршања. Другачија ће ситуација бити уколико активност којом се појединац бавио у другој држави чланици није подобна да изазове погоршање конкретне професионалне болести – како у том случају надлежна институција за

¹⁰³⁵ Правило 883/2004, члан 3.

¹⁰³⁶ Вид. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 11 July 1996. *Siegfried Otte v Bundesrepublik Deutschland*. - Case C-25/95. Judgment of the Court of 5 March 1998. - *Manfred Molenaar and Barbara Fath-Molenaar v Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg*. - Case C-160/96, став 20.

¹⁰³⁷ Правилу није прописана дефиниција државе надлежног носиоца социјалне сигурности (*competent State*), али се његовим тумачењем може доћи до закључка да се ради о држави чланици у којој се налази надлежна институција социјалне сигурности. Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, *op. cit.*, стр. 74.

исплату одговарајућих давања на која ово лице већ остварује право, мора сносити трошкове оваквог погоршања – у складу са својим прописима.¹⁰³⁸ Оваква координација, ипак, могућа је само у погледу законодавством утврђених давања, што дакле подразумева законе и друге прописе који се тичу грана социјалне сигурности које су утврђене у одговарајућој листи садржаној у тексту правила. Стога су из подручја његове примене искључене одредбе садржане у оквиру колективних уговора, осим уколико оне служе имплементирању одговарајућих обавеза прописаних законом или другим одговарајућим прописом, као и оних чија таква природа потиче од одлуке власти о њиховој обавезности или о проширењу подручја њихове примене. Предуслов у том смислу, пак, представља и достављање одговарајуће декларације председнику Европског парламента и председнику Савета министара Европске уније о оваквом ефекту предметног колективног уговора и њено објављивање у *Службеном листу Европске уније*.¹⁰³⁹ На овај начин дакле, државама чланицама је препуштено да одлуче да ли ће и у којој мери укључити националне уговорне режиме у комунитарну координацију. То решење је неопходно услед чињенице да у неким државама уговорни режими социјалне сигурности обезбеђују заштиту за значајан број лица.¹⁰⁴⁰

Да би се, пак, утврдило која држава је надлежна да обезбеди одговарајућа давања и, у том смислу, за коју државу појединац мора издвајати средства на име доприноса, примењиваће се правила о утврђивању меродавног прописа. Другим речима, дакле, сврха ових правила јесте да утврде чији се прописи о социјалној сигурности имају примењивати у сваком појединачном случају.¹⁰⁴¹ Ради се притом о питању које је од посебног значаја, имајући у виду чињеницу да се на свако лице које је обухваћено Правилу 883/2004 може примењивати законодавство искључиво једне државе чланице.¹⁰⁴² Опште колизионо правило у том смислу јесте правило *lex loci laboris*, које подразумева да ће се на лице које се у држави чланици бави одређеном активношћу – било као запослено или као samozапослено лице, примењивати законодавство државе у којој се оно таквом активношћу и бави.¹⁰⁴³ На овај начин, наиме, на најадекватнији начин пружа се заштита за сва лица која су у неком облику радног односа, имајући у виду да ће сви запослени код одређеног послодавца бити подложни идентичном систему доприноса и зарада. Последишно, дакле, на овај начин онемогућава се запошљавање странаца по, за послодавца, економски повољнијим условима, уз истовремену заштиту једног од основних циљева ове заједнице који подразумева промоцију социјалног напретка.¹⁰⁴⁴ Чињеница да се ради о општем колизионом правилу данас је можда, ипак, мање очигледна него раније, имајући у виду да су Правилу 883/2004 обухваћени „држављани држава чланица“,¹⁰⁴⁵ што подразумева, дакле, и лица која се не баве никаквом економском активношћу.¹⁰⁴⁶ Стога се сада, поред посебних правила која се имају примењивати на одређене појединце – као што је то случај са радницима који свој рад обављају на територији више различитих држава чланица,

¹⁰³⁸ Више о овим и осталим правилима координације социјалне сигурности у погледу давања која се обезбеђују на основу наступања повреде на раду или професионалног обољења вид: Правило 883/2004, чл. 36-41.

¹⁰³⁹ Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, *op. cit.*, стр. 52-53.

¹⁰⁴⁰ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 400.

¹⁰⁴¹ Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, *op. cit.*, стр. 73.

¹⁰⁴² Правило 883/2004, члан 11, став 1.

¹⁰⁴³ Правило 883/2004, члан 11, став 3, тачка а.

¹⁰⁴⁴ Frans Pennings, *Social security law in the European Union*, *op. cit.*, стр. 73.

¹⁰⁴⁵ Правило 883/2004, члан 2, став 1.

¹⁰⁴⁶ Овакво проширење персоналног обухвата Правила 883/2004 довело је и до одређених проблема у пракси, те стога представља и један од разлога због ког је 2016. године Европска комисија донела предлог за измену правила о координацији социјалне сигурности. Вид. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems and regulation (EC) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004, (Text with relevance for the EEA and Switzerland), {SWD(2016) 460 final}, {SWD(2016) 461 final}, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016PC0815>, 17. 9. 2020.

на деташиране раднике и др. посебна правила примењују и у погледу економски неактивних лица, те се на њих има примењивати законодавство државе њиховог боравишта.¹⁰⁴⁷

1.3. Билатерални споразуми о социјалном осигурању

Миграције радно активног становништва у потрази за послом и потенцијално бољом будућношћу дуго времена наша су свакодневица. Оне представљају процес који омогућава потрагу за бољим животом, али и процес који омогућава квалитетнију алокацију рада и самим тим задовољавање потреба које послодавци имају за појединим вештинама или знањима. Истовремено, ипак, колико год се оне можда понекад могу чинити атрактивним, миграције радника представљају и својеврстан ризик - како у погледу услова живота и рада, тако и у погледу социјалне сигурности која се оваквим лицима гарантује у држави пријема. Размере овог проблема постају нарочито очевидне када се узме у обзир податак да је, по проценама Међународне организације рада, у 2013. години број прекограничних радника миграната износио 150,3 милиона људи – имајући ту у виду како она лица која су заиста и обављала неку врсту рада, тако и она која су се упутила на територију друге земље у потрази за послом.¹⁰⁴⁸ Узроци потешкоћа да се оваквим лицима обезбеди одговарајућ стандард социјалне сигурности су различити и могу бити последица административних проблема¹⁰⁴⁹ или једноставно дубоко укореењени производ особина које су сродне природи националних прописа једне државе. Једна од таквих особина јесте и тзв. *начело територијалности*, којим се подручје примене прописа из области социјалне сигурности, као и било ког другог националног прописа, везује за територију државе у којој је такав пропис донет.¹⁰⁵⁰ Наиме, начело територијалног важења прописа о социјалној сигурности и правних норми уопште, производ је модерне државе којим је из примене истиснуто тзв. персонално начело - према коме је сваки појединац искључиво везан за правни поредак државе чији је он држављанин.¹⁰⁵¹ Овако постављено начело, наиме, представља одраз суверенитета једне државе, али истовремено јесте и резултат правних и административних потешкоћа у примени обавезујућег законодавства једне државе на територији друге државе. Последица његове примене може бити не само губитак права на одговарајућа давања из оквира социјалне сигурности у држави порекла, већ и могућност да ће појединац бити лишен права на оваква давања, односно да ће му приступ таквим давањима бити ограничен такође и у држави пријема, односно у држави у којој обавља рад.¹⁰⁵² У том смислу, дакле, просторно, односно територијално важење законодавства које се тиче социјалне сигурности, имплицитно подразумева и персонално важење оваквих прописа – имајући у виду да оно подразумева и проблематику субјеката којима су норме оваквих прописа и упућене.¹⁰⁵³ Иако се, наиме, свака правна норма везује за одређени простор, тј. иако она важи искључиво на одређеној територији, она се истовремено везује и за одређене субјекте права

¹⁰⁴⁷ Правило 883/2004, чл. 11-13.

¹⁰⁴⁸ International Labour Organization, *ILO global estimates on migrant workers/Results and methodology/Special focus on migrant domestic workers*, International Labour Office, Geneva, 2015, стр. xi.

¹⁰⁴⁹ Наиме, радници мигранти постављају низ административних изазова за институције социјалне сигурности како због кратког периода који су провели у раду у држави пријема, честих промена послова или различитих атипичних облика обављања рада, тако и због временаведеног у обављању активности које се карактеришу као обављање тзв. рада „на црно.“ International Social Security Association, *Global challenges for social security/Developments and innovation*, International Social Security Association, Geneva, 2019, стр. 80.

¹⁰⁵⁰ Kenichi Hirose, Milos Nikac, Edward Tamagno, *Social security for migrant workers: a rights-based approach*, International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2011, стр. 2-3.

¹⁰⁵¹ Радомир Лукић, Будимир Кошутић, *Увод у право*, Правни факултет Универзитета у Београду/Службени гласник, Београд, 2008, стр. 252.

¹⁰⁵² Kenichi Hirose, Milos Nikac, Edward Tamagno, *Social security for migrant workers: a rights-based approach*, *op. cit.*, стр. 3.

¹⁰⁵³ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 148.

који су по неком основу за ту исту територију везани. Својство по којем се физичко лице везује за одређену територију јесте његово држављанство као једна „лично-правна веза са државом која настаје и престаје према прописима унутрашњег и међународног права.“¹⁰⁵⁴

Последично, следећи проблем који може нашкодити правима миграната у области социјалне сигурности - а који се може испољити било у виду искључивања одређених или чак свих категорија радника миграната из подручја примене прописа којима се уређује ова проблематика у једној држави, било у утврђивању мање повољног третмана не-држављана, јесте и тзв. *начело држављанства*.¹⁰⁵⁵ Другим речима, дакле, ради се о једном својеврсном облику дискриминације по основу држављанства који се може испољити на два различита начина. Први облик наиме подразумева *непосредну дискриминацију страних држављана* која се огледа у њиховом довођењу у неповољнији положај због чињенице да не поседују држављанство државе пријема - постављањем домаћег држављанства као услова за стицање права на одређена давања. Други облик подразумева *посредну дискриминацију* страних држављана применом истих одредаба на домаће и стране држављане на наизглед неутралан начин, кроз прописивање услова које страни држављани не могу испунити, односно које могу испунити знатно теже од домаћих држављана.¹⁰⁵⁶ Потоње у складу са чињеницом да је право сваке државе да утврди „поделу“ својих становника на држављане и странце, као и да област социјалне сигурности (без обзира на чињеницу што има одређене међународне аспекте који се не могу адекватно уредити на националном нивоу) и даље представља „*domaine réservé* сваке државе.“¹⁰⁵⁷ Ово и јесте разлог зашто ће многе државе исплату давања из домена социјалне сигурности радницима мигрантима који бораве у иностранству суспендовати - без обзира на чињеницу да ли оваква давања обезбеђују или не својим држављанима који такође бораве на територији неке друге државе. Ипак, негде ће таква суспензија, односно забрана исплате оваквих давања бити потпуна, док ће у другим државама она бити условљења уговорима социјалне сигурности, закљученим са државама боравка по принципу реципроцитета – правећи дакле на тај начин дистинкцију и у оквиру саме групе страних држављана. Забрана исплате давања у иностранству посебно, пак, може бити проблематична када је реч о давањима прописаним за случај повреде на раду или професионалне болести, а имајући у виду да ће велики број радника миграната свакако преферирати да се врати у државу порекла, уколико у њој имају породицу или другу заједницу која им може пружити додатну помоћ у случају дугорочног здравственог погоршања. Осим тога, одсуство координационих правила посебно је проблематично и у погледу права за која се у националном законодавству поставља услов одређеног стажа проведеног у осигурању односне државе (без обзира да ли се ради о држави пријема или о држави боравка). Тако – имајући у виду да ови квалификациони периоди могу бити дужег или краћег трајања, у зависности од природе давања, тј. у зависности од тога да ли се ради о давањима краткорочног или дугорочног типа, радници мигранти суочавају се са ризиком немогућности остваривања одговарајућих права услед чињенице да се периоди проведени у осигурању у више различитих држава не акумулирају. Стога је постојање закљученог билатералног или мултилатералног уговора о социјалној сигурности у таквим случајевима од суштинског значаја, јер лицима омогућавају како сабирање стажа осигурања оствареног у више држава, тако и изношење, тј. пренос одговарајућих давања ван територија државе носиоца социјалне сигурности.¹⁰⁵⁸ Координација система социјалне сигурности уско

¹⁰⁵⁴ Коста Чавошки, Радмила Васић, *Увод у право*, Правни факултет Универзитета у Београду/Јавно предузеће Службени гласник, Београд, 2006, стр. 338.

¹⁰⁵⁵ Kenichi Hirose, Milos Nikas, Edward Tamagno, *Social security for migrant workers: a rights-based approach*, *op. cit.*, стр. 3.

¹⁰⁵⁶ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 160.

¹⁰⁵⁷ Љубинка Ковачевић, „Заштита миграната од социјалних ризика у праву Европске уније“, *op. cit.*, стр. 152.

¹⁰⁵⁸ Kenichi Hirose, Milos Nikas, Edward Tamagno, *Social security for migrant workers: a rights-based approach*, *op. cit.*, стр. 3, 41.

је, стога, повезана са процесима политичке и економске интеграције две или више земаља,¹⁰⁵⁹ док покривеност радника миграната оквирима система социјалне сигурности представља битан елемент њихове социјалне кохезије и истовремено умањује могућност њихове експлоатације.¹⁰⁶⁰ Осим тога, координација система социјалне сигурности омогућава избегавање сукоба закона - кроз установљавање правила на основу којих се утврђује чији ће се прописи примењивати на одређеног појединца. У том смислу, оног тренутка када је установљено у подручје чијег законодавства овакав појединац потпада, постаје познато и у складу са чијем законодавством се имају уплаћивати одговарајући доприноси и у складу са чијим законодавством ће такав појединац моћи да оствари право на одговарајућа давања. По правилу, оваква детерминација биће утврђена у складу са правилом о меродавности законодавства државе у којој се рад обавља (*lex loci laboris*).¹⁰⁶¹ Изузеци од оваквог правила су ретки, те тако посебна правила постоје, примера ради, у случају када је реч о посади брода – када ће се примењивати право земље под чијом заставом брод плови или када је реч о запосленима у ваздухопловном, железничком или друмском саобраћају – када ће се примењивати право земље у којој се налази седиште послодавца.¹⁰⁶² У складу са изложеним, основна четири начела која се примењују при утврђивању правила координисања система социјалне сигурности јесу: *начело једнаког третмана домаћих и страних држављана, начело утврђивања меродовног законодавства, начело очувања стечених права, као и начело очувања очекиваних права.*¹⁰⁶³ Едвард Тамањо (*Edward Tamagno*) додаје још једно начело, које назива *начелом административне помоћи* – а које заправо подразумева сарадњу надлежних институција ради превазилажења препрека правне и административне природе, које би у супротном онемогућиле појединцима да остваре право на припадајућа социјална давања.¹⁰⁶⁴ Споразуми о координацији система социјалне сигурности почивају, притом, на примени *начела реципроцитета*, које подразумева да је свака држава уговорница у обавези да предузме исте механизме које предузимају и остале уговорнице, а како би радницима мигрантима обезбедила већу доступност давања гарантованих својим системом социјалне сигурности. То, с друге стране, подразумева и разуман степен упоредивости у погледу обавеза које свака од њих преузима овим уговорима.¹⁰⁶⁵

Сваки уговор о социјалној сигурности – било да се ради о билатералном уговору или о уговору мултилатералног карактера, може се примењивати у погледу једне или у погледу више грана социјалне сигурности.¹⁰⁶⁶ Штавише, први билатерални уговори у области социјалне сигурности и јесу закључивани са идејом координације давања на име обештећења од несрећа на раду. Први такав уговор закључен је, наиме, још 1904. године између Француске и Италије и он уједно јесте и први међународни уговор којим је успостављено начело једнаког третмана страних и домаћих држављана, додуше искључиво за питање обештећења за случај несреће на раду. Значај овог уговора не огледа се само у чињеници да је на овај начин напуштена ранија пракса успостављања посебних правних режима за странце, већ и у томе што је њиме

¹⁰⁵⁹ Pablo Arellano Ortiz, „Trabajadores migrantes y seguridad social: aproximación nacional e internacional a los mecanismos de protección que otorgan continuidad a las prestaciones”, *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo y De La Seguridad Social*, Vol. 3, број 6/2012, стр. 94.

¹⁰⁶⁰ International Social Security Association, *Global challenges for social security/Developments and innovation*, *International Social Security Association, op. cit.*, стр. 81.

¹⁰⁶¹ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide, op. cit.*, стр. 12.

¹⁰⁶² Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, op. cit.*, стр. 215.

¹⁰⁶³ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide, op. cit.*, стр. 12–14.

¹⁰⁶⁴ Kenichi Hirose, Milos Nikac, Edward Tamagno, *Social security for migrant workers: a rights-based approach, op. cit.*, стр. 36-37.

¹⁰⁶⁵ Pablo Arellano Ortiz, „Trabajadores migrantes y seguridad social: aproximación nacional e internacional a los mecanismos de protección que otorgan continuidad a las prestaciones”, *op. cit.*, стр. 102.

¹⁰⁶⁶ Kenichi Hirose, Milos Nikac, Edward Tamagno, *Social security for migrant workers: a rights-based approach, op. cit.*, стр. 40.

истовремено омогућен и пренос тако стечених права оштећених лица у њихову државу порекла.¹⁰⁶⁷

На мултилатералном нивоу, пак, начело једнаког третмана домаћих и страних држављана такође се, нешто мало касније (1925. године), првобитно успоставља Конвенцијом Међународне организације рада број 19 – опет искључиво за случај несреће на раду.¹⁰⁶⁸ На свеобухватнији начин пак, једнакост третмана домаћих и страних држављана гарантована је касније, Конвенцијом Међународне организације рада број 118 – и то не само у погледу давања у случају настанка повреде на раду, већ и у погледу медицинске неге, давања за случај болести, незапослености, старости, материнства, инвалидности и смрти издржаваоца, као и породичне потпоре.¹⁰⁶⁹ Начело очувања стечених и очекиваних права по први пут се, с друге стране, за ризик старости, инвалидности и смрти издржаваоца породице, у оквиру Међународне организације рада успоставља Конвенцијом Међународне организације рада број 48, 1935. године.¹⁰⁷⁰ Касније, 1982. године, начело очувања стечених и очекиваних права утврђује се Конвенцијом Међународне организације рада број 157 и у погледу медицинске неге, давања за случај болести, незапослености, старости, материнства, породичне потпоре, као и у погледу давања намењених за случај повреде на раду и професионалне болести.¹⁰⁷¹ Ипак, иако мултилатерални приступ има ту предност што ствара опште стандарде, избегавајући на тај начин дискриминисање миграната који потичу из више различитих земаља - којима би у супротном била гарантована другачија права кроз текстове различитих билатералних уговора, билатерални уговори омогућавају већу флексибилност и поседују могућност да се прилагоде различитим специфичним ситуацијама земаља уговорница. Додатно, достизање споразума на билатералном нивоу одузима знатно мање времена од оног које је неопходно за постизање договора на мултилатералном нивоу. Наиме, чак и на билатералном нивоу постизање договора може узети знатно времена (понекад чак и десетак година), док на мултилатералном нивоу постизање споразума може потрајати и знатно дуже.¹⁰⁷² Осим тога, подручје примене билатералног уговора не мора бити ограничено искључиво на држављане уговорних страна, већ може обухватати и сваког појединца који је био осигуран у некој од држава уговорница, без обзира на то да ли се ради о држављанину неке од њих или не (чиме се делокруг лица на које се он примењује знатно проширује).¹⁰⁷³

Република Србија закључила је више билатералних уговора о социјалном осигурању којима се, кроз координацију националних система социјалне сигурности, омогућава усклађена примена националних законодавстава у области социјалног осигурања. Ово подразумева, између осталог, и ризик повреде на раду и професионалне болести и различита питања која се могу јавити тим поводом као што је то: узимање у обзир периода проведеног у бављењу одређеном делатношћу у складу са прописима друге државе уговорнице - онда када је према правним прописима једне уговорнице одобрење давања за случај професионалне болести условљено тиме да је обављање делатности која може да изазове ту болест трајало

¹⁰⁶⁷ Simon Roberts, „A short history of social security coordination“, у: Yves Jorens (ed), *50 years of social security coordination: past – present – future/report of the conference celebrating the 50th anniversary of the european coordination of social security*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009, стр. 12.

¹⁰⁶⁸ Конвенција Међународне организације рада број 19.

¹⁰⁶⁹ Конвенција Међународне организације рада број 118.

¹⁰⁷⁰ Конвенција Међународне организације рада број 48 која се односи на установљивање међународне шеме за очување права из осигурања за случај инвалидности, старости и смрти издржаваоца породице (*Службени лист ДФЈ*, бр. 92/45).

¹⁰⁷¹ Конвенција Међународне организације рада број 157 о успостављању међународног система за очување права у области социјалне сигурности (Convention concerning the establishment of an international system for the maintenance of rights in social security, 1982).

¹⁰⁷² Kenichi Hirose, Milos Nikac, Edward Tamagno, *Social security for migrant workers: a rights-based approach*, op. cit., стр. 4, 39.

¹⁰⁷³ Jason Nickless, Helmut Siedl, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, op. cit., стр. 17.

одређено време;¹⁰⁷⁴ исплата новчаних давања у случају наступања професионалне болести;¹⁰⁷⁵ припадајућа давања у природи по основу повреде на раду или професионалне болести,¹⁰⁷⁶ итд.

2. Правни оквир спречавања и заштите од повреда на раду и професионалних болести у домаћем праву

2.1. Уставни оквир спречавања и заштите од повреда на раду и професионалних болести

Устав јесте формални, писани општи акт, најјаче правне снаге („основни закон“), који подразумева скуп норми којима се уређују основи друштвене организације у једној политичкој заједници, начин вршења власти у њој и границе такве државне власти – које истовремено представљају и слободе и права појединаца и колективитета.¹⁰⁷⁷ Он, као највиши правни акт, одређује концепт економско-социјалног система¹⁰⁷⁸ и, с тим у вези, садржи и одговарајућа начела и норме који се тичу радних односа и социјалне сигурности.¹⁰⁷⁹ Овако утврђена начела потом се, законима и другим одговарајућим актима, претачу у низ субјективних права и обавеза - релативизујући и реализујући на тај начин универзалност садржаја и других његових принципа, сходно потребама свог предмета и друштвено-економског окружења.¹⁰⁸⁰ Ипак, Устав није искључиво правни акт, већ и акт политичког карактера који поставља одређене смернице за будућност,¹⁰⁸¹ те се, у том смислу, њиме не одређују и границе даљег регулисања односа у области рада и у области социјалне сигурности – препуштајући на тај начин да се ова питања уреде у складу са техничким и економским могућностима садашњег тренутка.¹⁰⁸²

Уставом се стога гарантује право на рад¹⁰⁸³ - што подразумева, између осталог и, право на достојанство личности појединца на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време и дневни и недељни одмор, као и право на плаћени годишњи

¹⁰⁷⁴ Ово питање је, примера ради, обрађено следећим ратификованим билатералним споразумима: Споразум између Републике Србије и Републике Турске о социјалној сигурности, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 1/2010), члан 25, став 2. Споразум између савезне Републике Југославије и Републике Хрватске о социјалном осигурању, (*Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/01), члан 23, став 2.

¹⁰⁷⁵ Исплата у складу са прописима оне државе уговорнице у којој је осигураник последњи пут обављао посао који је могао да изазове професионалну болест - уколико се у обзир морају узети прописи обе државе и уколико испуњава услове утврђене њеним прописима. Вид. Споразум између Републике Србије и Републике Словеније о социјалном осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 111/09), члан 18, став 1. Споразум између Републике Србије и Словачке Републике о социјалној сигурности, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 2/2012), члан 25, став 1.

¹⁰⁷⁶ Право на давања у природи стечено поводом наступања повреде на раду или професионалног обољења, по правилу, остварује се у складу са прописима државе уговорнице на чијем подручју њима погођено лице има пребивалиште или боравиште. Вид. Споразум између Социјалистичке Федеративне Републике Југославије и Савезне Републике Немачке о социјалном обезбеђењу, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 9/69), члан 20. Споразум између Републике Србије и Републике Црне Горе о социјалном осигурању, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 102/07), члан 23, став 1. Споразум између Републике Србије и Словачке Републике о социјалној сигурности, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 2/2012), члан 23, став 1.

¹⁰⁷⁷ Ратко Марковић, *Уставно право и политичке институције*, Правни факултет Универзитета у Београду/Јавно предузеће Службени гласник, Београд, 2008, стр. 36.

¹⁰⁷⁸ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 215.

¹⁰⁷⁹ Влајко Брајић, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁰⁸⁰ Предраг Јовановић, *Радно право*, седмо измењено и допуњено издање, Правни факултет Нови Сад, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2015, стр. 64-65.

¹⁰⁸¹ Радомир Лукић, Будимир Кошутећ, *Увод у право*, *op. cit.*, стр. 169.

¹⁰⁸² Влајко Брајић, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁰⁸³ Овакво право, као такво, није утуживо, што, дакле, значи да се од стране незапослених лица не може тражити његова принудна реализација. Реч је, наиме, о начелу које пружа оквир за даље деловање законодавца. Вид. Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 65.

одмор (што су права којих се нико не може одрећи). Осим тога, ово право подразумева и посебну заштиту на раду и посебне услове рада који се, у складу са законом, омогућавају женама, омладини и инвалидима.¹⁰⁸⁴ Право на достојанство личности на раду, као и право на безбедне и здраве услове рада, треба притом сагледати и у контексту забране дискриминације,¹⁰⁸⁵ гаранције неповредивости физичког и психичког интегритета,¹⁰⁸⁶ кроз забрану ропства, положаја сличног ропству и принудног рада,¹⁰⁸⁷ па чак и кроз гаранцију слободе предузетништва – имајући у виду да се она, у складу са одговарајућом одредбом Устава, законом може ограничити у циљу заштите здравља људи.¹⁰⁸⁸ Потоње јер, како то Франета исправно примећује, људско достојанство, на начин на које је оно гарантовано Уставом, не представља само правну вредност, односно сврху Устава.¹⁰⁸⁹ Напротив, људско достојанство истовремено јесте и неприкосновено људско право, али и посебно правно начело које мора бити узето у обзир при остваривању других права и слобода.¹⁰⁹⁰ С друге стране, Уставом се гарантује и право на здравствену заштиту – која подразумева заштиту како физичког тако и психичког здравља,¹⁰⁹¹ право на социјалну заштиту - које пак подразумева и право запослених и њихових породица на социјално обезбеђење и осигурање, право на накнаду зараде за привремену спреченост за рад, као и право на посебну заштиту инвалида. Уставом се предвиђа и оснивање фондова социјалног осигурања у складу са законом,¹⁰⁹² као и дужност да се утицај тржишне привреде на социјални и економски положај запослених усклађује кроз социјални дијалог између синдиката и послодаваца.¹⁰⁹³ Према Уставу, Република Србија је надлежна да уређује и обезбеђује систем радних односа, заштите на раду, запошљавања, социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности, као и друге економске и социјалне односе од општег интереса.¹⁰⁹⁴ Осим тога, Република Србија уређује и обезбеђује систем у областима здравства, социјалне заштите, као и борачке и инвалидске заштите.¹⁰⁹⁵

2.2. Законодавни оквир спречавања и заштите од повреде на раду и професионалних болести

Радним законодавством се, у оквиру уставних принципа, утврђују основна и друга права и обавезе и одговорности из радног односа и у вези са радним односом. Стога се за закон, као правни акт, може рећи да представља најзначајнији извор радног права, јер не само да утврђује на један конкретнији начин сам радноправни положај странака у радном односу, већ истовремено представља и полазиште за подзаконске акте и аутономно право.¹⁰⁹⁶ Конкретно у области радног права, матични пропис у области радних односа јесте Закон о раду, који се односи на све запослене и послодавце. Потоње са изузетком државних службеника чији се радни однос уређује посебним законом и на које се Закон о раду примењује супсидијарно. Посебни закони могу бити донети *ratione materiae*, у погледу одређених права из радног односа – као што је то право на безбедност и здравље на раду или право на заштиту од злостављања на раду, као и *ratione personae* у области посебног режима радног односа – као

¹⁰⁸⁴ Устав РС, члан 69, ст. 1, 4-5.

¹⁰⁸⁵ Устав РС, члан 21.

¹⁰⁸⁶ Устав РС, члан 25.

¹⁰⁸⁷ Устав РС, члан 26.

¹⁰⁸⁸ Устав РС, члан 83, став 2.

¹⁰⁸⁹ Душка Франета, *Људско достојанство као правна вредност*, *op. cit.*, стр. 49.

¹⁰⁹⁰ *Ibid.*

¹⁰⁹¹ Устав РС, члан 68.

¹⁰⁹² Устав РС, члан 69.

¹⁰⁹³ Устав РС, члан 82.

¹⁰⁹⁴ Устав РС, члан 97, тачка 8.

¹⁰⁹⁵ Устав РС, члан 97, тачка 10.

¹⁰⁹⁶ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 65-66.

што је то случај са државним службеницима и особама са инвалидитетом.¹⁰⁹⁷ У области социјалне сигурности закон, опет као најзначајнији извор права, по правилу се доноси посебно за сваку појединачну грану социјалног осигурања и представља извор којим се упостављају одговарајући фондови обавезног социјалног осигурања, прописују услови за стицање и остваривање права из социјалног осигурања¹⁰⁹⁸ или уређује питање доприноса за обавезно социјално осигурање, његових обвезника, основице, стопе, начина обрачунавања и плаћања¹⁰⁹⁹ и других, за ову област, релевантних питања.

2.2.1. Матични закон за област радних односа

Имајући у виду да се Законом о раду уређује целина индивидуалних и колективних права и обавеза запослених и послодаваца,¹¹⁰⁰ он неизбежно мора у одређеној мери конкретизовати уставне норме којима се гарантују поједина права - као што је то право на достојанство личности на раду или право на безбедне и здраве услове рада, као и право на посебну заштиту омладине, жена и инвалида.¹¹⁰¹ Законодавац ово наине чини, пре свега, кроз прописивање низа права и обавеза запослених, као и обавеза послодаваца. Запослени има право на безбедност и здравље на раду, заштиту личног интегритета, као и на достојанство личности, али је истовремено и његова обавеза да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље. С друге стране, послодавчева је обавеза да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду у складу са законом и другим прописима. У том смислу, значајне су и одредбе које се тичу посебних услова за рад на пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања или професионалних и других обољења, радног времена, периода одмора и др. Истовремено, њиме се децидно бране и узнемиравање и сексуално узнемиравање, као два појавна облика дискриминаторног понашања предузетог према запосленима, којим се код запослених изазива страх или којим се ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Посебна заштита здравља и уопште добробити малолетника уређује се овим прописом како кроз посебне услове за заснивање радног односа, посебна правила у погледу трајања радног времена, забрану прековременог рада и прерасподеле радног времена, као и ноћног рада (осим у изузетним случајевима), тако и кроз забрану обављања одређених послова. С друге стране, Законом о раду се пружа и посебна заштита особама са инвалидитетом и запосленима са здравственим сметњама те је тако, примера ради, забрањен прековремен рад запосленом коме би, у складу са налазом надлежног здравственог органа, такав рад могао погоршати здравствено стање. Посебна је заштита пружена и женама те тако, примера ради, запослена за време трудноће или која доји дете неће моћи да обавља рад на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, нити ће она, под истим условима, моћи да ради прековремено или ноћу.¹¹⁰² Овако структурирана заштита здравља и безбедности запослених која се пружа Законом о раду, прописана је у складу са његовом природом „системског“ закона - којим се уређује целина материје радног односа. Детаљније регулисање он, пак, препушта, пре свега, посебном закону којим се регулише област

¹⁰⁹⁷ Више о овоме: Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 228-234.

¹⁰⁹⁸ Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, *op. cit.*, стр. 490.

¹⁰⁹⁹ Вид. Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, члан 1.

¹¹⁰⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 229.

¹¹⁰¹ Вид. Устав РС, члан 60.

¹¹⁰² Закон о раду, чл. 12, 15, 21, 22, 16, 38, 39, 50–75, 80-82, 84-90, 101.

безбедности и здравља на раду као део система радних односа - имајући у виду њен радноправни значај.¹¹⁰³

2.2.2. Посебни закони у области радних односа

Права, обавезе и одговорности из радног односа или уопште по основу рада, уређују се пре свега Законом о раду. Међутим, имајући у виду да сам Закон о раду прописује да се ова питања уређују и посебним законима,¹¹⁰⁴ уставно право на безбедне и здраве услове рада, као и на достојанство личности на раду,¹¹⁰⁵ остварује се и у складу са другим посебним законима где се, пре свега, има у виду Закон о безбедности и здрављу на раду.¹¹⁰⁶ У том смислу, дакле, садржина овог закона детерминисана је садржином појма безбедности и здравља на раду, који као такав подразумева: „обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.“¹¹⁰⁷ Оваква заштита даље је употпуњена и Законом о спречавању злостављања на раду којим се, имајући у виду значај психичког и моралног интегритета као нераздвојног дела целине која се назива човеком, прописује дужност послодавца да - у циљу стварања неопходних услова за безбедну и здраву радну средину, организује рад на начин којим ће се спречити појава злостављања на раду и у вези са радом и обезбедити услови рада у којима они неће бити изложени злостављању на раду или у вези са радом како од стране послодавца, тако и од стране одговорног лица или од својих запослених колега.¹¹⁰⁸ У том смислу, овим законом се брани и сваки вид злостављања на раду или у вези са радом, али и свака злоупотреба права на заштиту од злостављања.¹¹⁰⁹ Заштита се у том смислу слично гарантује и Законом о државним службеницима, којим је прописано право државних службеника на услове рада који им неће угрозити живот и здравље, као и на заштиту од претњи и напада и свих осталих врста угрожавања безбедности на раду.¹¹¹⁰ Опет, посебна се заштита у том смислу пружа и инвалидима - како је Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, као посебно тежак облик дискриминације због инвалидности, утврђено узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредно надређеног лица у радном процесу због његове инвалидности.¹¹¹¹ Осим тога, посебна радноправна заштита пружа се особама које се не сматрају инвалидима у смислу важећих прописа о пензијском и инвалидском осигурању Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.¹¹¹² Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, наиме, особама са инвалидитетом, онако како су оне прописане овим законом, гарантује се низ различитих права, као што је то право на запошљавање под општим или под посебним условима, подстицање запошљавања особа са инвалидитетом итд.¹¹¹³

¹¹⁰³ Предраг Јовановић, *Радно право, op. cit.*, стр. 66.

¹¹⁰⁴ Закон о раду, члан 1.

¹¹⁰⁵ Устав РС, члан 69, ст. 1, 4-5.

¹¹⁰⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду.

¹¹⁰⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 4, тачка 4.

¹¹⁰⁸ Закон о спречавању злостављања на раду, члан 4.

¹¹⁰⁹ Закон о спречавању злостављања на раду, члан 5.

¹¹¹⁰ Закон о државним службеницима, члан 12.

¹¹¹¹ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, члан 26.

¹¹¹² Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013) – у даљем тексту: Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

¹¹¹³ Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, члан 6.

2.2.3. Законски оквир социјалноправне заштите од повреда на раду и професионалних болести

За разлику од области радних односа у којој је извршена, каква таква, кодификација, у области социјалног права, како то Јашаревић исправно примећује, услови за кодификацију не постоје, како због широког поља деловања ове гране права, тако и због честих промена којима су подложне све области социјалне сигурности.¹¹¹⁴ Ово, стога, и јесте разлог зашто се свака грана социјалне сигурности и уређује једним, за то одређеним, посебним законом. У том смислу, када је реч о социјалној сигурности запослених, Закон о здравственом осигурању,¹¹¹⁵ као и Закон о пензијском и инвалидском осигурању,¹¹¹⁶ јесу истовремено и најбитнији прописи, имајући у виду да су њима прописани услови за стицање и остваривање права из социјалног осигурања – уколико дакле и уз све мере заштите ипак дође до повреде на раду или професионалне болести. Обавезно здравствено осигурање, наиме, не обухвата само осигурање за случај повреде и болести ван рада, већ и за случај повреде на раду и професионалне болести.¹¹¹⁷ Стога се осигураницима, као и лицима која нису обухваћена здравственим осигурањем већ су осигурана искључиво за случај повреде на раду или професионалне болести, у складу са условима прописаним Законом о здравственом осигурању, гарантује и право на здравствену заштиту и право на накнаду трошкова превоза, док се осигураницима утврђеним овим прописом, гарантује и право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника.¹¹¹⁸ С друге стране, повреда на раду и професионална болест Законом о пензијском и инвалидском осигурању нису утврђени као социјални ризици, већ као један од узрока наступања социјалних случајева (телесно оштећење, инвалидност или смрт), по основу којих се могу остваривати права из обавезног пензијског и инвалидског осигурања. Оваква заштита у оквиру пензијског и инвалидског осигурања пружа се како осигураницима (односно њиховој породици у случају њихове смрти), тако и лицима која су осигурана искључиво за случај инвалидности и телесног оштећења, проузрокованим повредом на раду или професионалном болешћу (односно члановима њихове породице у случају смрти ових лица).¹¹¹⁹ Питање доприноса за обавезно пензијско и инвалидско, као и за обавезно здравствено осигурање, обвезника оваквих доприноса, као и њихове основице, стопе, начина обрачунавања и плаћања и друга питања која су од значаја за утврђивање и плаћање доприноса, уређују се, за то предвиђеним, Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање.¹¹²⁰ С друге стране, Законом о здравственој заштити се уређује систем здравствене заштите у Републици Србији уопште, његова организација, као и друштвена брига за здравље становништва, општи интерес у здравственој заштити, надзор над спровођењем овог закона, као и друга питања од значаја за организацију и спровођење здравствене заштите.¹¹²¹ Законом о здравственој заштити прописана је тако и обавеза спровођења друштвене бриге за здравље која се има остваривати на нивоу послодавца која, као таква, подразумева обавезу послодавца

¹¹¹⁴ Сенад Јашаревић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 24.

¹¹¹⁵ Закон о здравственом осигурању.

¹¹¹⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању.

¹¹¹⁷ Закон о здравственом осигурању, члан 4.

¹¹¹⁸ Право на накнаду зараде за случај привремене спречености за рад се, ипак, обезбеђује из средстава послодавца за све време трајања радног односа осигураника, од првог дана привремене спречености за рад, за све време трајања привремене спречености за рад осигураника – чиме се доводи у питање природа оваквог давања, као права гарантованог у оквиру здравственог осигурања. Вид. Закон о здравственом осигурању, члан 101, став 3. Поједини аутори овакво решење правдају потребом за мотивисањем послодавца за предузимање свих законом предвиђених мера безбедности и здравља на раду, као и потребом за растеређивањем Републичког фонда за здравствено осигурање. Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум*, МНГ Центар, Београд, 2013, стр. 74.

¹¹¹⁹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 3, 17, 18, 21, 27, 37.

¹¹²⁰ Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање, чл. 1, 2.

¹¹²¹ Закон о здравственој заштити, (*Службени гласник РС*, бр. 25/2019) - у даљем тексту: Закон о здравственој заштити, члан 1, став 1.

да организује и обезбеђује из својих средстава здравствену заштиту запослених. Ова обавеза, која је прописана ради стварања услова за здравствено одговорно понашање и заштиту здравља на радном месту запосленог, подразумева различите прегледе (као што су то преглед ради утврђивања способности за рад и различити превентивни прегледи), указивање прве помоћи у случају повреде на раду, упознавање запослених са мерама заштите на раду и др.¹¹²² Облашћу медицине рада, пак, у складу са Законом о здравственој заштити, могу се бавити одговарајуће институције на примарном нивоу здравствене заштите (домови здравља и заводи за здравствену заштиту радника), као и Завод за медицину рада, који здравствену делатност обавља на више нивоа здравствене заштите.¹¹²³

2.3. Подзаконски акти

Правни режим безбедности и здравља на раду карактерише и позамашан број подзаконских аката – по правилу у облику уредбе или правилника. Из разлога њихове бројности овде ћемо навести само неке од ових аката почевши са уредбама – имајући у виду да је уредба непосредно нижи правни акт од закона, који је као такав виши од других подзаконских аката.¹¹²⁴ Тако, неке од *ratione materiae* уредаба донетих у овој области јесу Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима,¹¹²⁵ Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при експлоатацији минералних сировина дубинским бушотинама¹¹²⁶ и Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту,¹¹²⁷ док је релативно недавно донета и *ratione personae* Уредба о утврђивању опасног рада за децу.¹¹²⁸ Бројност подзаконских аката ипак је највише видна када је реч о правилницима. Неки од ових правилника јесу: Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту¹¹²⁹ Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини,¹¹³⁰ Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду,¹¹³¹ Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу,¹¹³² Правилник о поступку прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине,¹¹³³ Правилник о претходним и периодичним лекарским

¹¹²² Закон о здравственој заштити, члан 14.

¹¹²³ Закон о здравственој заштити, чл. 75, став 3, чл. 107.

¹¹²⁴ Радомир Лукић, Будимир Кошуткић, *Увод у право, op. cit.*, стр. 177.

¹¹²⁵ Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, (*Службени гласник РС*, бр. 14/09, 95/10 и 98/18) – у даљем тексту: Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима.

¹¹²⁶ Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при експлоатацији минералних сировина дубинским бушотинама, (*Службени гласник РС*, бр. 61/10).

¹¹²⁷ Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту.

¹¹²⁸ Уредба о утврђивању опасног рада за децу, (*Службени гласник РС*, бр. 53/17) – у даљем тексту: Уредба о утврђивању опасног рада за децу.

¹¹²⁹ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту, (*Службени гласник РС*, бр. 21/2009 и 1/2019).

¹¹³⁰ Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, (*Службени гласник РС*, бр. 72/2006, 84/2006 - испр., 30/2010 и 102/2015) - у даљем тексту: Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини.

¹¹³¹ Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 62/07 и 102/15).

¹¹³² Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу, (*Службени Гласник РС*, бр. 72/2006, 84/2006 - испр., 4/2016, 106/2018 и 14/2019) - у даљем тексту: Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу.

¹¹³³ Правилник о поступку прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине, (*Службени гласник РС*, бр. 94/06, 108/06-исправка, 114/14 и 102/15).

прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком,¹¹³⁴ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при ручном преношењу терета,¹¹³⁵ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању биолошким штетностима,¹¹³⁶ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању карциногенима или мутагенима,¹¹³⁷ Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта,¹¹³⁸ Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете,¹¹³⁹ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих¹¹⁴⁰ итд. Намеће се, ипак, питање да ли оваква многобројност аката - која свакако омогућава и детаљно регулисање одређених аспеката области безбедности и здравља на раду који на одговарајући начин не могу бити уређени законом, као и уважавање специфичности одређених делатности, послова и рањивости појединих категорија, управо том многобројношћу истовремено представља и могућ разлог евентуалне правне несигурности у овој области? Наиме, мишљења смо да превелико „разводњавање“ ове, као и било које друге правне материје, значајно поспешује и могућност непознавања прописа и самим тим и својих и туђих права и обавеза.

Разноликост подзаконских аката ништа није мања ни када је реч о заштити која се пружа у оквиру обавезног социјалног осигурања и последица је потребе да се омогући остваривање права из обавезног социјалног осигурања. Када је пак реч о правима која се у оквиру обавезног социјалног осигурања остварују у случају настанка повреде на раду или професионалне болести, од изузетног значаја су: Правилник о утврђивању професионалних болести којим је утврђена листа обољења којима се може признати својство професионалног обољења, као и радна места, односно послови на којима се те болести појављују и услови под којима се сматрају професионалним болестима,¹¹⁴¹ Правилник о утврђивању телесних оштећења, којим се утврђују телесна оштећења од најмање 30%, као и проценти тих оштећења, која су основ за стицање права на новчану накнаду,¹¹⁴² Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање којим се уређују питања као што је образовање и начин рада органа вештачења који утврђује медицинске чињенице од значаја за остваривање права из пензијског и инвалидског осигурања, као и узрока и датума њиховог настанка,¹¹⁴³ Правилник о организацији и раду лекарских комисија којим се уређују питања као што су начин рада, састав, организација, територијална распоређеност и контрола оцене како првостепене, тако и другостепене лекарске комисије,¹¹⁴⁴ Правилник о медицинско-доктринарним стандардима за утврђивање привремене спречености за рад којим се прописују медицинско-доктринарни стандарди за утврђивање дужине

¹¹³⁴ Правилник о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком, (*Службени гласник РС*, бр. 120/07, 93/08 и 53/17).

¹¹³⁵ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при ручном преношењу терета, (*Службени гласник РС*, бр. 106/09).

¹¹³⁶ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању биолошким штетностима, (*Службени гласник РС*, бр. 96/10 и 115/2020).

¹¹³⁷ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању карциногенима или мутагенима, (*Службени гласник РС*, бр. 96/2011 и 117/2017).

¹¹³⁸ Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта, (*Службени гласник РС*, бр. 121/12 и 102/15) – у даљем тексту: Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта.

¹¹³⁹ Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете, (*Службени гласник РС*, бр. 102/16) – у даљем тексту: Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете.

¹¹⁴⁰ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих, (*Службени гласник РС*, број 102/16) – у даљем тексту: Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих.

¹¹⁴¹ Правилник о утврђивању професионалних болести, члан 1.

¹¹⁴² Правилник о утврђивању телесних оштећења, (*Службени гласник РС*, бр. 105/03 и 120/08.), члан 1.

¹¹⁴³ Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, (*Службени гласник РС*, бр. 58/2019), члан 1.

¹¹⁴⁴ Правилник о организацији и раду лекарских комисија, (*Службени гласник РС*, бр. 82/19), члан 1.

привремене спречености за рад осигураника Републичког фонда за здравствено осигурање,¹¹⁴⁵ итд.

2.4. Аутономно уређивање спречавања и заштите од повреда на раду и професионалних болести

За разлику од когентних правних норми које су садржане у Уставу и разним законима и подзаконским актима и које, као такве, утврђује искључиво држава, аутономни извори радног права (колективни уговори о раду и општи акти послодавца), у складу са Уставом и одговарајућим законима, доносе се од стране недржавних субјеката (организација радника и послодаваца) – иако се у појединим колективним уговорима држава може јавити као странка. Ради се, наиме, о изворима права који нису потпуно самостални и одвојени од државе имајући у виду да су утемељени у Уставу и у законима¹¹⁴⁶ и који не могу садржати одредбе којима би запосленима била дата мања права или неповољнији услови рада од права и услова рада који су законом утврђени. Другим речима, дакле, њима се могу утврдити искључиво већа права и повољнији услови рада од оних који су утврђени законом, као и друга права која законом нису утврђена – уколико самим законом није другачије одређено.¹¹⁴⁷ У том смислу, Законом о раду прописано је да послодавац може запосленима уплаћивати премију за „добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.“¹¹⁴⁸ Оваква одредба утврђује могућност уплате оваквих премија и ни на који начин се не може тумачити као обавеза послодавца, већ зависи искључиво од његове воље. Другим речима, послодавац може донети једнострану одлуку да ове премије и уплати. Ипак, уколико послодавац колективним уговором преузме обавезу да на овај начин осигура своје запослене то онда постаје и његова дужност а не и ствар избора. Тако је, примера ради, Посебним колективним уговором за полицијске службенике утврђена обавеза послодавца да под једнаким условима колективно осигура полицијске службенике за случај смрти, последице незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, а ради обезбеђења накнаде штете.¹¹⁴⁹ Овим колективним уговором су, заправо, утврђена и друга додатна права полицијских службеника те се тако полицијским службеницима такође обезбеђује и специфична здравствена заштита у мери у којој она није обезбеђена обавезним здравственим осигурањем. Осим тога, полицијском службенику који привремено одсуствује са рада због потврђене заразне болести *COVID-19* или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест *COVID-19* или наложена мера изолације или самоизолације, има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате, као и право на допринос за стаж осигурања са увећаним трајањем за полицијског службеника који ради на радном месту на коме се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.¹¹⁵⁰ У случају смрти полицијског службеника која је наступила као последица повреде на раду, професионалног обољења или опасне појаве пак, породица коју је издржавао полицијски службеник има право и на одговарајућу једнократну новчану помоћ.¹¹⁵¹ Такође, овим правилником децидно је

¹¹⁴⁵ Правилник о медицинско-доктринарним стандардима за утврђивање привремене спречености за рад, (*Службени гласник РС*, бр. 25/2020), члан 1.

¹¹⁴⁶ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 64-67.

¹¹⁴⁷ Закон о раду, члан 8.

¹¹⁴⁸ Закон о раду, члан 119, став 5.

¹¹⁴⁹ Посебан колективни уговор за полицијске службенике, (*Службени гласник РС*, бр. 62/2019 и 62/2020 – Анекс) – у даљем тексту: Посебан колективни уговор за полицијске службенике, члан 23.

¹¹⁵⁰ Посебан колективни уговор за полицијске службенике, чл. 24, 30 а.

¹¹⁵¹ Посебан колективни уговор за полицијске службенике, члан 35.

утврђено и право полицијских службеника на поштовање и заштиту достојанства на раду и у вези са радом, што, између осталог, подразумева и одговарајућу заштиту од понашања која се могу окарактерисати као дискриминаторна или као сексуално узнемиравање и злостављање.¹¹⁵² С друге стране, треба имати и у виду да је Законом о безбедности и здрављу на раду прописано да се права, обавезе и одговорности прописане тим законом ближе уређују колективним уговором, општим актом послодавца или уговором о раду. У том смислу, послодавчева је дужност да општим актом, односно колективним уговором, утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду (осим уколико има до десет запослених када ово може учинити и уговором о раду).¹¹⁵³ Имајући у виду да право на безбедност и здравље на раду јесте право из радног односа, оваква обавеза послодаваца се мора посматрати и у контексту одговарајућих одредба Закона о раду, те ће стога наведена питања бити уређена правилником само у случају да нису стечени услови за закључивање колективног уговора.¹¹⁵⁴

¹¹⁵² Посебан колективни уговор за полицијске службенике, чл. 39-41.

¹¹⁵³ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 3, 14.

¹¹⁵⁴ Вид. Закон о раду, члан 3.

РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ОД ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

1. Заштита здравља и безбедности на раду

1.1. Појам здраве радне средине и заштите здравља и безбедности на раду

Здравље, као појам, превасходно асоцира на физичко здравље или, можда је боље рећи, на недостатак одређених тегоба и физичких обољења појединца. Ипак, здравље је много више од тога. Људи су комплексна бића и њихову целовитост чини много више од целовитости њихових тела. Стога је Светска здравствена организација одбацила претходно истакнуто, преуско поимање овог појма, дефинишући здравље као стање потпуне физичке, психичке и социјалне добробити, а не само као пуко одсуство повреда, болести или немоћи.¹¹⁵⁵ У том смислу, савремени концепт заштите здравља и безбедности на раду подразумева заштиту личног интегритета запосленог у својој целокупности, кроз изградњу и неговање безбедних и хуманих услова рада у удобном радном окружењу.¹¹⁵⁶ Другим речима, дакле, задатак заштите здравља и безбедности на раду јесте да заштити целокупну личност запосленог од негативних утицаја рада у радној средини. Шта се, пак, има подразумевати под појмом радне средине, јесте једно комплексно питање које је постављено и пред Европским судом правде у предмету С-84/94, у ком је Влада Велике Британије довела у питање основаност позивања на члан 118а Споразума о оснивању Европских заједница¹¹⁵⁷ као правног основа за доношење Директиве Савета 93/104/ЕЗ о одређеним аспектима радног времена.¹¹⁵⁸ Наиме, Влада Велике Британије заузела је став да текст члана 118а под концептом радне средине подразумева искључиво физичке услове и ризике на месту рада, те и да он стога представља искључиво правни основ за доношење директива чији је циљ „објективно и суштински везан за питање безбедности здравља радника.“¹¹⁵⁹ У том смислу дакле, а у складу са оваквим тумачењем, веза између садржине саме Директиве Савета 93/104/ЕЗ и мера које се њом прописују с једне стране и безбедности и здравља на раду с друге стране, превише је слаба да би Директива била донета на основу члана 118а Споразума. Ипак, став који је Европски суд правде заузео јесте да се текстом члана 118а ни у једном делу сам концепт радне средине, безбедности или здравља - у одсуству других индикатора, не може тумачити на рестриктиван начин. Наиме, став је суда да овакав концепт обухвата све чиниоце - физичког или другог типа, који су подобни да утичу на безбедност и здравље запослених у њиховој радној средини, што подразумева и одређене аспекте организације радног времена – позивајући се у том смислу и на начин на који је здравље дефинисано у оквиру преамбуле Устава Светске здравствене организације.¹¹⁶⁰ Слично, у свом издвојеном мишљењу, Општи правобранилац истакао је и да сам концепт радне средине не представља непроменљиву категорију, већ да он одражава и друштвену и

¹¹⁵⁵ Устав Светске здравствене организације.

¹¹⁵⁶ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 367.

¹¹⁵⁷ „Државе чланице ће посебну пажњу посветити подстицању побољшања, поготово у радној средини, а у погледу здравља и безбедности радника.“ Вид. Treaty establishing the European Community, (*Official Journal* C 224), члан 118а, став 1.

¹¹⁵⁸ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, (*Official Journal* L 307) – у даљем тексту: Директива 93/104/ЕЗ.

¹¹⁵⁹ Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 7.

¹¹⁶⁰ European Court, Judgment of the Court of 12 November 1996, *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*, Case C-84/94, ст. 15, 31.

техничку еволуцију самог друштва, те и да он, као такав, подразумева и све чиниоце који на било који начин могу утицати на запослене током њиховог рада, као и све мере којима се може унапредити њихово здравље и безбедност.¹¹⁶¹ Оваква интерпретација посебно је значајна имајући у виду да савремено тржиште рада – превасходно услед технолошког развоја који је омогућио да се рад обавља било кад и било где, више не везује обављање посла који се врши у интересу послодавца искључиво за његове пословне просторије. Стога Бланпан (*Roger Blanpain*) истиче и да се појам радне средине односи на свако место где рад треба да се обавља.¹¹⁶² Последично, сам концепт заштите здравља и безбедности на раду, временом се усавршавао еволуирајући од концепта који је подразумевао искључиво заштиту физичког здравља запослених, преко оног који је акцендовао превенцију – односно мере које се имају примењивати ради смањења професионалних ризика, ка концепту који подразумева удобно и пријатељско радно окружење и хумано поступање према запосленима. У том смислу се може извршити подела на концепт заштите здравља и безбедности на раду у ужем и у ширем смислу, како потоњи подразумева и заштиту целокупног интегритета запосленог кроз заштиту достојанства његове личности и задовољство и удобност на раду. Другим речима дакле, док *концепт безбедности и здравља на раду у ужем смислу* превасходно подразумева мере и средства који су неопходни за обезбеђивање безбедних услова рада, *концепт безбедности и здравља на раду у ширем смислу* представља савремени концепт који, без негирања класичног концепта, преузима и елементе који воде комплетнијој, интегралној заштити запослених.¹¹⁶³ Потоње уосталом јер безбедност и здравље на раду представљају виталну компоненту достојанственог рада,¹¹⁶⁴ те и да кроз рад појединци постижу осећај идентитета као и друштвеног доприноса и проналазе свој животни смисао.¹¹⁶⁵

1.2. Заштита здравља и безбедности на раду

1.2.1. Заштита здравља и безбедности на раду у ужем смислу

Заштита здравља и безбедности на раду у ужем смислу подразумева скуп мера и средстава који су неопходни за остваривање безбедних услова рада.¹¹⁶⁶ Овако схваћен појам заштите здравља и безбедности на раду подразумева искључиво *превенцију повреда на раду и професионалних болести*, односно предузимање свих мера и активности у циљу стварања безбедних услова рада и заштите здравља запослених од ризика који се јављају у радној средини и на радном месту.¹¹⁶⁷ Другим речима, основне поставке овакве заштите подразумевају примену „савремених техничких, здравствених, социјалних и других мера за спречавање и отклањање узрока повреда и здравствених оштећења радних људи на раду.“¹¹⁶⁸ Наведене мере могу бити колективног, односно општег типа, као и индивидуалног, односно

¹¹⁶¹ Opinion of Mr Advocate General Léger delivered on 12 March 1996. *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. - Case C-84/94, ст. 42-43.

¹¹⁶² Стога он подразумева не само просторије предузећа већ и градилиште на коме ради грађевински радник, односно дом запосленог – уколико се ради о раду код куће, као и фудбалски стадион када се ради о професионалним фудбалерима итд. Вид. Roger Blanpain, *European labour law*, *op. cit.*, стр. 808.

¹¹⁶³ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 371-376.

¹¹⁶⁴ International Labour Organization, *Decent work indicators – guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, International Labour Office, Geneva, 2013, стр. 154.

¹¹⁶⁵ Liza H. Gold, Daniel W. Shuman, *Evaluating mental health disability in the workplace - model, process, and analysis*, *op. cit.*, стр. 43.

¹¹⁶⁶ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 372.

¹¹⁶⁷ *Заштита у области рада*, у: Зоран Ивошевић (ур), *Заштита у области рада*, Глосаријум, Београд, 2011, стр. 285.

¹¹⁶⁸ Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије – систем радних односа Југославије и основни проблеми социологије рада*, *op. cit.*, стр. 225.

посебног типа,¹¹⁶⁹ при чему колективан приступ заштити здравља и безбедности на раду има приоритет у односу на индивидуалан приступ.¹¹⁷⁰ *Колективне превентивне мере* наимае, јесу мере које се примењују при пројектовању и изградњи опреме за рад и објеката намењених за рад, као и при њиховом одржавању, мере које се примењују при производњи, паковању, превозу, складиштењу, употреби и уништавању опасних материја, односно при пројектовању, производњи и коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду, итд.¹¹⁷¹ *Индивидуалне мере*, пак, подразумевају мере које се тичу заштите појединих запослених на појединим пословима, због чега се другачије називају и посебним мерама заштите на раду.¹¹⁷² Другим речима, заштита запослених може имати два облика, те тако она може подразумевати *општу заштиту* свих запослених, као и *посебну заштиту* појединих категорија запослених.¹¹⁷³

1.2.2. Заштита здравља и безбедности на раду у ширем смислу

Заштита здравља и безбедности на раду у ширем смислу није ограничена на класичне мере безбедности и здравља на раду већ подразумева и мере које се тичу радног времена, начина на који се рад обавља и других фактора који могу утицати на психичко здравље запослених - имајући у виду, дакле, да она одражава социјални и технички тренутак тренутног друштвеног развоја.¹¹⁷⁴ У том смислу, идеју водиљу овог концепта представља потреба за заштитом здравља, као стања потпуне физичке, психичке и социјалне добробити, а не само као пуког одсуства повреда, болести или немоћи.¹¹⁷⁵ Другим речима, он не подразумева превенцију повреда на раду и професионалних обољења као свој искључив циљ, већ и све оне елементе који су неопходни за постизање достојанства запосленог у радној средини. Стога, заштита здравља и безбедности на раду у ширем смислу обухвата скуп мера и средстава за стварање удобности на месту рада, хумане радне средине, очувања приватности, људског достојанства и моралног интегритета запосленог на раду.¹¹⁷⁶ То, прецизније, значи да заштита здравља и безбедности на раду у ширем смислу, заправо, треба да буде сагледана и у контексту подређености запосленог, односно ограничавања послодавчеве власти и гаранција људских права и основних слобода. У том смислу, она је прожета достојанством као основном вредношћу која произилази из права на рад и која као таква подразумева и поштовање личности запосленог и његовог физичког, психичког и моралног интегритета, што, пак, подразумева и захтев за заштитом од злостављања на раду и поштовањем његовог приватног живота.¹¹⁷⁷

¹¹⁶⁹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 373.

¹¹⁷⁰ Manfred Weiss, „The industrial relations of occupational health: the impact of the framework directive on the Federal Republic of Germany“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 6, број 3/1990, стр. 126.

¹¹⁷¹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 7.

¹¹⁷² Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 373.

¹¹⁷³ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 245.

¹¹⁷⁴ Opinion of Mr Advocate General Léger delivered on 12 March 1996. *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. - Case C-84/94, ст. 42-43.

¹¹⁷⁵ Устав Међународне здравствене организације.

¹¹⁷⁶ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 375.

¹¹⁷⁷ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 464-466.

1.3. (Превенција) спречавање повреда на раду и професионалних болести

1.3.1. Појам превенције

Идеја да повреде на раду и професионалне болести нису непредвидиве нити неизбежне, с обзиром на то да су увек проузроковане одређеним чиниоцима, суштина је визије која је мотивисана идејом о будућности без негативних последица по здравље запослених. У том смислу, полазна тачка таквог пута почиње изградњом снажне културе превенције повреда на раду и професионалних обољења којом би овакви узроци били елиминисани и, последично, био спречен настанак повреда на раду и професионалних болести.¹¹⁷⁸ „Визија нула несрећа“ (*zero accident vision*),¹¹⁷⁹ дакле, јесте филозофија која прокламује идеју да нико не треба да буде повређен приликом рада. Другим речима, она представља начин размишљања у складу са којим, применом одговарајуће превентивне политике, повреде на раду и професионалне болести могу бити спречене.¹¹⁸⁰ Ово је, уосталом, у складу са идејом да чињеница да запослена лица улажу своје време, напор и интелигенцију у замену за посао који им пружа одређену зараду, а могуће и одређено друштвено признање, не значи истовремено да они зарад таквог циља треба да се одрекну и свог здравља и свог живота.¹¹⁸¹ Ипак, иако, идеја о свету без иједне повреде на раду и професионалног обољења представља немогућ циљ, она може представљати својеврсну инспирацију за стварање радне средине прожете културом превенције на раду. Несреће на раду наине, по правилу, јесу продукт небезбедног понашања које је подстакнуто жељом за већом ефикасношћу, притиском менаџмента у погледу датих рокова за обављање одређених задатака и недостатком одговарајуће обуке. Дакле, оне обично нису производ људске грешке или, прецизније, грешке запосленог као појединца који обавља рад, већ неодговарајуће организације рада и небезбедне праксе,¹¹⁸² што поставља захтев за осмишљавањем и применом адекватне превентивне политике као свакодневним задатком у оквиру редовних активности на нивоу предузећа.¹¹⁸³ У том смислу, превенција подразумева све предузете, односно планиране мере и кораке у сваком стадијуму рада у предузећу, а које за циљ имају да се спрече или умање професионални ризици.¹¹⁸⁴ Речима српског законодавца, она подразумева процес обезбеђивања мера на радном месту и у радној околини код послодавца у циљу спречавања или умањења ризика на раду.¹¹⁸⁵ Временом се, стога, а у складу са ритмом који диктирају технолошке и економске промене, развијају и примењују и различите мере и стратегије чији је циљ превасходно да се спрече, контролишу, умање или чак елиминишу професионалне опасности, односно ризици који од њих потичу.¹¹⁸⁶ Ипак, како то Лубарда примећује, између радноправне норме и стварности увек постоји одређени раскорак који је вероватно и најизраженији у области безбедности и здравља на раду, с обзиром на то да примена стандарда о заштити здравља и безбедности на раду редовно тражи значајна средства.¹¹⁸⁷ С друге стране, често се заборавља да радом проузроковано лоше здравље

¹¹⁷⁸ Why Vision Zero?, <http://visionzero.global/why-vision-zero>, 18. 3. 2020.

¹¹⁷⁹ Ради се, наине, о концепту који је, може се рећи, прихваћен на глобалном нивоу – о чему говори и оснивање истоименог фонда (*Vision zero fund*) који се налази под управом Међународне организације рада. Вид. Vision zero fund - Achieving a world without occupational accidents and diseases, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_572474.pdf, 18. 3. 2020.

¹¹⁸⁰ Zero accident vision, https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision, 18. 3. 2020.

¹¹⁸¹ Joaquín Nieto, „Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención“, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol. 60, број 234/2014, стр. 3.

¹¹⁸² Valentina Forastieri, „Prevention of psychosocial risks and work-related stress“, *op. cit.*, стр. 18.

¹¹⁸³ Manuel Carlos Palomeque Lopez, Manuel Alvarez de la Rosa, *Derecho del trabajo*, *op. cit.*, стр. 845.

¹¹⁸⁴ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 3, став 1, тачка д.

¹¹⁸⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 4, став 1, тачка 23.

¹¹⁸⁶ Benjamin Alli, *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo*, Ministerio de trabajo e inmigracion, Madrid, 2009, стр. 25.

¹¹⁸⁷ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 369.

запослених такође подразумева значајне трошкове. О томе, можда, најбоље говори податак да само на нивоу Европске уније ти трошкови достижу висину од приближно 3.3% бруто домаћег производа, односно вртоглавих 467 милијарди евра годишње.¹¹⁸⁸ Потоње између осталог због пораста здравствених трошкова који су преузели облик својеврсног глобалног тренда, који је, пак, почео представљати и директан фактор конкурентности како самих предузећа, тако и целокупних привреда.¹¹⁸⁹ Зато је у интересу како запослених, тако и послодаваца и саме државе, да кроз заједничку сарадњу, међусобно разумевање, толеранцију и коректне међуљудске односе, уједињеним снагама раде на унапређивању културе безбедности и здравља на раду, као културе у којој се право на безбедно и здраво радно окружење поштује на свим нивоима и где влада, послодавци и запослени активно учествују у обезбеђивању здравог радног окружења.¹¹⁹⁰

1.3.2. Економски подстицаји за улагање у превентивну политику

1.3.2.1. Појам и врсте економских подстицаја

Адекватна превентивна политика повреда на раду и професионалних болести подразумева ангажовање значајних средстава, што изискује и потребу за одређеним подстицајима како послодавци не би били доведени у искушење да таква улагања избегавају. Стога се, дакле, без одговарајућих подстицаја, може оправдано очекивати од послодаваца да калкулишу са ризиком евентуалне наплате прекршајних казни због непоштовања прописа - кроз организацију рада под неадекватним, односно небезбедним условима, онолико колико је то могуће.¹¹⁹¹ Наиме, послодавчева је обавеза да обезбеди неопходна средства ради финансирања трошкова које превенција подразумева и што је битно истаћи, они се не могу ослонити на запослене да учествују у њиховом финансирању чак ни у једном њиховом делу. Ово, између осталог, и у складу са Конвенцијом Међународне организације рада број 155, ратификованом од стране Републике Србије, а у складу са чијим текстом мере заштите на раду и здравствене заштите не треба да повлаче било какве трошкове за запослене.¹¹⁹² Последично, српски законодавац прописује да је послодавчева дужност да обезбеди спровођење мера безбедности и здравља на раду на такав начин да не само да оно не сме да проузрокује финансијске обавезе како запосленом тако и представнику запослених, већ ни да утиче на њихов материјални положај стечен на раду и у вези са радом.¹¹⁹³ Оно што послодавцу, ипак, може промаћи јесте и чињеница да повреде на раду, као и професионалне болести као такве, такође представљају извор знатних трошкова. Наиме, трошкови наступања повреда на раду и професионалних обољења могу проузроковати како непосредне финансијске последице, тако и оне које су имплицитног типа, али које ће се такође у неком тренутку одразити и на џеп послодавца. У том смислу, дакле, можемо говорити о *финансијским трошковима повреда на раду и професионалних болести* - који подразумевају одговарајуће исплате у новцу, односно

¹¹⁸⁸ European Agency for Safety and Health at Work, *Detecting work-related diseases using alert and sentinel systems: new research*, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/press-room/detecting-work-related-diseases-using-alert-and-sentinel-systems-new>, 3. 4. 2019.

¹¹⁸⁹ Јован Протић, *Утицај трошкова повреда на раду и професионалних обољења на конкурентност предузећа у Републици Србији*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015, стр. 15.

¹¹⁹⁰ Конвенција Међународне организације рада број 187, члан 1, став д.

¹¹⁹¹ Lewin G. Joel III, *Every employee's guide to the law*, New York, 1996, стр. 215, нав. према: Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 369.

¹¹⁹² Конвенција Међународне организације рада број 155, члан 21.

¹¹⁹³ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 10.

тзв. исплате „из џепа“ и имплицитне трошкове, који, сами по себи, не подразумевају овакве директне новчане исплате.¹¹⁹⁴

Вероватно идеалан пример једног облика финансијског трошка послодавца до кога долази услед повреде на раду, односно професионалне болести у српском праву, јесте *накнада за привремену спреченост запосленог за рад услед болести или повреде*. У складу са Законом о здравственом осигурању, наведену накнаду послодавац мора исплаћивати запосленом од првог дана привремене спречености за рад, за све време трајања привремене спречености за рад осигураника, осим изузетно у случају престанка радног односа, када се таква накнада обезбеђује у оквиру Републичког фонда за здравствено осигурање од дана престанка радног односа,¹¹⁹⁵ што, дакле, може изискивати од послодавца издвајање значајног износа новчаних средстава.¹¹⁹⁶ С друге стране, имплицитни трошкови често могу бити толики да могу чак и премашити износ финансијских трошкова. Другим речима, не ради се о ништа мање реалном трошку када се говори о штети која настане на одређеној опреми или машинама у власништву послодавца - до које може доћи услед исте несреће која је нанела повреду његовом запосленом и услед чијег наступања је дошло до умањења могућег периода њене употребе односно, другим речима, њеног краћег радног века. Ништа мање занемарљиви нису ни тзв. *трошкови опортуности*, који могу настати услед медијски добро испраћене несреће на раду или услед прилика које су пропуштене због одсуства запослених, као и због других видова прекида рада проузрокованих њиховим погоршаним здравственим стањем.¹¹⁹⁷

Сходно изложеном, очекиване последице одговарајуће превентивне политике послодавца не морају бити искључиво директног типа – као што је то мањи број повреда на раду и професионалних болести, већ се оне могу одразити и индиректно - кроз већу продуктивност послодавца, као и његову бољу репутацију.¹¹⁹⁸ Ово поготово када се има у виду да је релевантним истраживањем које је спроведено у оквиру пројекта на којем су сарађивали стручњаци Међународног удружења за социјалну сигурност (*ISSA*), немачког социјалног осигурања од несрећа на раду (*DGUV*) и немачког фонда за осигурање од несрећа у енергетици, текстилној индустрији и сектору за медије (*BG ETEM*) и доказано да улагање у превенцију, заправо, не мора представљати искључиво трошак за послодавца, већ и својеврстан добро искалкулисан пословни потез. Потоње, наиме, у складу са проценом да би за сваки евро (односно за другу одговарајућу валуту) који се уложи по запосленом на годишњем нивоу на име превентивне политике, послодавац могао да очекује принос од 2.20 евра (тј. друге одговарајуће валуте).¹¹⁹⁹ Иако се резултати оваквог истраживања морају прихватити са резервом када је Република Србија у питању¹²⁰⁰ чини се неспорним да би чак и делимично остварен овакав потенцијал био значајан како за послодавце тако и за привреду у целини. Ипак, оно што се у сваком случају чини неопходним за било какве промене у погледу

¹¹⁹⁴ Peter Dorman, *The economics of safety, health, and well-being at work: an overview*, 2000, стр. 2-3, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_110382.pdf, 31. 3. 2019.

¹¹⁹⁵ Закон о здравственом осигурању, члан 101, ст. 3-4.

¹¹⁹⁶ Интересантан је податак да се на недељном нивоу од стране америчких послодавца приближно милијарду долара издваја само на исплату директних финансијских трошкова повреда на раду и професионалних болести. Вид. United States Department of Labor, *Business case for safety and health*, <https://www.osha.gov/dcsp/products/topics/businesscase/costs.html>, 3. 4. 2019.

¹¹⁹⁷ Peter Dorman, *The economics of safety, health, and well-being at work: an overview*, *op. cit.*, стр. 3, 13.

¹¹⁹⁸ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health – final report*, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Berlin, 2013, стр. 16.

¹¹⁹⁹ International Social Security Association, *The return on prevention: calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies - summary of results*, International Social Security Association, Geneva, 2011, стр. 7.

¹²⁰⁰ Истраживање је спроведено на узорку од деветнаест држава. Вид. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health – final report*, *op. cit.*, стр. 14.

издвајања средстава ради улагања у област безбедности и здравља на раду од стране послодаваца јесте и њихово додатно мотивисање. Сходно томе можемо говорити о одређеним економским подстицајима послодаваца на име улагања у превентивну политику, који као такви пак могу бити како финансијског, тако и нефинансијског типа. Када се говори о економским финансијским подстицајима, они се најбоље могу описати као методе које послодавца пре свега финансијски награђују уколико улаже одговарајући напор ради примене адекватне и добре политике безбедности и здравља на раду. Ови подстицаји се могу поделити на две главне категорије. Прву такву категорију чине одговарајуће стратегије које се спроводе у оквиру осигурања, док другој категорији припадају порески програми и програми финансирања (који се спроводе потпуно независно од система осигурања).¹²⁰¹ Када је реч о првој категорији, односно о подстицајима који се могу пружити у оквиру самог система осигурања, они се, у суштини, пружају кроз одговарајућу диференцијацију у погледу износа премија, односно доприноса на име осигурања. У складу са тиме, овакав вид подстицаја може се примењивати како у системима у којима се осигурање финансира по принципу уплаћивања премија осигурања, тако и у системима који примењују Бизмарков систем осигурања.¹²⁰² Уопштено говорећи, можемо разликовати два типа оваквих подстицаја превенцији повреда на раду и професионалних болести и то у зависности од тога да ли се ослањају на резултате, односно искуство у погледу настанка повреда на раду или професионалних болести (*result-based incentives*), или на труд и напор послодавца који су уложени у саму превенцију (*effort-based incentives*).¹²⁰³ Иако је, у том смислу, прва категорија подстицаја административно лакша и економски мање захтевна за спровођење, она може носити и одређене проблеме у примени услед статистичких флукуација – што посебно важи за мала и средња предузећа.¹²⁰⁴ Пример таквих подстицаја јесте *bonus malus* систем подстицаја,¹²⁰⁵ који се другачије назива и *систем рејтинга према претходном искуству* и који, као такав, зависи од искуства са повредама на раду и професионалним обољењима, као и превентивним мерама ради спречавања њиховог настанка спроведеним од стране послодаваца.¹²⁰⁶ Иако овакав систем делује више него правично, његова примена са собом носи и потенцијалне опасности, те је тако чињеница да он подразумева могућност да овим видом подстицаја буду неправедно награђени послодавци који су несавесни, односно који нису на адекватан начин обезбедили примену превентивне политике, тј. добре политике безбедности и здравља на раду, а који су једноставно - статистички говорећи, имали среће. С друге стране, „дебљи крај“ у појединачним случајевима могли би извући савесни послодавци код којих је, на жалост, дошло до насумичних несрећа. На тај начин, они би у суштини били кажњени у погледу несрећа које су се догодиле независно од квалитета њихове стратегије управљања ризицима.¹²⁰⁷ Ово је и разлог зашто је потребно истаћи да је изузетно битно приликом осмишљавања подстицајних програма имати у виду не само протекле солидне резултате у погледу организације безбедности и здравља на раду, већ ценити и посебан напор и труд послодаваца у сфери превенције негативних последица по здравље запослених. Другим речима, постоји потреба да се послодавци награде и у складу са

¹²⁰¹ European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, стр. 56.

¹²⁰² Carsten Brück, Lothar Lissner, *Workers' compensation and economic incentives*, https://oshwiki.eu/wiki/Workers'_compensation_and_economic_incentives, 3. 4. 2019.

¹²⁰³ Daniela Treutlein, *External economic incentives for prevention*, https://oshwiki.eu/wiki/External_economic_incentives_for_prevention, 31. 3. 2019.

¹²⁰⁴ European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, *op. cit.*, стр. 22.

¹²⁰⁵ Daniela Treutlein, *External economic incentives for prevention*, *op. cit.*

¹²⁰⁶ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 21-23.

¹²⁰⁷ Dietmar Elsler, Daniela Treutlein, Iza Rydlewska, Liliana Frusteri, Henning Krüger, Theo Veerman, Lieven Eeckelaert, Nele Roskams, Karla Van Den Broek, Terry N. Taylor, „A review of case studies evaluating economic incentives to promote occupational safety and health“, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 36, број 4/2010, стр. 290.

ефективношћу њиховог тренутног превентивног понашања, а не само у складу са њиховим претходним искуством, односно резултатима у области безбедности и здравља на раду јер чињеница да су, примера ради, они у том смислу имали статистичку „добру срећу“, не значи и да нису правили и озбиљне пропусте.¹²⁰⁸ У том смислу, поготово када се говори о малим и средњим предузећима, подстицаји који се примењују у зависности од уложеног труда и напора послодавца у превенцију повреда на раду и професионалних болести показали су се као прикладнији и ефикаснији приступ. Тако у појединим земљама наилазимо и на решења која комбинују како подстицаје који се ослањају на резултате политике безбедности и здравља на раду, тако и подстицаје који награђују уложене напоре послодавца у тој области, односно специфичне превентивне активности.¹²⁰⁹ Да би ови и други подстицаји, заправо, имали адекватан ефекат, односно да би остварили своју сврху, они морају бити примењивани на појединачном, односно индивидуалном нивоу – на такав начин да сваки појединачни послодавац има корист од своје добре политике безбедности и здравља на раду, односно од адекватне примене превентивних мера.¹²¹⁰ У сваком случају, без обзира на проблеме који, као што смо видели, прате подстицаје који се пружају у оквиру осигурања, они су се, уопштено говорећи, ипак показали као ефикасан инструмент у борби да се послодавац мотивише да издвоји одговарајућа средства ради улагања у безбедност и здравље на раду.¹²¹¹ С друге стране, за употребу *пореских програма подстицаја превенције повреда на раду и професионалних болести* не може се рећи да је заступљена у мери у којој је то случај са подстицајима у оквиру осигурања. Наиме, једине две државе чланице Европске уније које и даље употребљавају овакав вид подстицаја јесу Немачка и Летонија.¹²¹² Тако, примера ради, у Немачкој послодавац има могућност да услед одговарајућег труда који улаже у област безбедности и здравља на раду, односно активности које предузима у том смислу, само на нивоу пореских олакшица, умањи висину утрошених средстава за и до пет стотина евра по запосленом на годишњем нивоу.¹²¹³ Опет, иако економски подстицаји у области безбедности и здравља на раду уопште, па тако и подстицаји пореског типа, могу представљати процесе који су по својој природи такви да теже пружању награде за адекватну превентивну политику,¹²¹⁴ то не значи да они не могу бити и негативног типа. О потоњем говори, примера ради, порез на шибице са белим фосфором који је уведен 1892. године од стране руских власти – у нади ће такав порез заправо елиминисати употребу белог фосфора у те сврхе.¹²¹⁵ С друге стране, насупрот програмима пореских подстицаја, који су реткост, *програме финансирања* пак налазимо у великом броју држава, односно у готово свим државама чланицама Европске уније.¹²¹⁶ У том смислу, добар пример таквог програма економског подстицаја за улагање у превентивну политику јесте *систем одговарајућих, односно усклађених средстава*.¹²¹⁷ Овакав програм замишљен је по принципу да се послодавцу на основу средстава уложених у област безбедности и здравља на раду, обезбеде и одговарајуће субвенције, и то у износу који је сразмеран износу његових

¹²⁰⁸ European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, op. cit., стр. 11-22.

¹²⁰⁹ European Agency for Safety and Health at Work, *How to create economic incentives in occupational safety and health: A practical guide*, стр. 22, <https://osha.europa.eu/en/publications/how-create-economic-incentives-occupational-safety-and-health-practical-guide>, 7. 11. 2020.

¹²¹⁰ Carsten Brück, Lothar Lissner, *Workers' compensation and economic incentives*, op. cit.

¹²¹¹ European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, op. cit., стр. 8.

¹²¹² Carsten Brück, Lothar Lissner, *Workers' compensation and economic incentives*, op. cit.

¹²¹³ Вид. European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, op. cit., стр. 66.

¹²¹⁴ Daniela Treutlein, *External economic incentives for prevention*, op. cit.

¹²¹⁵ Оваква политика показала се више него успешном, о чему говори и чињеница да се након дуплирања износа овог пореза 1905. године отров могао наћи у једној од педесет произведених шибица. John B. Andrews, „Phosphorus poisoning in the match industry in the United States“, op. cit., стр. 39.

¹²¹⁶ European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, op. cit., стр. 9.

¹²¹⁷ Daniela Treutlein, *External economic incentives for prevention*, op. cit.

уложених средстава. Оно што се, ипак, јавља као проблем, конкретно код овог типа програма, јесте да је он скопчан са незанемарљивим административним трошковима како за цеп послодавца, тако и за државну власт.¹²¹⁸ Када је пак, реч о подстицајима нефинансијског типа, они се могу реализовати у виду одређених одговарајућих признања која могу позитивно утицати на репутацију послодавца или, другим речима, на јавну слику о њему и његовом пословању, а која по својој природи не подразумевају и значајне финансијске последице.¹²¹⁹ Пример таквог нефинансијског подстицаја код нас можемо наћи у виду награде „28. април“ која представља национално признање које се пружа ради промоције безбедности и здравља на раду.¹²²⁰

1.3.2.2. Ефикасан систем пријављивања као предуслов за осмишљавање одговарајуће стратегије економских подстицаја

Да би о организовању ефикасне стратегије у погледу управљања ризицима односно, а осмишљавању одговарајућих корака и активности у циљу утврђивања адекватне превентивне политике могло бити речи, морају се испунити одговарајући предуслови у погледу поседовања поузданих података о броју повреда на раду и професионалних болести, о степену њихове озбиљности и, наравно, о радним местима и индустријама у којима је до њих дошло. У том смислу, битно је истаћи да је до оваквих података немогуће доћи уколико држава не поседује ефикасан систем пријављивања повреда на раду и професионалних болести. Дакле, ефикасан систем пријављивања јесте предуслов поседовања одговарајућег знања које је неопходно како би се могло и размишљати о досезању прихватљивог стандарда безбедности и здравља на раду.¹²²¹ Ово и јесте разлог зашто се, на жалост, мора констатовати да је пракса непријављивања повреда на раду и професионалних болести у Републици Србији – која је поготово заступљена у малим предузећима приватног типа, разлог озбиљног недостатка знања у погледу њихових узрока. У том смислу, знатно је отежано и утврђивање ефикасне превентивне политике, како не постоји могућност да се направи разграничење између општих случајева, односно повреда и болести ван рада и повреда на раду и професионалних болести, а што даље онемогућава и осмишљавање адекватних подстицајних мера за послодавце.¹²²² С друге стране, опет, сама политика економских подстицаја превенцији може постати додатан узрок непријављивању повреда на раду и професионалних болести и, на тај начин, заправо, нанети више штете него користи. Тако, примера ради, подстицај у виду диференцијације висине премија, односно доприноса, у односу на број насталих повреда на раду и професионалних болести код послодавца, може бити узрок својеврсне манипулације пријавама од стране послодавца. Другим речима, он може водити и склоности послодавца да врше одређени притисак на своје запослене у погледу пријављивања оваквих повреда и обољења, како би избегли могућност да им се утврди обавеза уплате доприноса у износу који је већи од постојећег.¹²²³ Дакле, ради се о једној међусобно врло уско повезаној проблематици која захтева више него опрезан приступ. Ово поготово када се има у виду да стручњаци Међународне организације рада и иначе сумњају на праксу сакривања повреда на раду, као и

¹²¹⁸ European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, *op. cit.*, стр. 26.

¹²¹⁹ *Ibid.*, стр. 19.

¹²²⁰ Награда „28. април“, <https://www.minrzs.gov.rs/arhiva-internet-prezentacije-2019/nagrada-28-april.html>, 2. 4. 2019.

¹²²¹ International Labour Organisation, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, Geneva, 2012, стр. 3.

¹²²² Вид. Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 1-11.

¹²²³ Више о овоме: European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, *op. cit.*, стр. 40.

различитих незаконитих поравњања између запослених и послодаваца у Републици Србији.¹²²⁴ Како бисмо могли приказати у којој мери је пракса непријављивања заступљена у Републици Србији и тиме приближити размере оваког проблема, упоредићемо статистичке податке који су доступни у погледу пријављених професионалних болести у Немачкој и Републици Србији на годишњем нивоу, а према подацима који се односе на 2017. годину. У наведеном периоду, у Немачкој је било пријављено чак 75.187 потенцијалних случајева професионалних обољења, а потврђен је такав њихов статус у 19.794 случајева.¹²²⁵ За исто време, у складу са подацима који су доступни у извештају о раду Инспектората за рад, у Републици Србији није пријављен ни један једини случај професионалне болести.¹²²⁶ Чини се да је више него основан недостатак вере у поузданост овако доступних података, између осталог и због тога што делује невероватно да стандард безбедности и здравља на раду у Републици Србији - када се имају у виду наведени статистички подаци, буде толико завидно виши од оног који постоји у Немачкој, као веома богатој и организованој земљи. Томе додајемо и чињеницу да су професионалне болести водећи узрок смрти као последице обављања рада у свим регионима света,¹²²⁷ што потврђује њихов статус „тихе епидемије данашњице“.¹²²⁸ Оваква ситуација у области пријављивања повреда на раду и професионалних болести у Републици Србији јесте и разлог зашто је претходних година постојао покушај увођења новог система пријављивања повреда на раду. Ипак, након што се почело са његовом применом 2013. године у Ваљеву, план да се прошири на територију читаве државе до средине 2014. године¹²²⁹ не само што није спроведен у предвиђеном року, већ ни дан данас није заживео.

1.4. Однос здраве радне и здраве животне средине

Право на здраву и безбедну радну средину јесте појавни облик права на здраву животну средину, које је истовремено једно од најважнијих људских права.¹²³⁰ Иако већина становништва знатан део свог живота проведе на раду, приметан је, на жалост, недостатак свести о значају који са собом носи одговарајући квалитет радне средине не само за здравље уопште, већ и за животну продуктивност, као и за опстанак појединца и друштва.¹²³¹ Дакле, не само да се „квалитет а поготово *неквалитет* радне средине снажно одражава на здравље и

¹²²⁴ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 11. Имајући у виду да терет исплате накнаде зараде услед привремене спречености за рад због повреде на раду и професионалне болести, у висини од 100%, пада на послодавца за све време такве спречености, од првог њеног дана, послодавцима ће свакако бити знатно исплатљивије да запосленом исплаћују разлику између накнаде обезбеђене у оквиру фонда на име повреде која се догодила ван рада, или да такву разлику на други начин надокнаде. Ово поготово уколико се ради о повреди која је настала кривицом послодавца – како би онда надлежни фонд имао право да тражи послодавцу да му надокнади претрпљену штету. Вид. Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум*, *op. cit.*, стр. 74.

¹²²⁵ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Occupational diseases (ODs), доступно на адреси: <https://www.dguv.de/en/facts-figures/ods/index.jsp>, 1. 4. 2019.

¹²²⁶ Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, Београд, 2018, стр. 55.

¹²²⁷ International Labour Organization, *Safety and health at work: a vision for sustainable prevention*, International Labour Office, Geneva, 2014, стр. 4.

¹²²⁸ Вид. Dijana Poplašen, Vlatka Brumen, „Profesionalne bolesti – „тиха епидемија данашњице““, *Sigurnost*, број 2/2014, стр. 124.

¹²²⁹ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 15.

¹²³⁰ Сенад Јашаревић, „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *op. cit.*, стр. 2.

¹²³¹ Предраг Јовановић, Сенад Јашаревић, Цвјетана Цвјетковић, Лука Батуран, „Заштита животне средине - радно и финансијско право“, у: Слободан Орловић (ур), *Правни аспекти биомедицине и заштите животне средине*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2017, стр. 55.

добробит запослених“,¹²³² већ је он од изузетног значаја и из аспекта друштва као целине, како њен утицај може знатно премашити оквира радног односа. О овоме говори и велики број несрећа које су се догодиле на раду а које не само да су проузроковале смрт и повреде запослених, већ представљају и незамисливе еколошке катастрофе. С тим у вези, посебно истичемо да је економска делатност у оквиру које се рад обавља истовремено и највећи извор загађења животне средине.¹²³³ Изванредан пример који може послужити као потпора овој тврдњи јесте једна од највећих несрећа у новијој људској историји, која се догодила када је дошло до експлозије нафтне платформе 2010. године у мексичком заливу. Наиме, не само да је том приликом дошло до погибије једанаесторо запослених у нафтној компанији, већ је нанета и знатна штета еколошком систему. Оно што је посебно застрашујуће јесте чињеница да се о томе о коликој штети је реч, чак ни данас не може са сигурношћу говорити иако се, десет година касније, процењује да количина нафте која се том приликом излила у океан превазилази првобитно процењену количину за чак тридесет процената.¹²³⁴ Не смемо наравно заборавити ни свима познату експлозију нуклеарне електране у Чернобилу 1986. године која, не само да је однела велики број живота, већ је и у каснијем периоду била узрок различитих негативних појава укључујући тешке болести проузроковане радијацијом.¹²³⁵ Оваквих примера је, на жалост, много. Ипак, иако су овакви догађаји можда и довели до подизања свести о негативним последицама које пропусти у обезбеђивању одговарајућег стандарда заштите здравља и безбедности на раду могу нанети животној средини, чини се да човечанство још увек није научило своју лекцију.¹²³⁶

1.5. Битни радноправни елементи спречавања повреда на раду и професионалних болести

1.5.1. Значај утврђивања услова за заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа јесу правне претпоставке радноправне способности једног лица. Њиховим утврђивањем се право на рад релативизује до нивоа који омогућава његову реализацију на начин који је најподобнији како у погледу општег интереса, тако и у погледу личног интереса послодавца и радника.¹²³⁷ С тим у вези, услов за заснивање радног односа представља професионално својство, а изузетно и лично својство – под условом да је оно стварни и одлучујући услов за обављање посла и уколико је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и у случају предузимања мера заштите у погледу појединих категорија лица (нпр. лица са инвалидитетом, малолетна лица и жене).¹²³⁸ Дакле, сва лица која желе да заснују радни однос морају испуњавати и одређене услове, који се могу поделити на услове

¹²³² Сенад Јашаревић, „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *op. cit.*, стр. 2.

¹²³³ Предраг Јовановић, Сенад Јашаревић, Цвјетана Цвјетковић, Лука Батуран, „Заштита животне средине - радно и финансијско право“, *op. cit.*, стр. 55.

¹²³⁴ Deepwater Horizon disaster had much worse impact than believed, study finds, <https://www.theguardian.com/environment/2020/feb/13/deepwater-horizon-disaster-oil-worse-impact-study-finds>, 21. 3. 2020.

¹²³⁵ Chernobyl disaster - nuclear accident, Soviet Union [1986], <https://www.britannica.com/event/Chernobyl-disaster>, 21. 3. 2020.

¹²³⁶ Изливање више од четрдесет тона токсичног гаса 1984. године из фабрике пестицида у Бопалу које је одмах убило више од 3000 људи, а касније проузроковало још обољења и превремених смрти, знатно је подигло еколошку свест у Индији и, последично, довело до бољег регулисања заштите животне средине. На жалост, Бопалска несрећа није утицала на начин извршавања задатака који су својствени пољопривреди, те се процењује да близу три милиона људи на годишњем нивоу трпи последице тровања пестицидима, док је само у Индији оно узрок око 22000 смрти годишње. Вид. Edward Broughton, „The Bhopal disaster and its aftermath: a review“, *Environmental Health: A Global Access Science Source*, Vol. 4, број 6/2005, стр. 1-5.

¹²³⁷ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 186-187.

¹²³⁸ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 290-291.

општег и на услове посебног карактера - у зависности од тога да ли су утврђени за све послове и за све делатности или се захтевају за рад на одређеним пословима и у одређеним делатностима.¹²³⁹ Другим речима, *општи услови* јесу законом утврђени услови које свако лице мора испунити како би стекло општу радну способност, док при утврђивању *посебних услова* за заснивање радног односа, постоји и одређени степен слободе који се пружа послодавцу.¹²⁴⁰ Тако, општи услов за заснивање радног односа, који морају испунити сва лица ради стицања радне способности у домаћем праву јесте навршење 15 година живота, док се додатни услови за рад на одређеним пословима могу утврдити законом, као и правилником о организацији и систематизацији послова.¹²⁴¹ Раније су српски прописи захтевали и постојање опште здравствене способности као општег услова за стицање опште радне способности. Како Лубарда истиче, овакав институт имао је двоструки заштитни карактер, с обзиром на то да се њиме штитило, пре свега, физичко лице од ступања у радни однос заједно са ризицима који је он носио – уколико лице није поседовало општу здравствену способност, док се с друге стране на тај начин заштита пружала и другим запосленима – чији су безбедност и здравље на раду могли бити угрожени уколико би рад обављала лица без потребне здравствене способности.¹²⁴² За напуштање услова радне способности, као општег услова за заснивање радног односа, српски законодавац одлучио се, пак, због злоупотреба које поседовање овако осетљивих података омогућава.¹²⁴³ Наиме, подаци о здравственом стању појединца који тражи запослење представљају податке који спадају у приватну сферу, тј. персонално својство лица које тражи запослење – имајући у виду да здравствено стање лица може представљати и разлог за неоправдану дискриминацију у процесу одабира кандидата (нпр. инвалидитет или друго стање). Потоње, дакле, захтев за испуњеност услова у погледу радне способности чини оправданим најпре уколико се ради о пословима који су скопчани са повећаним ризиком по безбедност и здравље запослених,¹²⁴⁴ односно ради заштите посебно осетљивих лица. Другим речима, подаци о здравственом стању лица које тражи запослење нису *a priori* и подаци који су од непосредног значаја за обављање рада, већ њихова релевантност, врста, као и њихов број, зависе од професионалних захтева који се постављају за сваки посао понаособ.¹²⁴⁵ Стога се, данас, услов здравствене радне способности користи као елемент посебне заштите појединих категорија или ради заштите од повећаних ризика који одређени послови са собом носе. У домаћем праву тако, прописано је да лице млађе од 18 година не може засновати радни однос уколико не постоји налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да оно поседује способност за обављање послова за које се радни однос заснива, као и да такви послови нису штетни за његово здравље.¹²⁴⁶ Оваква одредба у потпуности је у складу са потребом да се малолетницима пружи посебна заштита, с обзиром на то да се често заборавља да они представљају изузетно рањиву категорију запослених. Наиме, малолетници представљају посебно осетљиву категорију лица - не само услед чињенице да су њихова тела далеко више осетљива када је реч о напорима којима се могу излагати, већ и услед њихових психичких особина, при чему она немају ни довољно искуства и по правилу не поседују потребно знање о процесима рада.¹²⁴⁷ Уосталом, општи услов за заснивање радног односа у погледу навршења одређених година живота и јесте установљен у намери да се обезбеди да се лица не могу

¹²³⁹ Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право – приручник за полагање правосудног испита*, Службени гласник, Београд, 2017, стр. 113.

¹²⁴⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 291–293.

¹²⁴¹ Закон о раду, члан 24, став 1.

¹²⁴² Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 291–292.

¹²⁴³ Александра Т. Поповић, *Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења*, докторска теза (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, стр. 49-50.

¹²⁴⁴ *Ibid.*, стр. 50.

¹²⁴⁵ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 505-506.

¹²⁴⁶ Закон о раду, члан 25, став 2.

¹²⁴⁷ Љубинка Ковачевић, „Универзални међународни стандарди о забрани дечјег рада и њихова примена у праву Републике Србије“, *op. cit.*, стр. 189.

укључити у процес рада пре него што достигну одређен ниво психичког и физичког развоја.¹²⁴⁸ Другим речима, узраст од 15 година јесте доња животна граница којом се – у складу са медицинским, психолошким и социолошким стандардима, обезбеђује да се иначе здрава особа укључи у процес рада без опасности по живот и здравље.¹²⁴⁹ Додатно, претходно утврђена здравствена радна способност као посебан услов за заснивање радног односа прописана је матичним законом о радним односима и када је у питању обављање послова са повећаним ризиком.¹²⁵⁰ У том смислу, тако утврђена здравствена способност за рад на пословима са повећаним ризиком, мора постојати за све време трајања радног односа¹²⁵¹ што је, мишљења смо, и логично - како би у супротном претходно приказана заштита, реализована кроз прописивање посебних услова за заснивање радног односа, изгубила сваки значај. Стога, дакле, на пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања као и од развоја професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота.¹²⁵² Другим речима дакле, запослени који обавља ризичне послове мора испуњавати посебне захтеве – и то посебно у погледу здравствене и психофизичке способности, што може подразумевати захтеве као што су беспрекоран рад срца, одређен капацитет плућа, стабилан нервни систем итд.¹²⁵³

1.5.2. Значај уређивања радног времена за здравље и безбедност радника и проблем временског порозитета

Организација радног времена значајан је аспект заштите здравља и безбедности на раду запослених. Штавише, са наметањем ограничења у погледу дужине трајања радног времена и јесте започето како би се омогућило обезбеђивање здраве радне средине, као и адекватног периода који би се могао употребити за одмор и доколицу.¹²⁵⁴ Временом, ограничавање периода трајања радног времена постаје и инструмент који омогућава запосленима да пронађу одређену равнотежу између свог приватног живота и пословних обавеза.¹²⁵⁵ Потоње, између осталог, у складу са чињеницом да здравље, као такво, подразумева како физичку и психичку, тако и социјалну добробит појединца.¹²⁵⁶ Наиме, веза између радног времена и безбедности и здравља на раду може се исказати на три различита начина. С једне стране, *обим повереног посла* може представљати узрок склоности повређивању због прекобројног броја сати које запослени константно проводе на раду, као и због кратких рокова у којима се задаци имају извршити – што подразумева и недостатак могућности узимања пауза за одмор. С друге стране, негативне последице по здравље запослених могу бити и производ *распореда радног времена* ако он запосленима не дозвољава да се одморе на квалитетан начин и ако може да произведе поремећај сна (рад у сменама и ноћни рад). На крају, ризик за здравље запослених такође може представљати и *немогућност изналажења одговарајуће равнотеже између*

¹²⁴⁸ Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право – приручник за полагање правосудног испита*, *op. cit.*, стр. 113.

¹²⁴⁹ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, пето измењено и допуњено издање, Службени гласник, Београд, 2018, стр. 73.

¹²⁵⁰ Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима. На тим пословима тако, запослени може да ради само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом. Закон о раду, члан 38.

¹²⁵¹ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 199.

¹²⁵² Закон о раду, члан 82.

¹²⁵³ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 211.

¹²⁵⁴ Deirdre McCann, *Working time laws: a global perspective*, *op. cit.*, стр. 3.

¹²⁵⁵ *Ibid.*

¹²⁵⁶ Устав Светске здравствене организације, преамбула.

пословног и приватног живота.¹²⁵⁷ Другим речима број сати проведених на раду, као и период у којем се такав рад има вршити, битан су чинилац добробити запослених и, као такви, захтевају и да буду на адекватан начин нормативно уређени. У том смислу, дакле, основу правног регулисања радног времена чини радни дан, док његову максималну границу одређују физичка граница радне снаге, као и друштвене и моралне границе (ради задовољења друштвених и моралних потреба).¹²⁵⁸ Последишно, од запосленог се, по правилу, и не може захтевати рад дужи од пуног радног времена – осим у законом предвиђеним изузетним случајевима,¹²⁵⁹ како прековремени рад представља повећани ризик за безбедност и здравље на раду.¹²⁶⁰ Стога, чак и уколико запослени заснује радни однос код више послодаваца, он на тај начин не сме да прекорачи законом прописано максимално трајање радног времена. Исто важи и за случајеве када он рад обавља и по основу уговора о допунском раду - у складу са чињеницом да је ограничено трајање радног времена један од елемената апсолутног социјалног јавног поретка.¹²⁶¹ Ово, пре свега, из разлога што је право на ограничено радно време једно од права која се гарантују самим Уставом,¹²⁶² као и Законом о раду¹²⁶³ - при чему је оно још рестриктивније уређено у погледу запослених млађих од осамнаест година (у складу са идејом о потреби за посебном заштитом малолетних запослених).¹²⁶⁴ Овакво ограничење, притом, не зависи од гране у којој они обављају рад, односно оно је исто су свим делатностима.¹²⁶⁵ Иначе, прековремени рад потпуно је забрањен погледу запослених млађих од осамнаест година,¹²⁶⁶ као и у погледу запослених жена за време трудноће, односно запослених које доје, уколико би у складу са налазом надлежног здравственог органа такав рад био штетан за њихово здравље и здравље детета.¹²⁶⁷ Такође, имајући у виду да је скраћено радно време (по правилу) један облик заштите од штетних дејстава услова рада – сразмерно њиховом штетном дејству,¹²⁶⁸ матичним законом у области радних односа утврђена је и забрана увођења прековременог рада запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком.¹²⁶⁹ Иста забрана у погледу запослених који раде на пословима на којима је уведено скраћено радно време важи и за прераспodelу радног времена,¹²⁷⁰ с обзиром на то да би тако уведено скраћено радно време као један вид мере заштите њиховог здравља и безбедности на

¹²⁵⁷ Manuel Velázquez, „Comparative study of the psychosocial risks prevention enforcement by the european labour inspectorates“, у: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial risks in labour and social security law: a comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017, стр. 37.

¹²⁵⁸ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 223.

¹²⁵⁹ Закон о раду, члан 53.

¹²⁶⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 482.

¹²⁶¹ *Ibid.*, стр. 474. Могућност да се запослени и послодавац споразумеју да запослени ради дуже од прописаног максимума радног времена, не само да би представљала својеврсну опасност по здравље и безбедност запосленог, већ и решење којим би био изневерен дух радног права. Потоње имајући у виду да би оно омогућило свим лицима која желе, односно која имају потребу да зараде више, да се одрекну чак и својих основних права, односно, у овом случају, права на одмор. Вид. Љубинка Ковачевић, „Новелирање комунитарноправних прописа о радном времену: колико ће трајати радна недеља у Европи?“, *Право и привреда*, број 9-12/2009, стр. 89–96.

¹²⁶² Устав РС, члан 60, став 4.

¹²⁶³ Закон о раду, члан 51, ст. 1-2.

¹²⁶⁴ Наиме, пуно радно време малолетног запосленог лица не може се утврдити у трајању дужем од 35 часова недељно, нити у времену дужем од осам часова дневно. Закон о раду, члан 87.

¹²⁶⁵ Другачије решење познаје право Индије па тако, према Закону о фабрикама, дечјим радницама није дозвољено да раде дуже од четири и по сата – без обзира на то да ли се ради о раду који се извршава у току дана или у току ноћи, уз забрану рада у више фабрика у току истог дана. С друге стране, Законом о плантажама је деци млађој од 15 година, као и адолесцентима, утврђен максималан број сати проведених на раду у току радне недеље (у трајању од 27 сати), док максималан период, у том смислу, није утврђен на дневном нивоу. Вид. Chandra Kumar Johri, *Labour law in India*, Wolters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn, 2014, стр. 136.

¹²⁶⁶ Закон о раду, члан 88, став 1.

¹²⁶⁷ Закон о раду, члан 90, став 1.

¹²⁶⁸ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 227.

¹²⁶⁹ Закон о раду, члан 53, став 4.

¹²⁷⁰ Закон о раду, члан 58.

раду изгубило сваки смисао.¹²⁷¹ Наиме, иако је готово немогуће говорити о елиминисању свих опасности на раду, као и свих нездравих послова – с обзиром на то да је то свакако тешко достижан идеал, на међународном и регионалном нивоу, а и у оквиру домаћег права, настоји се да се пружи посебна заштита запосленима који рад обављају на пословима који су скопчани са повећаним ризицима.¹²⁷² У том смислу, српски законодавац признао је запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (утврђеним законом или општим актом), на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, као и средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, право на скраћено радно време – сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.¹²⁷³ Овим запосленима пружа се, иначе, и додатна заштита у виду стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем (познатијим као бенефицирани стаж осигурања), при чему се степен увећања стажа израчунава у зависности од тежине, опасности и штетности рада, односно од природе посла.¹²⁷⁴

У зависности од тога у ком се периоду дана рад извршава, разликујемо дневни рад и ноћни рад.¹²⁷⁵ *Рад ноћу*, притом, сматра се радом под отежаним условима и представља повећани ризик по здравље запосленог,¹²⁷⁶ што и јесте разлог постојања законом утврђене обавезе послодавца да, пре него што уведе ноћни рад, затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.¹²⁷⁷ Додатно, уколико запослени ради ноћу најмање три сата сваког радног дана, односно трећину радног времена у току једне недеље, послодавац има обавезу да му обезбеди обављање послова у току дана у случају да би, у складу са мишљењем надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања здравственог стања запосленог.¹²⁷⁸ Рад ноћу притом, у одређеним делатностима повећава и ризик од физичког насиља на раду,¹²⁷⁹ при чему су у посебној опасности запослени који имају непосредан контакт са клијентима послодавца,¹²⁸⁰ као и они чији посао подразумева значајне суме новца или вредности које се налазе на места рада. У прву категорију, примера ради, спадају запослени у здравству и полицији, док другој категорији припадају запослени на шалтерима у банкама, јувелирницама и сл. Опасност је сразмерно већа уколико делатност сама по себи подразумева изложеност и првом и другом фактору – као што је то случај нпр. са возачима таксија.¹²⁸¹ Имајући у виду штетности ноћног рада, српски законодавац је онемогућио запослене млађе од осамнаест година да рад обављају ноћу, осим у законом предвиђеним изузетним случајевима - у којима се таква забрана неће примењивати. У том смислу, малолетна запослена лица изузетно ће моћи да обављају рад ноћу уколико се ради о пословима који су из области културе, спорта, уметности и рекламне делатности, као и у случајевима када је просто неопходно да се настави рад који је прекинут услед више силе – при чему је додатан услов да малолетни запослени рад мора обављати под надзором пунолетног запосленог лица, као и да се такав рад мора извршити без одлагања, да

¹²⁷¹ Прерасподела радног времена се забрањује, притом, и у погледу запослених лица која имају мање од осамнаест година. Вид. Закон о раду, члан 88, став 1.

¹²⁷² Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 480.

¹²⁷³ Закон о раду, члан 52, став 1.

¹²⁷⁴ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 52.

¹²⁷⁵ Закон о раду, члан 62, став 1.

¹²⁷⁶ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 487.

¹²⁷⁷ Закон о раду, члан 62, став 3.

¹²⁷⁸ Закон о раду, члан 62, став 2.

¹²⁷⁹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 487.

¹²⁸⁰ У Америци је, примера ради, посебну пажњу привукао случај двадесетогодишњака који је био запослен као достављач пица у ланцу пицерија Domino's pizza, а који је при покушају доставе задављен и на тај начин и убијен. Вид. Danielle N. Bercaw, as Special Adm'r of the Estate of Jason W. Bercaw, Deceased et al., Plaintiffs-Appellants, v. Domino's pizza, inc., Defendant (James E. Shipman et al., Defendants-Appellees), Appellate Court of Illinois, Second District, February 28, 1994.

¹²⁸¹ Claire Mayhew, Duncan Chappell, „Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets”, *op. cit.*, стр. 330.

траје одређено време и да послодавац нема на располагању довољан број пунолетних запослених.¹²⁸² Једно од, мишљења смо, потпуно оправданих опажања у том смислу ипак јесте да претходно наведена обавеза спровођења надзора над радом малолетних запослених од стране њихових пунолетних колега, у другонаведеном случају у којем је рад ноћу за њих дозвољен, не представља одговарајућу заштиту ове категорије запослених, с обзиром на то да се намеће закључак да оваква одредба приоритет пружа потреби послодавца за завршетком посла, а не заштити здравља и добробити малолетника.¹²⁸³ Када се, пак, ради о ноћном раду запослених жена, а с обзиром на то да и оне спадају у категорију запослених који имају право на посебну заштиту на раду, као и на посебне услове рада,¹²⁸⁴ питање ноћног рада регулисано је нешто другачије. Наиме, иако је у почетку овакав рад жена ограничаван, временом је сазревало уверење да је, применом такве политике, женама заправо онемогућен приступ низу послова. Стога је савремени приступ ноћном раду жена знатно другачији и више не подразумева забрану њиховог рада ноћу, већ потребу да им се пружи заштита од негативних последица таквог рада, што подразумева и последице по њихово здравље, као и њихову безбедност на раду.¹²⁸⁵ Ово се одлично види на примеру Француске која је од стране Европског суда правде осуђена за дискриминацију жена, с обзиром на то да је њеним прописима ноћни рад жена, уз одређене изузетке, био у потпуности забрањен. Ипак, интересантно, након такве одлуке Европског суда правде француски законодавац одлучио је да не приступи усаглашавању одговарајућих норми које су се односиле на ноћни рад жена са ноћним радом мушкараца, већ да у потпуности промени свој приступ ноћном раду. Стога се данас ноћни рад, као такав, може увести код послодавца само уколико постоји закључени колективни уговор о раду који такав рад дозвољава. Овакав рад се, притом, с обзиром на ритам у складу са којим се он обавља а који може произвести трајне и непоправљиве последице по здравље запосленог, сматра радом под отежавајућим околностима.¹²⁸⁶ У том смислу, у складу са чињеницом да ноћни рад заиста и јесте рад под отежаним околностима, српски законодавац одлучио се за приступ у складу са којим је ноћни забрањен за запослене труднице (у периоду трајања трудноће), као и за запослене које доје - под условом да би такав рад био штетан за њихово здравље као и за здравље детета, а на основу налаза надлежног здравственог органа,¹²⁸⁷ што, заправо, представља само вид посебне заштите ове категорије запослених. Додајемо и да је, с обзиром на то да рад ноћу представља посебан ризик по здравље запосленог, Предлогом закона о безбедности и здрављу на раду указано и на потребу да се пропише дужност послодавца да обезбеди претходни и периодични лекарски преглед запосленог који рад обавља ноћу.¹²⁸⁸ Оваква одредба би представљала и усаглашавање домаћих прописа са одговарајућим прописима Европске уније.¹²⁸⁹

Додатан ризик за безбедност и здравље на раду, јесте и обављање *рада у сменама*, који је српски законодавац дефинисао као рад који представља организацију рада код послодавца у складу са којом се запослени смењују на истим пословима према утврђеном распореду. Таква измена смена може бити континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.¹²⁹⁰ Запослени који рад обављају у сменама не само да имају проблем да нађу

¹²⁸² Закон о раду, члан 88.

¹²⁸³ Ранка Вујовић, Весна Дејановић, Владан Јовановић, Љубомир Пејаковић, Небојша Петровић, *Дечји рад у Србији – Анализа законодавства, праксе и појавних облика дечјег рада*, Центар за права детета, Београд, 2006, стр. 19.

¹²⁸⁴ Устав РС, члан 60, став 5.

¹²⁸⁵ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 488-489.

¹²⁸⁶ Corinne Sachs-Durand, „Occupational health and safety in France: a good formal protection, but a problematic efficiency“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 104–105.

¹²⁸⁷ Закон о раду, члан 90, став 1.

¹²⁸⁸ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 54, став 2.

¹²⁸⁹ Директива Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ, члан 9, став 1, тачка а.

¹²⁹⁰ Закон о раду, члан 63 став 1. Слично решење налазимо и у Директиви која се тиче одређених аспеката организације радног времена. Директива Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ, члан 2, став 1, тачка 5.

одговарајући баланс у погледу свог посла и свог приватног живота, већ су у значајној мери и склонији томе да се жале на негативне последице обављања посла по њихово здравље.¹²⁹¹ Наиме, уколико појединци уобичајено рад обављају у атипичним периодима, они ће бити суочени и са повећаним ризиком од физичких и психичких повреда или болести у односу на запослене који раде у току дана, без обзира на то о ком послу је реч. Потоње јер поремећај дневног ритма, сна, као и породичног и социјалног живота може бити разлог како физичког, тако и психичког стреса,¹²⁹² што се може негативно одразити и на здравље запосленог. Ово посебно важи за запослене који смене не обављају у складу са унапред познатим, односно већ утврђеним распоредом или, другим речима, који се суочавају са честом изменом смена - који некад могу бити и потпуно необавештени о потреби за њиховим радом скоро до последњег тренутка. Потоње поготово ако осећају притисак да пристану на такав рад, чак и уколико се – наводно, налазе у позицији да га могу одбити.¹²⁹³ Како рад у сменама већ, сам по себи, може бити изазов за заштиту здравља и безбедности на раду запослених, то ће такав изазов бити још и већи ако запослени неке од смена обавља у току ноћи, односно у виду ноћног рада. Стога је, у складу са домаћим прописима, уколико је код послодавца рад организован у сменама које укључују и ноћни рад, утврђена обавеза измена смена на тај начин да запослени не ради више од једне радне недеље у ноћном периоду. Ипак, уз сагласност запосленог, он рад може обављати у ноћној смени и у периоду дужем од једне радне недеље,¹²⁹⁴ што не сматрамо адекватним решењем. Наиме, чини нам се да могућност давања сагласности на сменски рад ноћу у периоду дужем од једне радне недеље у тренутним условима тржишта рада у Републици Србији омогућава и експлоатацију рада запослених. Ово пре свега јер запослени може осећати да уколико своју сагласност ускрати он неће имати могућност напредовања или чак да ће бити у опасности да изгуби своје запослење. На тај начин би последично таква сагласност, односно право слободног избора да се она да или не, постала више него упитна. У том смислу, ради пружања адекватног стандарда заштите здравља и безбедности на раду ових запослених, чини нам се неопходним предлог да се период везаних недеља у којим запослени обавља овакав рад ограничи одговарајућим прописима. Уосталом, чак и да такав рад заиста и јесте производ слободног избора запосленог, а услед чињенице да се рад ноћу плаћа у увећаном износу од најмање двадесет и шест процената од основице,¹²⁹⁵ задатак законодавца јесте не само да штити запосленог од послодавца, као и од негативних утицаја процеса рада, већ да га штити чак и од њега самог.

Ипак, организација радног времена на начин који није угрожавајућ по здравље и безбедност запосленог лица постала је и иначе посебно велики изазов у савременој ери у којој се право, чини се, мучи да испрати развој тржишта рада. Ово, између осталог и услед последица примене *концепта флексиурности*, као израза све израженије либерализације тржишта рада, а који подразумева интензивирање значај флексибилних облика запошљавања у односу на значај стандардног облика радног односа (на неодређено време са пуним радним временом).¹²⁹⁶ Мада синтаagma флексиурност настоји да помири у себи флексибилност и сигурност, она ипак преиспитује границе либерализације тржишта рада с обзиром на то да поставља изазов примени основних социјалних права, као и да релативизује значај заштитног карактера радног законодавства.¹²⁹⁷ Осим тога, рад је све мање везан за пословне просторије послодавца, што представља проблем за примену стандарда безбедности и здравља на раду

¹²⁹¹ Eurofound, *Fifth european working conditions survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, стр. 41.

¹²⁹² Liza H. Gold, Daniel W. Shuman, *Evaluating mental health disability in the workplace: model, process, and analysis*, *op. cit.*, стр. 56.

¹²⁹³ Vivian Shalla, „Time warped: the flexibilization and maximization of flight attendant working time“, *op. cit.*, стр. 346, 357-358.

¹²⁹⁴ Закон о раду, члан 63, ст. 3, 4.

¹²⁹⁵ Закон о раду, члан 108, став 1, тачка 2.

¹²⁹⁶ Бранко Лубарда, „Социјална права и економска криза“, *Правни живот*, број 12/2009, стр. 951.

¹²⁹⁷ Бранко Лубарда, „Флексиурност – слобода без солидарности“, *Правни живот*, број 12/2007, стр. 718.

како је надзор над радном средином која се налази ван послодавчевих просторија посебан изазов.¹²⁹⁸ Овакву тенденцију пак, како то истичу Алан Фелстид (*Alan Felstead*) и Голо Хенсеке (*Golo Henseke*), неки оправдавају тиме да се налазимо у ери тзв. економије знања.¹²⁹⁹ Данас је, стога, нагласак на идејама, образовању и другим неопипљивим, нематеријалним вредностима, док запослени свој допринос пружају својим интелектом и креативношћу, а не својим мануелним радом.¹³⁰⁰ Месинџер (*Messenger*) и Гшвинд (*Gschwind*), пак, чињеницу да обављање плаћеног рада више није строго везано за одређено место, као ни за одређен период предвиђен као радно време, приписују развоју технологије, који омогућава запосленом да рад обавља са било ког места на коме се налази – било да је у покрету, код куће или било где друго.¹³⁰¹ Рад је постао „свеприсутан“ елемент живота запослених, а његова везаност за пословне просторије све је мања у ери када се све неопходне информације чувају у тзв. интернет „облацима“ (*cloud*) којима они могу тренутно приступити својим мобилним уређајима.¹³⁰² Трошкови који су повезани са куповином, изградњом, као и одржавањем пословних просторија послодаваца, постају стога све мање оправдани уколико је њихова употреба ограничена, односно занемарива, као и уколико је рад могуће обављати ван њих.¹³⁰³ Додатно, рад ван пословних просторија послодавца применом информационо-комуникационих технологија поседује потенцијал да допринесе равнотежи између професионалног и приватног живота запослених¹³⁰⁴ и представља одговор на потребу послодаваца да организују рад на такав начин да могу да се прилагоде друштвеним нормама и очекивањима – имајући у виду феминизацију радне снаге.¹³⁰⁵ У сваком случају, неспорно је да је приметна тенденција реорганизације радних места од стране послодаваца, као и увођење другачијих радних ангажмана у погледу времена рада - како ради веће флексибилности, тако и ради умањења трошкова, конкурентности и, уопште, ради веће профитабилности.¹³⁰⁶ Ово се, наравно, не односи на све врсте послова – како не могу сви послови бити обављани ван пословних просторија послодаваца, као што нису ни сви послови зависни од информационих технологија (као што је случај, примера ради, са запосленима у производњи).¹³⁰⁷ Ипак, неспорно је да је развој мобилне технологије омогућио да се одређени типови послова могу обављати на било ком месту и у било које време. Ово може представљати посебан проблем, пре свега у земљама у којима се прековремени рад радо прихвата чак и без обзира на то да ли је плаћен, а због чињенице да се велики број сати проведених на раду схвата као показатељ посебне посвећености раду.¹³⁰⁸ Таква ситуација делимично нас упућује и на даљу проблематику која подразумева увећану интерференцију радног времена и времена које се не проводи на раду (тзв. *временски порозитет*). Фактички, временски порозитет се може објаснити као порозност једног дела времена које се може користити ради задовољавања

¹²⁹⁸ Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, *op. cit.*, стр. 2.

¹²⁹⁹ Alan Felstead, Golo Henseke, „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance“, *New Technology Work and Employment*, Vol. 32, број 3/2017, стр. 196-197.

¹³⁰⁰ *Ibid.*

¹³⁰¹ Jon C. Messenger, Lutz Gschwind, „Three generations of telework: new icts and the (r)evolution from home office to virtual office“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, број 3/2016, стр. 195-208.

¹³⁰² *Ibid.*, стр. 199-200.

¹³⁰³ Alan Felstead, Golo Henseke, „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance“, *op. cit.*, стр. 196.

¹³⁰⁴ Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, *op. cit.*, стр. 28–33.

¹³⁰⁵ Alan Felstead, Golo Henseke, „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance“, *op. cit.*, стр. 197.

¹³⁰⁶ Vivian Shalla, „Time warped: the flexibilization and maximization of flight attendant working time“, *op. cit.*, стр. 346.

¹³⁰⁷ Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, *op. cit.*, стр. 17.

¹³⁰⁸ Sangheon Lee, Deirdre McCann, Jon C. Messenger, *Working time around the world trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, International Labour Organization, Geneva, 2007, стр. 136.

личних потреба у односу на радно време – одређено за бављење професионалним активностима, као и обрнуто. Оваква дешавања представљају стога изазов у погледу утврђивања трајања, као и ограничавања радног времена.¹³⁰⁹ Дакле, овде говоримо о ситуацијама у којима су, у недостатку бољег израза, замагљене границе између радног времена и времена одмора, с обзиром на то да се један од та два периода користи супротно својој сврси. Ово посебно може бити проблематично у ситуацијама када је код запосленог изграђен осећај да су доступност послодавцу у дужем времену или бржи одазив, заправо знак добрих радних перформанси - што га може навести на то да рад обавља и у свом дому, ван радног времена.¹³¹⁰

Сам временски порозитет Жененова (*Genin*) дели на више различитих облика. Први такав облик представља *рад код куће* – који не треба мешати са радом који обављају лица по основу уговора о раду ван пословних просторија послодавца, како време које тако запослени проведе обављајући послове у интересу послодавца јесте обавеза из радног односа, иако сам по себи овакав облик радног односа може водити временском порозитету. Наиме, рад од куће не представља ништа ново ни необично те је тако, примера ради, професура као занимање одувек са собом подразумевала и рад од куће (како у погледу научноистраживачког рада, тако и у погледу обавеза везаних за рад са студентима). Такође, чак и пре развоја информационо-комуникационих технологија није било неуобичајено за руководиоце и друга стручна лица да, колоквијално речено, свој посао „носе кући“. Стога, новину не чини рад ових лица од куће, јер за такав рад ове технологије нису неопходне, већ новину чине размере које је овај феномен добио њиховом увећаном употребом. Потоње с обзиром на чињеницу да оне запосленог не само да чине доступним послодавцу двадесет четири часа дневно, већ и зато што се таква доступност од запосленог и очекује - иако се она по правилу представља као право избора.¹³¹¹ Другим речима, политика пословања послодавца може изградити перцепцију код запослених да су заправо принуђени да буду увек на располагању послодавцу. У том смислу, овде се такође обесмишљава и право на одмор, као облик заштите здравља и безбедности на раду запосленог.¹³¹² Додатна отежавајућа околност, при томе, јесте и та да је овакав рад код куће често повезан и са прекомерном количином задатака које запослени мора да обави и који се једноставно не могу извршити за време нормалног периода трајања радног времена.¹³¹³ Оваква ситуација дакле онемогућава ограничавање радног времена као један облик заштите здравља и безбедности запослених као и приватног, односно породичног живота,¹³¹⁴ да ту своју сврху заправо и оствари, јер је у овим ситуацијама период у којима се обавља рад готово немогуће ограничити. Ово је и један од разлога зашто се у научним и стручним круговима све више говори и о праву запосленог да се „искључи“ (*right to switch off / right to disconnect*) – као праву запосленог на могућност да се одаљи од свог посла, као и од различитих видова електронске комуникације који су везани за посао (пословни мејлови, поруке итд.). Овакво право први је својим прописима уредио француски законодавац 2016. године,¹³¹⁵ кроз утврђивање обавезе успостављања дијалога између представника запослених и послодавца у оквиру компанија које запошљавају више од педесет запослених, а ради уређења питања употребе дигиталних алата ван радног времена. Уколико приликом оваквих преговора не дође до закључења колективног уговора, послодавац, у складу са овим решењем, мора саставити кодекс доброг

¹³⁰⁹ Émilie Genin, „Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 32, број 3/2016, стр. 280-281.

¹³¹⁰ Valentina Forastieri, „Prevention of psychosocial risks and work-related stress“, *op. cit.*, стр. 12.

¹³¹¹ Више о овоме: Émilie Genin, „Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity“, *op. cit.*, стр. 280-290.

¹³¹² Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 497.

¹³¹³ Émilie Genin, „Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity“, *op. cit.*, стр. 290.

¹³¹⁴ Deirdre McCann, *Working time laws: a global perspective*, *op. cit.*, стр. 23.

¹³¹⁵ Right to switch off, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-switch-off>, 10. 8. 2020.

понашања који ће уредити то питање.¹³¹⁶ Потпуно другачији приступ овом питању заузет је у Немачкој. Наиме, немачки послодавци (*Volkswagen, Puma, BMW*) приступили су овом питању применом добровољног саморегулационог, дакле без прописима претходно утврђене обавезе, а са идејом усвајања политике пословања која би одговарала како запосленима, тако и послодавцима. Одличан пример у том смислу јесте пословање компаније *Volkswagen* која се одлучила за лимитирање могућности спања мејлова запосленима више од пола сата након завршеног радног времена.¹³¹⁷ На овај начин наиме, уважена је како евентуална потреба послодавца да се обрати свом запосленом на крају радног дана, тако и потреба запосленог да се по истеку радног времена посвети активностима које нису везане за посао.¹³¹⁸ Ипак, колико год овакве мере деловале револуционарно, саму њихову ефикасност појединци доводе у питање, с обзиром на то да оне код неких запослених могу, заправо, представљати додатан извор стреса. Наиме, постоје запослени којима опција рада ван радног времена заиста пружа могућност веће флексибилности у изналажењу равнотеже између приватног и пословног живота. Самим тим, укидање могућности рада ван радног времена код њих може за производ имати стрес, анксиозност и представљати извор бриге због недовршеног посла.¹³¹⁹

Додатно, треба имати и у виду да ризику временског порозитета нису изложена само високостручна лица, већ да он представља изазов са којим се могу суочити и нискоквалификовани запослени. Жененова наиме, овакав облик порозитета назива *порозитетом структуралног преклапања (structural overlap)* и истиче да се он везује за природу посла, који сам по себи, подразумева одређено, како она то назива, структурално преклапање радног времена и времена намењеног доколици и приватном животу. У том смислу ова ауторка наводи послове као што су послови пружања неге, посао стјуардесе, као и посао чистача у хотелима (ту се пре свега мисли на оне који раде са непуним радним временом) – чији је распоред обављања рада несигуран и у великом зависи од броја соба које имају да почисте у току дана.¹³²⁰ Тако, примера ради, резултати једног истраживања, чији је предмет флексибилизација радног времена стјуардесе, указују да се стјуардесе суочавају са све распрострањенијом праксом обављања рада у сменама у складу са измењеним распоредом летова, о којем се обавештавају у изузетно кратким роковима пре него што заправо треба да отпочну са извршавањем радних задатака. Оне се, тако, суочавају са великим притиском да „добровољно“ пристану да лете током периода предвиђених за одмор, што негативно утиче и на њихов приватни живот с обзиром на то да се замагљује граница између периода предвиђеног за рад и период доколице.¹³²¹ Ово је посебно забрињавајуће уколико се узме у обзир да посао стјуардесе, сам по себи, и иначе подразумева рад у сменама, као и ноћни рад – који као такви јесу узрок различитих здравствених проблема, те и отежавајући фактор за заштиту здравља и безбедности на раду. Наиме, распореди летова, као такви, и, с тим у вези, период у ком ова лица обављају рад, подразумевају ране поласке, дуге сате рада, ноћне летове, мењање временских зона – што за последицу опет има премор, недостатак сна, симптоме тзв. *цет лега (jet lag)*, што су све чиноци који потпомажу њихову склоност повредама на раду.¹³²² Непостајање било каквих правила у погледу распореда летова, као и кратки периоди одмора

¹³¹⁶ Luc Pansu, „Evaluation of ‘right to disconnect’ legislation and its impact on employee’s productivity“, *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, број 3/2018, стр. 100-101.

¹³¹⁷ Paul M. Secunda, „The employee right to disconnect“, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9, број 1/2019, стр. 29, <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3/>, 8. 10. 2020.

¹³¹⁸ *Ibid.*, стр. 29-30.

¹³¹⁹ Clarence Woodrow Von Bergen, Martin Bressler, Trevor L. Proctor, „On the grid 24/7/365 and the right to disconnect“, *Employee Relations Law Journal*, Vol. 45, број 2/2019, стр. 12-13.

¹³²⁰ Émilie Genin, „Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity“, *op. cit.*, стр. 291.

¹³²¹ Vivian Shalla, „Time warped: the flexibilization and maximization of flight attendant working time“, *op. cit.*, стр. 346, 357-358.

¹³²² Alwin van Drongelen, Cécile R. L. Boot, L. Willemijn Pas, Gregorius B. S. Penders, Hynek Hlobil, Allard J. van der Beek, Tjabe Smid, „Flight schedules and occupational accidents among cabin crew: a longitudinal study“, *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, Vol. 84, број 12/2013, стр. 1281.

између два везана радна дана - као правило ове струке,¹³²³ доводи, дакле, и до веће непредвидивости периода одређеног за рад, што јесте и узрок склоности ка стресу и породичним конфликтним ситуацијама.¹³²⁴

1.5.3. Одмор као физиолошка, културна и верска потреба запосленог

Право на одмор део је групе права којима се настоје заштитити здравствене и друге способности запосленог од прекомерног исцрпљивања, као и могућност обнављања њихових радних способности - кроз њихово удаљавање од радне средине током одређеног периода времена.¹³²⁵ То је, наиме, и једна од његових основних разлика у односу на право на одсуство, јер право на одмор служи ослобађању од умора и обнови радног потенцијала запосленог, док право на одсуство служи задовољавању приватних потреба или испуњењу радних обавеза.¹³²⁶ Стога, право на одмор представља и једно од основних људских права које је, као такво, прокламовано и Универзалном декларацијом о људским правима,¹³²⁷ док је Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима¹³²⁸ њему потврђена и природа основног социјалног права. Ревидирана европска социјална повеља, у оквиру права на правичне услове рада, непосредно признаје право на годишњи одмор, као и право на недељни одмор, док се право на дневни одмор признаје посредно - кроз захтев за обезбеђењем разумног броја радних сати у току једног дана.¹³²⁹ Иако ова права нису, дакле, гарантована одговарајућим чланом који се децидно односи на безбедне и здраве услове рада (члан број 3), како то Лоршер (*Lörscher*) истиче, веза између права на правичне услове рада и права на безбедне и здраве услове рада више је него очигледна и, као таква, више пута је и призната од стране Европског комитета за социјална права.¹³³⁰ Када се ради о стандардима Међународне организације рада, приступ питању права на одмор разликује се у односу на то да ли се ради о праву на одмор у току дневног рада, праву на дневни одмор, праву на недељни одмор или праву на годишњи одмор. Наиме, *право на одмор у току дневног рада* јесте право којем у оквиру Међународне организације рада није посвећена пажња односно, није експлицитно препознато нити уређено. Ипак, иако је ово можда помало и необично – имајући у виду да се ради о једном изузетно важном питању, то се може приписати идеји да се ради о праву за које су конституенти Међународне организације рада сматрали да је најбоље препустити колективном преговарању, односно другим одговарајућим инструментима којима се уређује организација рада код послодавца (све док се поштује максималан период трајања радног времена у току дана, односно недеље). Опет, иако дневни одмор, као такав, такође није посебно поменут ни у једном од општих стандарда Међународне организације рада, он се може посматрати као право које је посредно признато - уколико се посматра као период који није дефинисан као радно време у складу са међународним стандардима који утврђују максималан период трајања радног времена.¹³³¹ Када се, пак, ради о последња два преостала права на одмор ситуација је потпуно другачија, те је тако право на недељни одмор у трајању

¹³²³ Yuichiro Ono, Shinya Watanabe, Syuhei Kaneko, Kazuya Matsumoto, Masaru Miyao, „Working hours and fatigue of Japanese flight attendants (fa)“, *Journal of human ergology*, број 20/1991, стр. 155.

¹³²⁴ Émilie Genin, „Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity“, *op. cit.*, стр. 292.

¹³²⁵ Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право – приручник за полагање правосудног испита*, *op. cit.*, стр. 230-231.

¹³²⁶ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 173.

¹³²⁷ Универзална декларација о људским правима, члан 24.

¹³²⁸ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 7, став 1, тачка б.

¹³²⁹ Ревидирана европска социјална повеља, члан 2, ст. 1, 3, 5.

¹³³⁰ Klaus Lörscher, „Article 3 – the right to safe and healthy working conditions“, у: Niklas Braun, Klaus Lörscher, Isabell Schömann, Stefan Clauwaert (eds), *The European social charter and the employment relation*, Hart publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 183-184.

¹³³¹ Naj Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, *op. cit.*, стр. 11.

од најмање двадесет и четири узастопна сата предвиђено Конвенцијом Међународне организације рада број 14 о примени недељног одмора у индустријским предузећима,¹³³² као и Конвенцијом Међународне организације рада број 106 о недељним одморима у трговини и бироима,¹³³³ док је право на годишњи одмор у трајању од најмање три радне недеље за једну годину проведenu на раду предвиђен Конвенцијом Међународне организације рада број 132 о плаћеном годишњем одмору.¹³³⁴ Ипак, сваки од четири наведена облика права на одмор има неку своју одговарајућу улогу у погледу заштите физичке и психичке добробити запослених лица.¹³³⁵

Одмор у току дневног рада представља краткотрајни прекид рада који заправо треба да омогући запосленом лицу да се одмори и бави неким за то подесним активностима.¹³³⁶ Другим речима, сврха одмора у току дневног рада јесте, пре свега, да одагна умор који се може акумулирати током обављања рада – што је посебно случај са пословима који су физички или ментално захтевни.¹³³⁷ Утврђивање распореда радног времена, пак, као једно од права које у начелу припада послодавцу, подразумева да је на њему да одреди почетак и завршетак рада запослених, као и период одмора у вези са тим. Овакво право послодавца своје порекло води из права на слободу предузетништва и као такво омогућава послодавцу да распоред прилагоди потребама процеса рада.¹³³⁸ У интересу је послодавца, да овом задатку приступи промишљено, како неадекватна организација радног времена и дуг период рада у току дана за очекивану последицу могу имати непродуктивност запослених.¹³³⁹ Наиме, премор - као психофизичко стање организма до којег долази услед претходно начињених менталних или физичких напора који за појединца постају до те мере пренапорни да му онемогућавају да испуни захтеве посла који обавља, или који обављање таквог посла отежавају тако да он може да га обави само уз велики ментални напор, може представљати узрок како лоших резултата рада запосленог и његовог осећаја професионалне неспособности, тако и његове склоности повређивању.¹³⁴⁰ У складу са тиме, Законом о раду прописано је право на одмор у току дневног рада које, у зависности од времена које запослени проводи у току дана обављајући рад, може бити различитог периода трајања. Стога, уколико се ради о запосленом који ради најмање шест часова дневно, одмор у току дневног рада предвиђен је у трајању од најмање тридесет минута. Овакав одмор нешто је краћи када се ради о запосленима који раде дуже од четири а краће од шест сати дневно (најмање петнаест минута), односно дужи када се ради о запосленима који раде дуже од десет часова дневно (најмање четрдесет пет минута). Одмор у току дневног рада рачуна се притом као радно време и не може се употребити на почетку или на крају радног времена.¹³⁴¹ Ово и логично како би одмор у току дневног рада употребљен на такав начин изгубио и сврху због које је утврђен. Наиме, резултати једног истраживања показали су да је ризик од повређивања у току два сата непрекидног рада чак два пута већи на крају оваквог периода у односу на његов сам почетак. У том смислу, увођење паузе у двосатним интервалима на задацима који су непрекидног и репетитивног карактера, показало се целисходним приступом овом проблему - како се постојећи ризик од повређивања одмах

¹³³² Конвенција Међународне организације рада број 14 о примени недељног одмора у индустријским предузећима (*Службене новине Краљевине СХС*, број 9-XXII/1927).

¹³³³ Конвенција Међународне организације рада број 106 о недељним одморима у трговини и бироима (*Службени лист ФНРЈ-Међународни уговори и други споразуми*, бр. 12/58).

¹³³⁴ Конвенција Међународне организације рада број 132 о плаћеном годишњем одмору/ревидирана/ (*Службени лист СФРЈ*, бр. 52/73).

¹³³⁵ Naj Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, *op. cit.*, стр. 7.

¹³³⁶ Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право – приручник за полагање правосудног иступа*, *op. cit.*, стр. 231.

¹³³⁷ Naj Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, *op. cit.*, стр. 7.

¹³³⁸ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 489-490.

¹³³⁹ Sangheon Lee, Deirdre McCann, Jon C. Messenger, *Working time around the world trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, *op. cit.*, стр. 123.

¹³⁴⁰ Frank Van Dijk, Gerard Swaen, „Fatigue at work“, *op. cit.*, стр. i1.

¹³⁴¹ Закон о раду, члан 64.

након протекле паузе враћао на готово исти ниво који је имао на самом почетку радног дана.¹³⁴² Специфичност одмора у току дневног рада, односно, колоквијално речено, паузе, ипак, јесте та да је за време паузе запослен одвојен од свог породичног и приватног окружења – јер он паузу проводи на месту рада. Осим тога, послодавац, додуше само у изузетним случајевима, задржава право да у случају неодложне потребе захтева од запосленог одређено чињење. Ово и јесте разлог зашто не постоји јединствени став да ли овакав период заиста треба и квалификовати као период одмора или га треба урачунавати у радно време, што је, видели смо, *modus operandi* који је одабрао српски законодавац.¹³⁴³

Сам правни режим одмора у току рада, као и дневног и недељног одмора, може пак бити *опитнег карактера* – који се односи на све запослене и на све делатности, али и *посебног карактера* (*ratione materiae* и *ratione personae*).¹³⁴⁴ Тако је, примера ради, у Шпанији у погледу запослене деце (старије од 16 година - што је минимална граница за запошљавање, а млађе од 18 година), прописана пауза у току рада у пола сата дужем трајању у односу на ону коју имају остали запослени.¹³⁴⁵ Ово је битно другачије решење од оног које се примењује у српском праву, с обзиром на то да овакву врсту посебне заштите малолетних запослених домаћи прописи не познају.

Дневни одмор представља време од краја минулог до почетка новог дневног рада¹³⁴⁶ односно, другим речима, представља паузу између два радна дана.¹³⁴⁷ У том смислу он, заправо, представља и један додатни инструмент за утврђивање граница периода трајања радног времена као таквог. Другим речима, право на дневни одмор јесте додатан инструмент којим се ограничава моћ послодавца у погледу организације распореда радног времена - пружајући на тај начин заштиту здравља његових запослених.¹³⁴⁸ Наиме, трајање радног времена може се ограничити како кроз утврђивање максималног броја сати које запослени може провести у обављању рада, тако и кроз постављање захтева у погледу минималне дужине трајања периода одмора између два узастопна радна дана.¹³⁴⁹ Штавише, у Великој Британији изричита законска одредба којом је утврђен максималан период трајања радног времена у току једног дана ни не постоји. С друге стране, британски законодавац прописао је минималан период трајања дневног одмора у периоду од једанаест узастопних сати у току сваког дана (односно двадесет четири часа).¹³⁵⁰ У Републици Србији, пак, прописано је право запосленог на дневни одмор у трајању од најмање дванаест часова непрекидно у оквиру периода од двадесет четири сата, односно, у непрекидном трајању од једанаест сати - уколико је реч о запосленом којем је извршена прерасподела радног времена.¹³⁵¹ Овакво решење представља део апсолутног социјалног правног поретка, чиме је послодавац спречен да делује ван таквих оквира - те он не може ни на који начин утврдити дневни одмор у краћем обиму. На тај начин је, дакле, омогућено да запослени добију преко потребан одмор, који је између осталог и предуслов њиховог здравља. Наиме, само здрав човек може бити способан да ради и да на тај начин обезбеди сопствену егзистенцију. Уколико, пак, услед неадекватних услова рада,

¹³⁴² Philip T. Tucker, Simon Folkard, Ian Macdonald, „Rest breaks and accident risk“, *The Lancet*, Vol. 361, 2003, https://www.researchgate.net/publication/10883591_Rest_breaks_and_accident_risk, 12. 8. 2020.

¹³⁴³ Вид. Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 288-292.

¹³⁴⁴ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 489.

¹³⁴⁵ Manuel Carlos Palomeque Lopez, Manuel Alvarez De La Rosa, *Derecho del trabajo*, *op. cit.*, стр. 678.

¹³⁴⁶ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 178.

¹³⁴⁷ Naj Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, *op. cit.*, стр. 8.

¹³⁴⁸ Manuel Carlos Palomeque Lopez, Manuel Alvarez De La Rosa, *Derecho del trabajo*, *op. cit.*, стр. 874.

¹³⁴⁹ Deirdre McCann, *Working time laws: a global perspective*, *op. cit.*, стр. 38.

¹³⁵⁰ Ипак, период трајања радног времена ограничен је на недељном нивоу и он не може износити више од четрдесет осам часова недељно у просеку – рачунајући ту и прековремени рад, у референтном периоду од седамнаест недеља. Stephen Hardy, Mark Butler, *Labour law in Great Britain*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2014, стр. 129–130.

¹³⁵¹ Закон о раду, члан 66.

његово здравље буде нарушено, то само по себи неће имати искључиво радноправне, већ и економске и посебно негативне социјалне последице.¹³⁵²

Стога ништа није мање битан ни *недељни одмор* као пре свега физиолошка, а потом и културна и верска потреба запосленог,¹³⁵³ који се везује за слободно време од краја минуле па до почетка наредне радне недеље.¹³⁵⁴ У многим земљама, наиме, право на недељни одмор има карактер основног права које је, као такво, отелотворено и у тексту Устава¹³⁵⁵ - што је између осталог случај и у Републици Србији.¹³⁵⁶ Сам приступ регулисању права на недељни одмор у неким земљама концептуално је, ипак, измењен последњих година – што се огледа било у продужењу трајања недељног одмора, било у либерализацији забране рада на дане одређене за време одмора.¹³⁵⁷ Када се говори о другонаведеном приступу, како то Лубарда примећује, треба имати у виду да развој права на недељни одмор карактерише тенденција помирења не само захтева да се обезбеди дан за породичан живот и дружење, већ и постојећег потрошачког стила живота и потребе за забавом. Ово је последично створило и потребу да одређен број послодаваца ради и недељом¹³⁵⁸ - независно од оних послодаваца у оквиру сектора који су и иначе, традиционално, уживали посебан режим.¹³⁵⁹ У Републици Србији, право на недељни одмор не подразумева право на одмор недељом - мада се, по правилу, недељни одмор користи на тај дан.¹³⁶⁰ Период недељног одмора треба, притом, колико је то могуће, да буде утврђен сходно дану који је традиционално, односно у складу са обичајима, прихваћен као дан одмора.¹³⁶¹ Ово, између осталог, јер дан недељног одмора има и своје дубоке верске корене.¹³⁶²

Право на годишњи одмор, утврђено је са идејом да је ради осећаја благостања запослених неопходан један дужи период одмора који би им омогућио да се мало одаље од свог посла и проведу време са својим породицама.¹³⁶³ У домаћем праву оно је прокламовано Уставом, заједно са правом на дневни и недељни одмор¹³⁶⁴ и по својој природи је неутуђиво, како се нико не може одрећи права на годишњи одмор. Осим тога, ово право не може се ускратити нити заменити новчаном накнадом, осим изузетно, у случају престанка радног односа.¹³⁶⁵ Ипак, у зависности од државе у којој се ово право признаје, оно такође може бити и диспонибилног карактера. Посебно је тако интересантно решење јапанског законодавца који је начин употребе права на годишњи одмор уредио на потпуно несвакидашњи начин, који се може приписати самој природи јапанске културе. Наиме, у Јапану одмор који се употребљава у периоду од недељу дана или више у пракси јесте нешто што заправо представља новину и не може се рећи да је пракса којој сви запослени прибегавају – што је, између осталог, последица осећаја нелагодности због повећаног обима посла који на тај начин остаје њиховим колегама. С друге стране, с обзиром на то да је њихово право на годишњи одмор утврђено на тај начин да му могу прибегавати у више наврата (што и јесте последица одсуства обичаја одласка на годишњи одмор у пракси), Јапанци рађе користе дане годишњег

¹³⁵² Предраг Јовановић, Дарко Божичић, „Заштита и безбедност запослених на раду“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2016, стр. 753.

¹³⁵³ Manuel Carlos Palomeque Lopez, Manuel Alvarez De La Rosa, *Derecho del trabajo*, *op. cit.*, стр. 875.

¹³⁵⁴ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 499.

¹³⁵⁵ Lammy Betten, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 200.

¹³⁵⁶ Устав РС, члан 60, став 3.

¹³⁵⁷ Sangheon Lee, Deirdre McCann, Jon C. Messenger, *Working time around the world trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, *op. cit.*, стр. 127.

¹³⁵⁸ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 500.

¹³⁵⁹ Sangheon Lee, Deirdre McCann, Jon C. Messenger, *Working time around the world trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, *op. cit.*, стр. 127.

¹³⁶⁰ Закон о раду, члан 67, ст. 1-3.

¹³⁶¹ Ревидирана европска социјална повеља, члан 2, став 1, тачка 5.

¹³⁶² Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 500.

¹³⁶³ Sangheon Lee, Deirdre McCann, Jon C. Messenger, *Working time around the world trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, *op. cit.*, стр. 18.

¹³⁶⁴ Устав РС, члан 60, став 4.

¹³⁶⁵ Закон о раду, члан 68, став 4.

одмора у навратима због болести или настанка неке друге хитне ситуације. Ипак, чак и ако је право на годишњи одмор уређено на такав начин, више него често се дешава да солидан број дана на који запослени има право на име годишњег одмора на крају године остане неискоришћен.¹³⁶⁶ С друге стране, српски законодавац је, како би обезбедио употребу права на годишњи одмор у складу са сврхом којој је и намењено (иако је предвидео могућност да се оно може користити како једнократно, тако и у два или више делова), прописао да – уколико се запослени одлучи да своје право на годишњи одмор користи у деловима, први део одмора мора користити у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године.¹³⁶⁷ На тај начин, дакле, запослени се мора одаљити од посла у довољном дугом временском периоду, што последично треба да има позитиван ефекат и на његово свеукупно благостање. У Канади је пак, диспонибилност права на годишњи одмор децидна, с обзиром да се, у складу са меродавним прописима, запослени може одрећи права на годишњи одмор за одређену годину запослења, на основу одговарајућег писаног споразума закљученог са послодавцем.¹³⁶⁸ Последично се стога може сматрати и да овакво право на годишњи одмор на тај начин мења и свој карактер, те и да не представља право којим се настоји обезбедити боље здравље и благостање личности запосленог.¹³⁶⁹ Да оваква политика није целисходна, говори и чињеница да је јапански законодавац – услед приказане праксе некоришћења права на годишњи одмор у складу са сврхом којој је намењено, утврдио обавезу послодавца да охрабрује своје запослене да ово право заправо и користе.¹³⁷⁰ Ово уосталом и у складу са последицама које су у овом примеру више него уочљиве. Наиме, Јапан је иначе познат по не тако ласкавој статистици коју карактерише велики број смртних случајева услед здравствених погоршања као што су срчани удар, шлог и отказивање органа, а који се свакодневно догађају као последица прекомерног стреса, лоше исхране и недостатка одмора услед прекомерног рада.¹³⁷¹

1.5.4. Право на зараду – елемент превентивног или репараторног карактера?

Теорија Адама Смита о компензативним платним диференцијалима (*compensating wage differentials*) промовише идеју да посао који поседује одређене недопадљиве карактеристике мора подразумевати и већу зараду, те се тако, приликом утврђивања нивоа зараде, у обзир узимају различити аспекти одређеног посла. Овакви аспекти – као што је то случај и са *вероватноћом повређивања запосленог при обављању рада*, својом „ценом“ последично формирају и коначан износ зараде која следује запосленом лицу.¹³⁷² У том смислу, у складу са претходно образложеном теоријом, висина зараде запосленог лица на коју он пристаје приликом заснивања радног односа требало би да буде утолико већа што је већи ризик од његовог повређивања или обољевања услед посла који обавља у име, за рачун и под влашћу послодавца. Другим речима дакле, тако утврђен *виши ниво зараде могао би бити перцепиран као одређени вид обештећења запосленог у случају да дође до здравственог погоршања услед бављења одређеним послом*. Ипак, поставља се питање да ли тако увећан износ зараде заиста

¹³⁶⁶ Tadashi A. Hanami, Fumito Kumiya, Ryuchi Yamakawa, *Labour law in Japan*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2015, стр. 107.

¹³⁶⁷ Закон о раду, члан 73, ст. 1–3.

¹³⁶⁸ Annual vacations, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/annual-vacation.html>, 26. 3. 2020.

¹³⁶⁹ Donald D. Carter, Geoffrey England, Brian D. Etherington, Gilles Trudeau, *Labour law in Canada*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2001, стр. 164.

¹³⁷⁰ Tadashi A. Hanami, Fumito Kumiya, Ryuchi Yamakawa, *Labour law in Japan*, *op. cit.*, стр. 98.

¹³⁷¹ Naj Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, *op. cit.*, стр. 5. Више о феномену кароши, видети *supra*, стр. 82.

¹³⁷² Robert Smith, „Compensating wage differentials and public policy: a review“, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 32, број 3/1979, стр. 339-340.

представља одраз опасности професионалних ризика, као и вероватноће њеног наступања. У складу са тиме, Вагнер сматра да би о адекватном обештећењу, у том смислу, могло бити говора уколико би како послодавац, тако и запослени, били у потпуности упознати са вероватноћом наступања професионалног ризика, као и са висином штете коју он може нанети. С друге стране, како он истиче, уколико само једна од уговорних страна није у потпуности упозната са наведеним релевантним подацима, о ефикасности таквог вида обештећења не би могло бити ни говора.¹³⁷³ Осим тога, очекивана последица примене овакве теорије у пракси, била би и редуковање средстава намењених улагању у превенцију повреда на раду и професионалних обољења од стране послодавца – услед алокације средстава која би иначе била уложена у превенцију, а на име исплате увећаног износа зарада.¹³⁷⁴ Додатно, ефикасност висине зараде као једног вида обештећења од наступања одређених ризика, на које запослени пристаје приликом заснивања радног односа, оспорава се и с обзиром на то да се показало да појединци увек претпостављају да су они у мањем ризику да буду жртве наступања одређене опасности у односу на друга лица.¹³⁷⁵ Ово поготово када се има у виду да би друштвено порекло једног лица, као и степен његове аверзије према одређеним опасностима, свакако били од великог утицаја у односу на његову перцепцију саме опасности – односно да ли нешто заиста представља опасност или не.¹³⁷⁶

Ипак, интересантно је посматрати ову теорију и из другог угла и поставити питање да ли би се (уколико би се заиста могло говорити о висини зараде као адекватном одразу ризика посла који је запослени, у складу са уговором о раду, дужан да обавља), то онда могло тумачити и на тај начин да би понуђена висина зараде од стране послодавца, услед валоризације степена ризика и висине могуће штете, на запосленог могла деловати освешћујуће и, у том смислу, превентивно - на тај начин да би га одговорила од заснивања таквог радног односа или бар навела на савесније понашање приликом обављања свакодневних задатака? На жалост, позитиван одговор на ово питање делује нам мало вероватан - што је и разлог наше склоности закључку да се о висини зараде, као једном од елемената радноправне заштите од настанка повреда на раду и професионалних болести, ипак, не може говорити. Ово свакако не значи да она никако не може имати посредан утицај и на сам стандард заштите здравља и безбедности на раду и, у том смислу, превенције повреда на раду и професионалних болести. Наиме, како то Парсонс (*Chris Parsons*) примећује, већи ризик са којим се запослени суочавају при обављању одређеног посла може представљати разлог да од послодавца захтевају већу зараду – што уз трошкове наступања несрећа на раду (као што су то штета коју је несрећа проузроковала на опреми, трошкови евентуалног судског поступка итд.) може бити подстицај за послодавца да питању безбедности и здравља на раду приступи на одговорнији начин.¹³⁷⁷ Осим тога, уколико висина зараде коју запослени остварује није утврђена у довољно високом износу, који би му омогућио да задовољи своје основне економске, социјалне и културне потребе - он ће бити присиљен да ради и у периоду одређеном за одмор, чиме ће право на одмор, као један од елемената заштите здравља и безбедности на раду запосленог, изгубити свој пуни смисао.¹³⁷⁸

¹³⁷³ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 16-18.

¹³⁷⁴ Robert Smith, „Compensating wage differentials and public policy: a review“, *op. cit.*, стр. 340.

¹³⁷⁵ Stavros Drakopoulos, Ioannis Theodossiou, „Workers’ risk underestimation and occupational health and safety regulation“, *op. cit.*, стр. 643-644.

¹³⁷⁶ Robert Smith, „Compensating wage differentials and public policy: a review“, *op. cit.*, стр. 340.

¹³⁷⁷ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 373.

¹³⁷⁸ Naj Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, *op. cit.*, стр 5.

1.6. Право на приватност и заштита здравља и безбедности на раду

Иако се не може говорити о достојанству на раду запосленог уколико се вређа његово право на приватност¹³⁷⁹ проблематика права на приватни живот, па самим тим и на приватност на раду, данас представља посебан изазов – имајући у виду експанзију социјалних мрежа, развитак технике и технологије, као и све иновативније начине на које се може допрети до приватне сфере једне личности. Потоње поготово када се говори о инструментима којима се може вршити надзор над радом запослених лица, који постају све инвазивнији - што их и чини снажним извором стреса и, самим тим, озбиљним фактором ризика по здравље запослених. Један од интересантних примера новијег датума у том погледу јесте прилично контроверзна Амазонова наруквица – дизајнирана да надзире рад запослених лица у складиштима. Наиме, суфистицираност дизајна ове наруквице доведена је до те мере да она може прецизно да прати сваки покрет руке запосленог те да га, употребом вибрације, усмерава у другом правцу (у овом случају до правог пакета) – што би требало да скрати период потребан запосленом да дође до порученог производа и последично му омогући да у краћем временском року испуни више поруџбина.¹³⁸⁰ Сама чињеница да би послодавцу могао бити познат сваки покрет запосленог (чак и најбаналнији као што је рефлексна реакција на свраб – односно чешање) отвара потпуно нове и застрашујуће могућности за вршење надзора над радом запослених лица.¹³⁸¹ Уосталом, приватност јесте нешто што представља опште правило, док упад у њу мора бити само изузетак - односно неопходност која мора бити доказана и оправдана.¹³⁸² Стога, иако је неспорно да овакав изум поседује потенцијал да скрати време неопходно за извршавање одређених операција, истовремено се поставља и питање да ли би последично запослени могли бити у невољи уколико им се руке нађу на „погрешном месту у погрешно време“?¹³⁸³ О здравој радној средини овде свакако не може бити ни говора, јер тешко је њено постојање уопште и узети у разматрање уколико се код запосленог ствара утисак да га неко константно посматра. На крају крајева, забрана континуираног надзора активности запосленог и постоји из потребе да се пружи одговарајућа заштита приватном животу и достојанству запослених лица, као и због чињенице да он представља значајан ризик за њихово здравље.¹³⁸⁴ Ипак, чињеница јесте и да је једна од основних обавеза послодавца да обезбеди да запослени рад обављају на начин на који њихови безбедност и здравље на раду не могу бити угрожени. У том смислу, српски законодавац прописао је дужност послодавца да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.¹³⁸⁵ Овакву обавезу је немогуће испунити без одређеног надзора – те последично и задирања и у сферу приватног живота запосленог у одређеној, одговарајућој мери.

Као посебно комплексно питање јавља се могућност евентуалног захтева у погледу тестова на употребу психоактивних супстанци и алкохола, односно тестова на одређена обољења (као што је, примера ради, питање заражености вирусом ХИВ-а). Потоње, наиме, с обзиром на то да се на овај начин, могу угрозити како право на приватан живот запосленог, тако и људско достојанство. Овакав сукоб интереса послодавца да обезбеди одређен стандард безбедности и здравља на раду и интереса запосленог да се у његов приватни живот не задире више него што је неопходно и јесте разлог зашто не постоји јединствени став у овом погледу. Уосталом, опречни ставови у том смислу и јесу очекивани, с обзиром на то да има доста

¹³⁷⁹ Бранко Лубарда, „Социјална права и универзалне вредности“, *Правни живот*, број 11/2015, стр. 760.

¹³⁸⁰ Amazon patents wristband that tracks warehouse workers' movements, <https://www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking>, 24. 3. 2020.

¹³⁸¹ If workers slack off, the wristband will know. (and Amazon has a patent for it.), <https://www.nytimes.com/2018/02/01/technology/amazon-wristband-tracking-privacy.html>, 24. 3. 2020.

¹³⁸² Roger Blanpain, *Labour law in Belgium*, Wolters Kluwer, the Hague, 2012, стр. 169.

¹³⁸³ If workers slack off, the wristband will know. (and Amazon has a patent for it.), *op. cit.*

¹³⁸⁴ Више о томе: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 528.

¹³⁸⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 9, став 1.

разлога који овакво тестирање оправдавају, али и ништа мање оних који његову оправданост доводе у питање. *Заговорници тестирања*, наиме, истичу аргументе који се односе на области медицине, саобраћаја и грађевине - у којима ослабљена чула и моћ расуђивања са собом могу носити и озбиљне последице, уз додатни аргумент да обезбеђење безбедне радне средине и јесте обавеза послодавца. Насупрот томе, *противници* оваквог становишта истичу да овакво тестирање указује, пре свега, на употребу таквих супстанци, али не и на њихов учинак у погледу радних перформанси. Њихов је став да тестирање овог типа представља неоправдан упад у приватну сферу појединца, као и његово тело, те и да је чак и евентуална слобода пристанка у том смислу упитна - уколико постоји страх од последица одбијања подвргавања оваквом тесту.¹³⁸⁶ Ипак, склони смо да заузмемо став да обављање одређених послова (као што је то, примера ради, посао хирурга) једноставно, због саме њихове природе, не могу подразумевати и слободу запосленог да одлучи да ли ће бити тестиран или не - како употреба психоактивних супстанци или алкохола може угрозити како њега самог, тако и друго лице.¹³⁸⁷ Слобода коју запослени тада, мишљења смо, може имати јесте она која и јесте основно право запосленог – односно слобода избора да ли жели да ради или не (с обзиром на то да слобода рада подразумева како њен позитивни, тако и њен негативни аспект).¹³⁸⁸ У сваком случају, оправданост самог теста на употребу дрога мора се ценити од случаја до случаја, имајући дакле у виду врсту послодавчеве делатности, као и врсту послова које запослени обавља – тим пре што употреба дрога, за разлику од употребе алкохола, представља незаконито и друштвено неприхватљиво понашање.¹³⁸⁹ Треба, притом, имати у виду да у одређеним срединама одређена конзумација алкохола може представљати и један облик друштвено прихватљивог понашања. С тим у вези, стручњаци Међународне организације рада истичу да се питање да ли се ради о проблематичној употреби дроге и алкохола на радном месту или не, мора пажљиво проценити и сагледати у контексту националног, социјалног, културног, етничког и религијског аспекта - како су то све чиниоци од значаја за оцену прихватљивости таквог понашања и евентуалних последица на понашање запослених услед употребе ових супстанци. Уосталом, став Међународне организације рада јесте да опијање, као и проблеме везане за дрогу, треба сматрати као здравствене проблеме, као и да се према њима као таквим треба и односити – без икакве дискриминације, као да се ради о било ком другом здравственом проблему у вези са радом. Стога се чини значајним утврдити узрок оваквог понашања запосленог, како одређени аспекти везани за рад такође могу допринети употреби алкохола и психоактивних супстанци. Овде се наиме, пре свега, мисли на факторе као што је стрес који је проузрокован неадекватном организацијом рада код послодавца, рад у сменама, ноћни рад

¹³⁸⁶ International Labour Organization, „Comming clean: Drug and alcohol testing in the workplace“, *World of work – the magazine of the ILO, Bringing decent work into focus*, број 2006/57, стр. 33-34.

¹³⁸⁷ Тако у Белгији, при запошљавању, послодавци имају право да постављају само она питања која се тичу аспеката који су релевантни у погледу дужности, односно за вршење дужности из радног односа. С друге стране, медицинска испитивања морају поштовати *принципе коначности, транспарентности и пропорционалности*. *Принцип коначности* подразумева да се биолошки тестови, медицинска испитивања или било које прикупљање медицинских података који се тичу здравствених података запослених лица, односно лица која траже запослење могу предузети само у смислу специфичних захтева доступног посла. Притом, утврђена је забрана предвиђајућих генетских испитивања, као и тестова на постојање ХИВ вируса (осим уколико је то неопходно услед ризика који посао у питању са собом носи). У складу са *принципом пропорционалности* како биолошки тестови, тако и медицинска испитивања могу бити захтевани, као и обављани, искључиво од стране лекара надлежног за саветовање у погледу превенције на раду. Свака процена неподобности поменутог лекара прослеђује се и лекару одређеног од стране запосленог, односно лица које тражи запослење. Последњи релевантни принцип, односно *принцип транспарентности*, подразумева да како запослени, тако и лице које тражи запослење, морају бити обавештени на поверљив начин како о самом испитивању, тако и његовој сврси, најмање 10 дана пре испитивања. Вид. Roger Blanpain, *Labour law in Belgium, op. cit.*, стр. 156-158.

¹³⁸⁸ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, op. cit.*, стр. 111-113.

¹³⁸⁹ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе, op. cit.*, стр. 534.

итд.¹³⁹⁰ Медицинско тестирање запосленог уопште, дакле било да се ради о тестирању на присуство дрога, алкохола и других психоактивних супстанци или тестирању на ХИВ, генетско тестирање, па чак и тестирање менталног здравља, неспорно се може вршити уколико постоји изричита сагласност запосленог док, с друге стране, одсуство такве сагласности замагљује прецизне границе допуштености, односно недопуштености таквог тестирања.¹³⁹¹ У потоњем случају тестирање може се стога правдати, пре свега, чињеницом да запослени обавља високо ризичне послове чијим извршавањем он може угрозити безбедност других лица (пилоти), као и обавезом послодавца да обезбеди заштиту здравља и безбедности на раду запосленог - илити да спроведе у праксу начело превенције повреда на раду и професионалних болести, док је у неким државама оно дозвољено и уколико запослени свој посао не обавља на адекватан начин услед последица одређеног обољења, као и уколико се овакво тестирање везује за утврђивање опште способности за рад.¹³⁹² Посебно је тако специфична могућност за тестирање на зараженост вирусом ХИВ-а, имајући у виду да ХИВ, као такав, не представља болест нити може да се пренесе свакодневним, уобичајеним, контактима на месту рада (осим у одређеним занимањима, када се овакво тестирање може поставити и као услов за заснивање радног односа - посао хирурга), а ни не спречава запосленог да успешно обавља своје радне задатке.¹³⁹³ Тестирање запосленог на ХИВ, стога, уколико не постоји елемент сагласности, представља кршење његовог права на физички интегритет - осим уколико је такво тестирање разумно и нужно у датим околностима, а имајући у виду да запослени у радном односу прихвата и извесна ограничења одређених својих права, у мери у којој је то неопходно ради постизања реалних циљева послодавца.¹³⁹⁴ Још је, ипак, контроверзнија могућност генетског тестирања запослених, имајући у виду да се не сме стављати знак једнакости између склоности, односно предиспозиције лица за одређено обољење и самог обољења о коме је реч,¹³⁹⁵ док подаци о таквој предиспозицији, у тренутку када се нађу у рукама послодавца, отварају могућност различитих злоупотреба. Потоње и јесте разлог зашто је неопходно правити разлику између генетског мониторинга и генетског скрининга, као две различите врсте генетског тестирања.¹³⁹⁶ Први наведени облик генетског тестирања, односно *генетски мониторинг*, спроводи се у циљу утврђивања евентуалних генетских абнормалности које су потенцијално проузроковане одређеним токсичним материјама којима су запослени изложени на месту рада, те се он, као такав, спроводи у оквиру мера заштите здравља и безбедности на раду. С друге стране, *генетски скрининг* јесте облик генетског тестирања који се спроводи у циљу утврђивања урођених генетичких карактеристика за које се сматра да повећавају подложност за каснији настанак одређеног обољења.¹³⁹⁷ Другим речима, док се мониторинг односи на испитивање да ли је на генима појединца већ дошло до промена или оштећења, скрининг више подразумева прогностику.¹³⁹⁸ Овакве особине генетског скрининга чине, пак, овај облик генетског тестирања етички упитним, имајући у виду опасност од употребљавања оваквих података за заснивање радног односа са кандидатом, његово напредовање, као и за

¹³⁹⁰ International Labour Organization, *Managing of alcohol- and drug-related issues in the workplace*, International Labour Office, Geneva, 1996, стр. 6, 26, 32. Додатно, треба имати у виду и да се не може искључити ни могућност тзв. „лажних позитивних“ тестова. Тако, примера ради, особа у себе може унети довољну количину семенки мака која ће, при оваквим тестовима, указивати на употребу хероина. Ово у складу са чињеницом да хероин заправо потиче од опијума мака. Вид. International Labour Organization, „Comming clean: Drug and alcohol testing in the workplace“, *op. cit.*, стр. 35.

¹³⁹¹ Милица Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, *op. cit.*, стр. 161-162.

¹³⁹² *Ibid.*, стр. 163-164.

¹³⁹³ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 506-508.

¹³⁹⁴ Милица Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, *op. cit.*, стр. 172-173.

¹³⁹⁵ Предиктивна вредност генетских тестова за настанак одређених болести, што подразумева и професионалне болести, по својој природи није велика, односно, није прецизна на нивоу појединачних случајева. Сања Н. Стојковић Златановић, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, Институт друштвених наука, Београд, 2019, стр. 97.

¹³⁹⁶ *Ibid.*, стр. 97.

¹³⁹⁷ *Ibid.*, стр. 97.

¹³⁹⁸ Милица Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, *op. cit.*, стр. 174-175.

одлуку о престанку радног односа, односно, за вршење „генетске дискриминације“ те и, у складу са тиме, повређивање права достојанствен рад.¹³⁹⁹ Могућност оваквог предиктивног тестирања ипак не мора бити ни нужно лоша јер она, пре свега, појединцима пружа одређене релевантне податке којима се могу руководити не само како би сачували своје здравље, већ и при доношењу важних животних одлука као што је избор да ли ће стварати потомство или не (уколико могу свом детету пренети одређено генетско обољење).¹⁴⁰⁰ Осим тога, код појединих обољења која у себи имају генетичку компоненту, генетско тестирање пружа могућност ране идентификације обољења или чак превентивног деловања употребом одговарајућих лекова и променом животних навика.¹⁴⁰¹ У области радних односа, пак, савесним послодавцима овакви подаци могу бити од изузетне користи, како би им пружили могућност да спроведу начело превенције на радном месту у свом најсуперлативнијем облику, имајући у виду да би им била пружена прилика да већ при самом распоређивању радника исте и уклоне од штетности којима су они подложнији од других лица.¹⁴⁰² С друге стране, употребљен противно оваквој сврси, генетски скрининг представља моћан инструмент дискриминаторне праксе којом се омогућава сортирање запослених или, пак, кандидата за запослење и стварање „генетског подразреда“ лица са којима послодавци не желе да сарађују.¹⁴⁰³ Имајући стога у виду осетљивост оваквих података, чини се да могућности генетског тестирања треба, пре свега, супроставити тзв. начело „информисане сагласности“¹⁴⁰⁴ или права на заштиту интегритета лица кроз његов слободан и информисан пристанак.¹⁴⁰⁵ Оваква слобода запосленог може се ограничити само изузетно, на шта указује и Препорука Савета Европе из 1992. године чијим се одредбама истиче да заснивање радног односа не сме бити условљено генетским тестирањем или скринингом, осим у изузетним случајевима, када је такав услов неопходан ради заштите тог конкретног појединца или трећих лица, односно, када га оправдава специфична природа саме активности.¹⁴⁰⁶ Генетско тестирање, дакле, може се правдати уколико његов циљ заиста и јесте да се уклоне или смање ризици по здравље и безбедност запослених, као и обезбеђивање адекватних услова рада запосленима код којих постоји повећан ризик за настанак одређеног обољења,¹⁴⁰⁷ односно уколико генетско стање запосленог може да умањи способност запосленог за обављање његовог посла, те и да, на тај начин, угрози његову безбедност, као и општу безбедност на раду.¹⁴⁰⁸ У Америци, пракса је, пак, с друге стране, показала и да у неким случајевима запослени чак и очекују од послодавца да их тестира, сматрајући генетско тестирање његовом дужношћу.¹⁴⁰⁹ Овакви и слични тужбени захтеви против послодавца у Сједињеним Америчким Државама, могли би стога и подстаћи праксу генетског тестирања (имајући у виду да амерички послодавац за обештећење штете која је настала услед

¹³⁹⁹ Сања Н. Стојковић Златановић, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, *op. cit.*, стр. 97, 102-105.

¹⁴⁰⁰ Paul W. Brandt-Rauf, Sherry I. Brandt-Rauf, „Genetic testing in the workplace: ethical, legal, and social implications“, *The Annual Review of Public Health*, Vol. 25, број 1/2004, стр. 140.

¹⁴⁰¹ Anita L. Schill, „Genetic information in the workplace: Implications for occupational health surveillance“, *American Association of Occupational Health Nurses journal*, Vol. 48, број 2/2000, стр. 81.

¹⁴⁰² Paul W. Brandt-Rauf, Sherry I. Brandt-Rauf, „Genetic testing in the workplace: ethical, legal, and social implications“, *op. cit.*, стр. 142.

¹⁴⁰³ Anita L. Schill, „Genetic information in the workplace: Implications for occupational health surveillance“, *op. cit.*, стр. 84.

¹⁴⁰⁴ Душка Франета, *Људско достојанство на раду као правна вредност*, *op. cit.*, стр. 300.

¹⁴⁰⁵ Повеља о основним правима Европске уније, члан 3, ст. 1, ст. 2, тачка а.

¹⁴⁰⁶ Recommendation no. R (92) 3 of the Committee of Ministers to member States on genetic testing and screening for health care purposes (Adopted by the Committee of Ministers on 10 February 1992), став 6, тачка а.

¹⁴⁰⁷ Сања Н. Стојковић Златановић, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, *op. cit.*, стр. 104.

¹⁴⁰⁸ Милица Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, *op. cit.*, стр. 178.

¹⁴⁰⁹ У конкретном случају компанија Дав (*Dow*), тужена је од стране удовице запосленог који је преминуо од леукемије, која је проузрокована његовом изложеношћу бензену у радној средини, аргументујући овакав тужбени захтев пропустом послодавца да спроведе адекватно генетско тестирање. Вид. Paul W. Brandt-Rauf, Sherry I. Brandt-Rauf, „Genetic testing in the workplace: ethical, legal, and social implications“, *op. cit.*, стр. 143-144.

професионалне болести или повреде на раду одговара само у случају да није поштовао прописе који се тичу система обештећења запослених или уколико је намерно нанео штету запосленом).¹⁴¹⁰ Све до сад изложено стога и доводи до закључка да могућност генетског тестирања мора бити унапред утврђена законом,¹⁴¹¹ тј. да она не сме бити препуштена дискреционој одлуци послодавца, као и да она, као таква, мора бити резервисана искључиво за случајеве у којима овакво тестирање правдају за то убедљиви разлози, као и немогућност или недоступност адекватне алтернативе.¹⁴¹²

1.7. Право на заштиту од психичког, сексуалног и дискриминаторског узнемиравања

Општи појам узнемиравања подразумева три различита феномена који се, пре свега, разликују по разлогу који је условио предузимање одређеног недопуштеног понашања. У том смислу, уколико је такво понашање мотивисано особинама, уверењем или статусом запосленог који и иначе представљају основ дискриминације, тада ће реч бити о *дискриминаторском узнемиравању* док ће, с друге стране, *сексуално узнемиравање* подразумевати нежељено понашање које за последицу има повреду достојанства запосленог у сфери полног живота. *Психичко узнемиравање* (односно злостављање) пак, настаје у свим осталим случајевима узнемиравања,¹⁴¹³ како оно представља један „неспецифичан вид узнемиравања“ који се не заснива на неком од дискриминационих основа.¹⁴¹⁴ Њихове заједничке карактеристике јесу да представљају повреду достојанства запослених, да негативно утичу на процес рада и на благостање запослених, као и да могу представљати злонамерне а често и насилне акте који се врше на недозвољен и неетички начин.¹⁴¹⁵ Ипак, само дискриминаторско и сексуално узнемиравање могу се квалификовати као посебни облици дискриминације.¹⁴¹⁶

Дискриминација, сама по себи, представља једну променљиву и прилагодљиву категорију која је блиско повезана са променама у структури тржишта рада као и његовом динамиком, а која истовремено мења друштвени поглед на радну етику, као и на понашања за која се сматра да су предуслов за успех у радној средини.¹⁴¹⁷ У том смислу, једно од основних начела међународног права јесте начело прокламовано Универзалном декларацијом о људским правима „сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и у правима“¹⁴¹⁸ У складу са тиме, Конвенцијом Међународне организације рада број 111 дискриминација је дефинисана као: „свако разликовање, искључивање и давање предности које се заснива на раси, боји, полу, вероисповести, политичком опредељењу, националном или социјалном пореклу, а које за последицу има укидање или нарушавање једнакости могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања.“¹⁴¹⁹ Овако широко постављена

¹⁴¹⁰ Више о могућности америчких послодавца да одговарају за штету коју су запослени претрпели услед повреде на раду и професионалне болести и односу овакве одговорности са системом обештећења запослених у: Michael D. Green, Daniel S. Murdock, „Employers’ liability and workers’ compensation: United States“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, стр. 437-484.

¹⁴¹¹ Recommendation no. R (92) 3 of the Committee of Ministers to member States on genetic testing and screening for health care purposes (Adopted by the Committee of Ministers on 10 February 1992), став 6, тачка б.

¹⁴¹² International Labour Organization, *Protection of workers’ personal data. An ILO code of practice*, International Labour Office, Geneva, 1997, стр. 17.

¹⁴¹³ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 466-467.

¹⁴¹⁴ Сенад Јашаревић, „Заштита од дискриминације на раду“, *Радно и социјално право*, број 1/2012, стр. 72.

¹⁴¹⁵ Сенад Јашаревић, „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *op. cit.*, стр. 9.

¹⁴¹⁶ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 420.

¹⁴¹⁷ International Labour Organization, *Equality at work: Tackling the challenges*, International Labour Office, Geneva, 2007, стр. 15.

¹⁴¹⁸ Универзална декларација о људским правима, члан 1.

¹⁴¹⁹ Конвенција Међународне организације рада број 111, члан 1, став 1.

дефиниција, како то Комитет експерата Међународне организације рада истиче, подразумева сваки могући вид дискриминације у праву и у пракси – без обзира на то да ли је реч о непосредној или о посредној дискриминацији, при чему сексуално узнемиравање експлицитно издваја као један облик дискриминације по основу пола.¹⁴²⁰ Уосталом, треба имати у виду и да је до скоро једина конвенција Међународне организације рада која је експлицитно забрањивала сексуално узнемиравање на раду била Конвенција Међународне организације рада број 169, која се односи на аутохтоно и племенско становништво.¹⁴²¹ Наиме, тек протекле године донета је Конвенција Међународне организације рада број 190 која се бави проблематиком насиља и узнемиравања у области рада и која се, поред узнемиравања - као једног облика неприхватљивог понашања, односи и на сексуално узнемиравање као један облик насиља, односно узнемиравања, а које се предузима због пола, односно родне припадности појединца.¹⁴²² Ипак, у време писања овог рада, претходно поменута Конвенција још није ступила на снагу, док је ратификована од стране само две државе чланице (Уругвај и Фици).¹⁴²³ С друге стране, док низ докумената Организације уједињених нација пружа гаранцију једнакости и забрану дискриминације, они не квалификују на експлицитан начин ни један облик узнемиравања као посебан облик дискриминације. Ипак, када је реч о Конвенцији о елиминисању свих облика дискриминације жена,¹⁴²⁴ Комитет за елиминисање дискриминације жена у својој општој препоруци број 19 из 1992. године изразио је свој став по овом питању – одредивши као дискриминацију и сексуално узнемиравање, као један облик насиља које се врши на основу полне припадности и које, као такво, онемогућава способност жена да уживају одговарајућа права и слободе по принципу једнакости између жена и мушкараца. Наиме „сексуално узнемиравање подразумева такво нежељено сексуално оријентисано понашање као што је физички контакт или удварање, сексуално обојене опаске, приказивање порнографије или сексуални захтеви, без обзира на чињеницу да ли су они постављени речима или делима. Такво понашање може бити понижавајуће и може представљати проблем за безбедност и за здравље; дискриминаторног је типа када лице женског пола има разуман основ да верује да би јој противљење нанело штету у вези са њеним запослењем, регрутовањем или унапређењем или када ствара непријатељско окружење.“¹⁴²⁵ Осим тога, имајући у виду да Комитет под дискриминацијом, у смислу члана један Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, подразумева сваку врсту насиља на основу полне припадности као „насиља које је усмерено против жене само на основу чињенице да се ради о жени, односно које жене несразмерно више погађа а које подразумева понашања која наносе физичку, менталну или сексуалну штету или патњу, као и претњу таквим понашањима, принуду или други вид ускраћивања слободе,“¹⁴²⁶ он на тај начин суштински као дискриминацију квалификује и дискриминаторско узнемиравање жена по основу њихове полне припадности. Ово уосталом и у складу са текстом касније донете Опште препоруке Комитета број 35 из 2017. године којом је ажурирана препорука број 19, а која приликом егземплифкативног набрајања различитих облика насиља мотивисаног полном припадношћу у смислу Конвенције, наводи и узнемиравање жена и девојчица.¹⁴²⁷ С друге стране, у оквиру Савета Европе, Ревидираном европском социјалном повељом сексуално узнемиравање забрањено је на експлицитан начин. Ипак, творац овог инструмента одлучио се за другачији

¹⁴²⁰ International Labour Organization, *Equality in employment and occupation: Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111*, op. cit., стр. 12-16.

¹⁴²¹ Deirdre McCann, *Sexual harassment at work: National and international responses*, op. cit., стр. 14.

¹⁴²² Конвенција Међународне организације рада број 190, члан 1.

¹⁴²³ Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810, 13. 8. 2020.

¹⁴²⁴ Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена.

¹⁴²⁵ UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, *General Recommendation No. 19, Violence against women*, 1992, Comment on article 11 of the Convention.

¹⁴²⁶ *Ibid.*, General comments, став 6.

¹⁴²⁷ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *General recommendation No. 35 on gender based violence against women, updating general recommendation No. 19*, 2017, став 14.

приступ - пружањем заштите од сексуалног узнемиравања не као посебног облика дискриминације, већ као саставног дела права на достојанство на раду.¹⁴²⁸

Да сексуално и дискриминаторско узнемиравање представљају један посебан облик дискриминације потврђено је у и оквиру комунитарног права одговарајућим одредбама Директиве Савета 2000/78/ЕЗ о општем оквиру за једнако поступање у погледу запошљавања и занимања,¹⁴²⁹ као и Директиве Савета 2000/43/ЕЗ о имплементирању принципа једнаког поступања према особама без обзира на њихову расу или етничко порекло.¹⁴³⁰ Исти приступ заузет је и одговарајућом одредбом Директиве Савета 2002/73/ЕЗ чијим доношењем је измењен текст раније Директиве Савета 76/207/ЕЕЗ о имплементацији једнаког поступања према мушкарцима и женама у погледу доступности запослења, професионалне обуке и напредовања, као и услова рада,¹⁴³¹ што је модел који је задржан и у каснијој Директиви Европског парламента и Савета 2006/54/ЕЗ.¹⁴³² Српски законодавац одлучио се тако за готово идентичан приступ, те је Законом о раду *узнемиравање* дефинисано као свако нежељено понашање узроковано личним својствима запосленог (пол, рођење, језик, раса, боја коже, старост, трудноћа, здравствено стање, односно инвалидност, национална припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство), а које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење као и запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. *Сексуално узнемиравање*, с друге стране, овим прописом дефинисано је као свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.¹⁴³³ Узнемиравање као посебан облик дискриминације, дефинише и текст Закона о забрани дискриминације¹⁴³⁴ док се, Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредно надређеног лица у радном процесу, квалификује и као посебно тежак облик дискриминације због инвалидности.¹⁴³⁵ Другим речима дакле, сексуално и дискриминаторско узнемиравање сврставају се у непосредну дискриминацију, док је моменат њиховог особитог регулисања везан за чињеницу да се ради о опасним и фреквентним феноменима.¹⁴³⁶ С друге стране, питање психичког узнемиравања, односно злостављања (имајући у виду терминологију коју је употребио домаћи законодавац), у домаћем праву уређено је посебним законом.¹⁴³⁷ На тај начин је уосталом потврђено да без обзира на сличности особина које дискриминаторско, психичко и сексуално узнемиравање на раду поседују, они сами по себи представљају

¹⁴²⁸ Ревидирана европска социјална повеља, члан 26, став 1, тачка 1.

¹⁴²⁹ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, (*Official Journal of the European Communities* L 303/16) – у даљем тексту: Директива Савета 2000/78/ЕЗ, члан 2, став 3.

¹⁴³⁰ Директива Савета 2000/43/ЕЗ, члан 2, став 3.

¹⁴³¹ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, (*Official Journal of the European Communities* L 269/15), члан 2, став 2, тач. 3, 4.

¹⁴³² Directive 2006/54/EC of the European parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), (*Official Journal of the European Union* L 204/23), члан 2, став 1, тач. ц, д.

¹⁴³³ Закон о раду, чл. 18, 21.

¹⁴³⁴ Закон о забрани дискриминације, члан 12.

¹⁴³⁵ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, члан 26.

¹⁴³⁶ Сенад Јашаревић, „Заштита од дискриминације на раду“, *op. cit.*, стр. 71.

¹⁴³⁷ Закон о спречавању злостављања на раду.

различите појмове – од којих се само дискриминаторско и сексуално узнемиравање могу квалификовати као посебни облици дискриминације.¹⁴³⁸

Да би једно понашање било квалификовано као дискриминаторско узнемиравање, оно не мора бити мотивисано директно личним својством самог запосленог. Наиме, одређено понашање може бити квалификовано као дискриминаторско узнемиравање и уколико је предузето према запосленом због одређеног личног својства члана његове породице. У том погледу изјаснио се и Европски суд правде у предмету (*S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*) заузевши став да одговарајуће одредбе Директиве Савета 2000/78/ЕЗ морају бити тумачене на начин да се забрана узнемиравања - њима прописана, не сме тумачити на начин који ограничава његову примену само на лица са инвалидитетом. Наиме, тамо где се може утврдити да је одређено понашање које се може окарактерисати као узнемиравање, предузето према запосленом услед инвалидитета његовог детета - чији је запослени примарни неговатељ, оно као такво подлеже одговарајућим одредбама Директиве које се тичу забране узнемиравања. У конкретном случају радило се о запосленој у адвокатској канцеларији према којој је, услед здравственог стања њеног детета које је подразумевало потребу за перманентном, посебном негом, предузет низ понашања од стране њеног послодавца, које је Европски суд правде квалификовао као дискриминаторско узнемиравање. Потоње, између осталог, услед чињенице да је послодавац запосленој бранио повратак на посао који је обављала пре породилског одсуства – што није био случај са другим запосленима који су добили дете, као и да јој је ускратио погодности које се тичу флексибилизације радног времена – што није чинио запосленима чија деца нису имала сличне здравствене проблеме. Такође, послодавац је запосленој упућивао извесне злобне коментаре како на рачун ње, тако и на рачун њеног болесног детета и упозоравао ју је да ће јој дати отказ уколико буде наставила да касни на посао (на шта је била принуђена у више наврата услед здравствених проблема детета) – при чему такве претње нису биле упућиване другим запосленима који су каснили на посао услед обавеза које су имали према својој здравој деци. Додатно, њој је придаван и епитет „лење“ уколико би тражила слободне дане како би бринула о свом детету – што је био захтев који је у пракси послодавца запосленима са здравом децом редовно био уважаван. Целокупно понашање послодавца на крају, за последицу имало је и престанак радног односа - након што је она прихватила предлог послодавца да добровољно раскине радни однос уз одговарајућу новчану накнаду.¹⁴³⁹

Битно је ипак имати у виду да, што је донекло видно и из претходно представљеног предмета који се нашао пред Европским судом правде, један изолован поступак, по правилу, не може бити окарактерисан као узнемиравање. Наиме узнемиравање – било да се ради од дискриминаторском, сексуалном или психичком узнемиравању, подразумева и пролонгирану и репетитивну изложеност појединца неадекватним поступцима појединца или групе лица.¹⁴⁴⁰ Ово правило, ипак, наилази и на изузетке те тако, када је реч о сексуалном узнемиравању, озбиљност одређеног поступка појединца може бити довољно велика да се он сам по себи може окарактерисати као довољно увредљив да његово предузимање не подразумева потребу за репетитивношћу у том смислу. Другим речима, сама тежина и озбиљност оваквог поступка биће довољна да се одређено понашање класификује као сексуално узнемиравање¹⁴⁴¹ што ће, примера ради, бити случај са сексуалним уцењивањем.¹⁴⁴² У домаћем праву сексуално уцењивање непосредно је забрањено Законом о равноправности полова као: „свако понашање

¹⁴³⁸ Посебно је стога необично решење црногорског законодавца који психичко узнемиравање такође класификује као један облик дискриминације. Вид. *Zakon o radu (Šužbeni list CG, br. 74/2019)*, члан 14. Пресуда Врховног суда Црне Горе, Рев. 834/16 од 30. 9. 2016.

¹⁴³⁹ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17 July 2008. *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*. - Case C-303/06.

¹⁴⁴⁰ Ståle Einarsen, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *op. cit.*, стр. 379–384.

¹⁴⁴¹ Deirdre McCann, *Sexual harassment at work: National and international responses*, *op. cit.*, стр. 20. European Commission, *Protecting the dignity of women and men at work - A code of practice on measures to combat sexual harassment*, (*Official Journal of the European Communities* L 49/ 3), део други, став 3.

¹⁴⁴² Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 429.

одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу.¹⁴⁴³ Закон о раду пак иако познаје појам сексуалног узнемиравања, у свом тексту не разликује и појам сексуалног уцењивања као једног могућег облика сексуалног узнемиравања. Ипак, с обзиром на чињеницу да он под сексуалним узнемиравањем подразумева понашање које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, овакво номотехничко решење треба тумачити на тај начин да забрањује и сексуално уцењивање, као понашање које је подобно да створи непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.¹⁴⁴⁴ У сваком случају, понашање које се може квалификовати као сексуално узнемиравање може бити различито и оваплоћује се како у нежељеном физичком контакту које може ићи од непотребног додиривања па све до присиле на сексуални однос, тако и у виду вербалног узнемиравања које подразумева нежељене инсинуације и предлоге сексуалне природе, као и непримерене коментаре. Додатно, ова категорија понашања подразумева и поступке као што је приказивање порнографског садржаја, обscene гестове и погледе итд.¹⁴⁴⁵ Посебно је у том смислу интересантно и питање да ли се вулгарне шале, односно препричавање тзв. масних вицева може квалификовати као један облик сексуалног узнемиравања. Потоње, наиме, с обзиром на чињеницу да је изузетно тешко заузети став по питању који је то тренутак када недостатак елементарне културе и доброг укуса прераста у понашање које се може окарактерисати као сексуално узнемиравање.¹⁴⁴⁶ Оно што у сваком случају није дискутабилно јесте да је нежељена природа понашања елемент на основу ког се прави дистинкција између сексуалног узнемиравања и пријатељског понашања које се, као такво, посматра као добродошло и узајамно.¹⁴⁴⁷

Психичко узнемиравање, односно злостављање на раду, на међународном нивоу готово се у потпуности уређује на један посредан начин – осим када је реч о Ревидираној европској социјалној повељи која децидно забрањује „понављано неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво понашање против појединих радника на радном месту или у вези са послом,“ утврђујући притом обавезу уговорница да предузму све одговарајуће мере да заштите раднике од таквог понашања. Творац Повеље, у том смислу, ово право заправо третира као појавни облик права на достојанство на раду.¹⁴⁴⁸ С друге стране, у оквиру Организације уједињених нација, забрана психичког узнемиравања посредно је гарантована Универзалном декларацијом о људским правима, пре свега кроз одредбу да се „сва људска бића рађају слободна и једнака у достојанству и правима“ као и кроз одредбу којом се утврђује да „свако има право на живот, слободу и безбедност личности.“ Додатно, овај инструмент прокламује и „право на правичне и задовољавајуће услове рада“.¹⁴⁴⁹ Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, с друге стране, запосленима је у овом смислу пружена заштита кроз право на „безбедне и здраве услове рада“, као и кроз право свих људи на „највиши могући стандард физичког и менталног здравља.“¹⁴⁵⁰ На нивоу Међународне организације рада, једини инструмент који се непосредно тиче и овог облика узнемиравања на раду јесте Конвенција Међународне организације рада број 190 – која у овом тренутку није још ступила на снагу и коју Република Србија није ратификовала.¹⁴⁵¹ Када је реч о

¹⁴⁴³ Закон о равноправности полова, (*Службени гласник РС*, бр. 104/2009), члан 10, став 1, тачка 8.

¹⁴⁴⁴ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 431.

¹⁴⁴⁵ Miguel Lamoca Pérez, Rocío Pérez Guardo, „El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta“, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, број 9/2008, стр. 181.

¹⁴⁴⁶ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 428.

¹⁴⁴⁷ European Commission, Protecting the dignity of women and men at work - A code of practice on measures to combat sexual harassment, (*Official Journal of the European Communities* L 49/ 3), део други, став 3.

¹⁴⁴⁸ Ревидирана европска социјална повеља, члан 26, став 1, тачка 2.

¹⁴⁴⁹ Универзална декларација о људским правима, чл. 1, чл. 3, чл. 23, став 1.

¹⁴⁵⁰ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, чл. 7, 12.

¹⁴⁵¹ Конвенција Међународне организације рада број 190.

комунитарном праву, заштита од психичког узнемиравања пружа се пре свега Повељом о основним правима Европске уније, кроз гаранцију права на људско достојанство као „неповредивог права које мора бити поштовано и заштићено“, као и кроз право радника на „услове рада који поштују његово или њено здравље, безбедност и достојанство.“¹⁴⁵² Додатно, заштита од психичког узнемиравања пружена је на нивоу Европске уније и Оквирном директивом Савета 89/391/ЕЕЗ којом је утврђена обавеза послодавца да обезбеди безбедност и здравље на раду својих запослених у односу на „сваки аспект који је у вези са радом“.¹⁴⁵³ Осим тога, 2007. године, закључен је и Европски колективни уговор о узнемиравању и насиљу на раду којим се осуђују сви облици узнемиравања на раду – подразумевајући ту како физичко, тако и психичко и сексуално узнемиравање.¹⁴⁵⁴

Упоредноправно говорећи, пак, нека законодавства изричито забрањују психичко узнемиравање (Белгија, Француска), док се у другим законодавствима ово питање посредно регулише кроз прописе који се тичу безбедности и здравља на раду – подразумевајући у том смислу психичко узнемиравање као професионални ризик који захтева одговарајуће ангажовање послодавца.¹⁴⁵⁵ У том смислу, „непосредно уређивање узнемиравања на раду може се [...] разумети и као израз „радноправног успона“ људских права и основних слобода“.¹⁴⁵⁶ У Републици Србији, пак, правни основ за регулисање психичког узнемиравања на раду налазимо у Уставу Републике Србије – пре свега кроз гаранцију неприкосновености људског достојанства као права које су сви дужни да поштују и да штите, као и кроз право свих на поштовање достојанства њихове личности на раду, безбедне и здраве услове рада, као и потребну заштиту на раду.¹⁴⁵⁷ Законом о раду, пак, заштита од психичког узнемиравања на раду пружа се тек на посредан начин, кроз одредбу којом се гарантује право запослених на безбедност и здравље на раду, као и на заштиту личног интегритета и достојанство личности,¹⁴⁵⁸ док се Законом о безбедности и здрављу на раду запосленима пружа заштита у овом погледу кроз одредбу којом се прописује дужност послодавца да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду. У том смислу, безбедност и здравље на раду, у складу са текстом овог закона, представљају „обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.“¹⁴⁵⁹ Додатно, када је реч о државним службеницима, Закон о државним службеницима гарантује право државног службеника на „услове рада који му неће угрозити живот и здравље [...] заштиту од претњи, напада и свих врста угрожавања безбедности и здравља на раду“.¹⁴⁶⁰ Мада се на овај начин пружа одређена заштита од психичког узнемиравања – додуше посредним путем, 2010. године донет је и Закон о спречавању злостављања на раду који прописује дужност послодавца да: „у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.“¹⁴⁶¹ Осим тога, овим законом децидно је забрањен сваки вид злостављања на раду

¹⁴⁵² Повеља о основним правима Европске уније, чл. 1, чл. 31, став 1.

¹⁴⁵³ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 5, став 1.

¹⁴⁵⁴ Framework agreement on harassment and violence at work, signed by the ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP on 26 April 2007, члан 1.

¹⁴⁵⁵ Helge Hoel, Maarit Vartia, *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU, op. cit.*, стр. 47-48.

¹⁴⁵⁶ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе, op. cit.*, стр. 468.

¹⁴⁵⁷ Устав РС, чл. 23, ст. 1, чл. 60, ст. 4.

¹⁴⁵⁸ Закон о раду, члан 12, став 1.

¹⁴⁵⁹ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 4, ст. 1, тачка 4, чл. 9, ст. 1.

¹⁴⁶⁰ Закон о државним службеницима, члан 12, став 1.

¹⁴⁶¹ Закон о спречавању злостављања на раду, члан 4.

и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања док се, под самим појмом злостављања, подразумева „свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.“¹⁴⁶² Додатно, у смислу овог закона, злостављањем се има сматрати и подстицање или навођење других на такво понашање.¹⁴⁶³ Сама правила понашања послодавца и запослених, као и других радно-ангажованих лица, а која се тичу превенције и заштите од злостављања на раду и у вези са радом, детаљније су разрађена и текстом Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.¹⁴⁶⁴ Посебно су, у том смислу, битне одредбе Правилника којима се егземплифкативно набрајају понашања од којих се треба суздржавати, као и понашања и активности које се не сматрају злостављањем.¹⁴⁶⁵ Ипак, како то Љубинка Ковачевић истиче, чињеница да се одредбе Закона о спречавању злостављања на раду, као и Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, примењују и на случајеве сексуалног узнемиравања, са собом носи и додатну опасност од стварања забуне у погледу критеријума за квалификацију сексуалног узнемиравања (као посебног облика дискриминације), као и критеријума за разграничење злостављања на раду, дискриминаторског и сексуалног узнемиравања.¹⁴⁶⁶

Злостављањем на раду не сматрају се појединачни акти послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа а против којих запослени има право на заштиту у складу са посебним законом.¹⁴⁶⁷ Ово такође важи и за контролу рада запослених, одговарајућа упозорења у погледу стручности, као и за професионалну критику рада уколико је она извршена ради бољег квалитета обављања посла.¹⁴⁶⁸ Додатно, злостављањем на раду не сматра се ни радна дисциплина која се предузима са сврхом боље организације посла, активности које своје оправдање налазе у реализацији безбедности и здравља на раду, као и повремене разлике у мишљењима, конфликти и проблеми до којих може доћи у вези са обављањем посла уколико за циљ немају да повреду или да увреду запосленог.¹⁴⁶⁹ Сам поступак заштите од злостављања на раду састоји се притом од три фазе. Као прва фаза поступка заштите има се узети процес превенције злостављања на раду – а у складу са међусобним правима, обавезама и одговорностима послодавца и његових запослених, која су утврђена Законом о спречавању злостављања на раду, као и поменути Правилником. Другу овакву фазу подразумева одговарајући поступак заштите од злостављања који се има предузети на нивоу послодавца, док се трећа фаза заштите од злостављања обезбеђује судским путем.¹⁴⁷⁰ Ипак, решење српског законодавца у складу са којим у овој врсти спорова само послодавац може представљати тужену страну, а не, дакле, и лице које је предузимало понашање које се може квалификовати као злостављање, како то Ковачевићева исправно примећује, истовремено јесте и решење које је подложно критици, те се, како то она истиче,

¹⁴⁶² Закон о спречавању злостављања на раду, чл. 5, чл. 6, став 1.

¹⁴⁶³ Закон о спречавању злостављања на раду, члан 6, став 2.

¹⁴⁶⁴ Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 62/2010) – у даљем тексту: Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

¹⁴⁶⁵ Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, чл. 12, 13.

¹⁴⁶⁶ Љубинка Ковачевић, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, *op. cit.*, стр. 229.

¹⁴⁶⁷ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 1956/16, од 27. 6. 2016.

¹⁴⁶⁸ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 888/16, од 1. 4. 2016.

¹⁴⁶⁹ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 233/16, од 1. 2. 2016.

¹⁴⁷⁰ Предраг Јовановић, *Радно право, op. cit.*, стр. 263-265.

прихватљивијим чини решење у складу са којим би пасивно легитимисани могли бити и послодавац и извршилац злостављања.¹⁴⁷¹ Овакво решење, пак, схватање је које је усвојено на седници представника одељења радних спорова свих апелационих судова (које је касније прихваћено и на седници грађанског одељења Врховног касационог суда), правда се обавезом послодавца да створи услове за здраву и безбедну радну средину, те и да, у складу са тиме, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду.¹⁴⁷² То, ипак, не искључује право на тужбу ради накнаде штете запосленог који се нашао у овој ситуацији, али као оштећеног против лица које је извршилац злостављања поводом, примера ради, накнаде штете настале услед повреде части или угледа, у складу са другим одговарајућим прописом.¹⁴⁷³ Законодавац, додуше, с правом, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање на раду намеће послодавцу,¹⁴⁷⁴ док је на запосленом, који је истовремено и тужилац, искључиво да учини вероватним да је злостављање на раду извршено.¹⁴⁷⁵ Да би, притом, уопште и могло бити речи о злостављању, радње које се могу квалификовати као злостављање на раду морају бити репетитивног карактера, док појединачан случај, као што је то конфликт, није понашање које се, у смислу Закона о спречавању злостављања на раду, може подвести под злостављање.¹⁴⁷⁶ Додатно, субјективна перцепција одређеног понашања од стране запосленог не може, сама по себи, бити довољна да би се оно, као такво, могло квалификовати као злостављање на раду, већ је неопходно да се при квалификацији оваквог понашања примене и одговарајући објективни критеријуми, као што су то друштвено усвојена мерила прихватљивог, односно, друштвено неприхватљивог понашања.¹⁴⁷⁷

1.8. Обавезе послодавца у погледу заштите здравља и безбедности на раду

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.¹⁴⁷⁸ Односно, речима употребљеним у тексту Директиве 89/391, послодавац је обавезан да обезбеди безбедност и

¹⁴⁷¹ Љубинка Ковачевић, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, *op. cit.*, стр. 225.

¹⁴⁷² Правно схватање усвојено на седници представника одељења радних спорова свих апелационих судова, одржаној 17. 1. 2014. године и прихваћено на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда одржаној 4. 3. 2014.

¹⁴⁷³ *Ibid.*

¹⁴⁷⁴ Закон о спречавању злостављања на раду, члан 31.

¹⁴⁷⁵ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 2345/16, од 6. 9. 2016.

¹⁴⁷⁶ „У конкретном случају, између тужиље и њеног послодавца јесте дошло до конфликта када је тужени као послодавац тужилу ударио у пределу левог уха и нанео јој лаке телесне повреде, о чему је тужилка поднела пријаву, а против туженог је покренут кривични поступак. Међутим, и по налажењу овог суда овај поступак послодавца, односно туженог не може се сматрати злостављањем на раду у смислу чл. 6. Закона о спречавању злостављања на раду, будући да се ради о појединачном случају, а у току поступка тужилка није учинила вероватним да тужени испољава такво активно односно пасивно понашање које се понавља.“ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 255/16, од 11. 2. 2016.

¹⁴⁷⁷ „Сам субјективни доживљај тужиље догађаја које наводи као мобилирајуће није довољан да би се утврдило да постоји повреда достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и да ти догађаји изазивају страх или стварају непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршавају услове рада или доводе до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Имајући у виду објективне критеријуме, а с обзиром на утврђене чињенице у конкретној ситуацији, руководећи се друштвено усвојеним мерилима и схватањима части и њеног повређивања, супротно жалбеним наводима, правилно првостепени суд закључује да тужилка није учинила вероватним да закључење анекса уговора о раду на начин како је то учињено представља мобилирајућу радњу.“ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 3130/16, од 2. 11. 2016.

¹⁴⁷⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 9, став 1.

здравље на раду својих запослених у погледу сваког аспекта који се тиче рада.¹⁴⁷⁹ Оваква обавеза треба бити схваћена флексибилно, а како се она мора прилагођавати потреби за континуираним унапређивањем у складу са развојем, односно појавом нових професионалних ризика. У том смислу, Европски суд правде, у једној од својих пресуда, истиче да за професионалне ризике који се имају процењивати од стране послодаваца не треба сматрати да су устаљени једном за свагда, већ треба имати у виду да се они континуирано мењају услед прогресивног развоја услова рада, као и резултата научних истраживања која се њима баве.¹⁴⁸⁰ Ипак, оваква дужност послодавца која подразумева перманентно прилагођавање позорности, у великој мери зависи и од могућности коју развој технологије пружа. Другим речима, развој технологије у великом условљава и дужност послодавца да процени ризике у радној средини.¹⁴⁸¹ У том смислу, у већини држава чланица Европске уније да би се дефинисао стандард понашања послодаваца у области безбедности и здравља на раду који се може окарактерисати као савесно понашање, опсегу обавезе послодавца да обезбеди безбедност и здравље на раду својих запослених у контексту наведене Директиве приступа се из угла принципа максималне технолошки оствариве безбедности.¹⁴⁸² Слично, у домаћем праву не може се говорити о одговорности послодавца уколико до повреде на раду дође услед неуобичајених и непредвидивих околности које су изван контроле послодавца или због изузетних догађаја чије се последице упркос свим настојањима нису могле избећи.¹⁴⁸³ Сходно томе, послодавац је дужан и да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог.¹⁴⁸⁴ Са порастом броја обољења у вези са радом која се јављају као последица стреса, значај психичког аспекта прилагођавања процеса рада посебно је видан последњих година. Наиме, у складу са чињеницом да сами изазови посла који запослени обављају нису ти који представљају узрок стања њихове узнемирености, већ њихова неспособност да се изборе са таквим изазовима, у психолошкој литератури пуно се полаже у *компатибилност појединца и посла који он има обављати (goodness of fit)*. Оваква компатибилност свакако зависи како од особина запосленог, тако и од особина посла који се има обављати и мора бити цењена у сваком појединачном случају. Наиме, оно што један појединац може сматрати добрим послом не значи да ће такав посао *a priori* бити перцепиран на идентичан начин од стране другог појединца. Штавише, став који сваки запослени може имати према свом послу променљивог је карактера и може бити знатно другачији након протекла одређеног времена, чиме ће се оваква компатибилност временом изгубити. Идентична последица уследиће, такође, и уколико се захтеви посла временом знатније измене. Овакав недостатак компатибилности, заједно са другим чиниоцима, као што је организација послова код послодавца, пак, може бити значајан узрок стреса. Стрес, с друге стране, јесте узрок анксиозности, премора и депресије, а може проузроковати и физички одговор тела као што је високи крвни притисак.¹⁴⁸⁵

Осим тога, треба имати у виду да није једино психички однос запосленог према послу варијабла која је променљивог карактера. Наиме, реална могућност постоји да лице које је испуњавало услове за обављање одређеног посла приликом заснивања радног односа, услед одређеног здравственог погоршања, тај исти посао више није у стању да обавља. Ово и јесте

¹⁴⁷⁹ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 5, став 1. У том смислу, једна од најбитнијих дужности послодавца јесте да уклони све уклоњиве опасности у радној средини, односно да, у недостатку такве могућности, предузме мере којима би се оне замениле опасностима мањег ризика (тзв. начело супституције). Ruth Nielsen, *European labour law*, DJØF Publishing, Copenhagen, 2000, стр. 378.

¹⁴⁸⁰ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 15 November 2001, *Commission of the European Communities v Italian Republic*, - Case C-49/00.

¹⁴⁸¹ Tomás Sala Franco, „El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”, *Derecho y salud*, Vol. 4, број 1/1996, стр. 11.

¹⁴⁸² Berta Valdes de la Vega, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 19.

¹⁴⁸³ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 9, став 3.

¹⁴⁸⁴ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 9, став 4.

¹⁴⁸⁵ Liza H. Gold, Daniel W. Shuman, *Evaluating mental health disability in the workplace - model, process, and analysis*, *op. cit.*, стр. 49-53.

разлог зашто је Законом о раду пружена посебна заштита запосленима са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, забраном обављања послова који би изазвали погоршање њиховог здравственог стања. На овај начин уједно се штите и други запослени - уколико би такав рад могао са собом носити и последице које су опасне по његову околину. У том смислу, оваквом запосленом послодавац мора обезбедити обављање послова према његовој преосталој способности.¹⁴⁸⁶ Потоње, између осталог, у складу са идејом да су оваква лица посебно осетљива и, услед оваквих својих личних околности, рањивија у погледу одређених професионалних ризика - односно у складу са чињеницом да се услед њиховог здравственог стања одређене опасности могу потенцијално манифестовати или погоршати.¹⁴⁸⁷ Уосталом, послодавац и иначе мора бити у стању константне приправности када је реч о потреби за прилагођавањем рада својим запосленима и то не само у погледу запослених који имају одређене здравствене сметње, већ и у погледу осталих запослених.¹⁴⁸⁸ Овакво прилагођавање, ипак, тешко да може бити извршено у сваком појединачном случају, односно према сваком лицу понаособ, већ је реалније захтевати да оно буде спроведено у складу са потребама просечног запосленог (жене или мушкарца), а у складу са његовом старошћу и стеченим искуством.¹⁴⁸⁹ Слично, радна средина мора бити подједнако прилагођена и женском и мушком делу радног колектива. Ипак, не може се говорити о дискриминацији уколико је, примера ради, технички неизводљиво да се у процес производње уведу машине које не захтевају већу физичку снагу (чинећи је тако погоднијом за употребу од стране мушког дела колектива).¹⁴⁹⁰

Саме обавезе послодавца у области безбедности и здравља на раду могу се окарактерисати као обавезе позитивног или негативног типа. *Обавезе позитивног типа* подразумевају обавезе предузимања одређене радње од стране послодавца и могу бити класификоване на *обавезе које послодавац има према запосленима и њиховим представницима или другим интерним институцијама заштите здравља и безбедности на раду*, као и на *обавезе које послодавац има према екстерним органима* (као што је то инспекција рада) *или другим институцијама јавноправног карактера* (као што су то фондови обавезног социјалног осигурања). *Негативне обавезе послодавца* пак подразумевају, за разлику од позитивних обавеза, одређено нечињење послодавца – као што је, примера ради, забрана да захтева од запосленог да учествује у трошковима заштите здравља и безбедности на раду или да изда радни налог запосленом да настави са радом све док постоји непосредна и озбиљна опасност по његово здравље и безбедност.¹⁴⁹¹ Оно што је, пак, неспорно јесте да све прописане обавезе послодавца за циљ имају унапређивање безбедности и здравља на раду у циљу спречавања повреда на раду и професионалних болести, као и обољења у вези са радом чиме се, као њихова *differentia specifica*, издваја њихов превентивни карактер.¹⁴⁹² У том смислу на послодавцу је да, у складу са својом обавезом да осигура безбедност и здравље на раду својих запослених, предузме све неопходне мере у овој области - што подразумева и активности као што су информисање и едукација запослених у погледу ових питања. Такође, оваква обавеза подразумева и адекватну организацију послова, као и неопходну опрему, уз прилагођавање услова рада и њихово унапређивање.¹⁴⁹³ Треба, ипак, имати у виду да се пре може рећи да се ради о облигацији средства него о облигацији циља, односно резултата. Другим речима,

¹⁴⁸⁶ Закон о раду, чл. 81, став 2, чл. 101.

¹⁴⁸⁷ Joaquín Aparicio Tovar, „Occupational health and safety in Spain: A formidable array of employers’ liabilities“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 259.

¹⁴⁸⁸ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 426.

¹⁴⁸⁹ Maria Steinberg, „Occupational health and safety in a diverse, post-industrial society: a Swedish dilemma“, *op. cit.*, стр. 322.

¹⁴⁹⁰ Ruth Nielsen, *European labour law*, *op. cit.*, стр. 384.

¹⁴⁹¹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 382.

¹⁴⁹² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 1, став 1.

¹⁴⁹³ Manfred Weiss, „The industrial relations of occupational health: the impact of the framework directive on the Federal Republic of Germany“, *op. cit.*, стр. 126.

послодавац ће испунити своју обавезу да обезбеди безбедност и здравље на раду запослених у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду уколико предузме све неопходне мере да спречи настанак повреда на раду и оштећења здравља запослених – чак и уколико на крају до оваквих повреда или оштећења здравља ипак дође.¹⁴⁹⁴ У том смислу, од изузетне је важности да запослени буде адекватно оспособљен да обавља свој рад на начин који умањује или отклања ризик његовог повређивања.¹⁴⁹⁵ Такође, од кључног је значаја да послодавац запосленима да на употребу средства за рад, као и средства и опрему за личну заштиту, на којима су примењене прописане мере безбедности и здравља на раду и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом.¹⁴⁹⁶ Последично, с обзиром на обавезу послодавца да врши надзор над употребом личне заштитне опреме, он ће одговарати и за „штету која је настала повређивањем запосленог у процесу рада и поред тога што до повреде не би дошло да је запослени користио заштитну опрему која му је била доступна, ако је послодавац толерисао рад без заштитне опреме.”¹⁴⁹⁷ Упутства за безбедан рад по прописима о безбедности и здрављу на раду, при коришћењу средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду, послодавац је, притом, дужан да обезбеди на језику који запослени разуме.¹⁴⁹⁸ Да је информисање и обука на језику који запослени разуме предуслов за адекватну превенцију повреда на раду и професионалних обољења, подсећа и катастрофа која се пре више деценија догодила у Марсинелу (*Marcinelle*) у Белгији, када је више десетина италијанских радника преминуло услед недовољног познавања упутстава за безбедан рад – како су она била написана на француском језику.¹⁴⁹⁹ Осим тога, безбедан рад подразумева и одређене видове партиципације запослених – непосредно или посредно, преко својих представника,¹⁵⁰⁰ у Директиви Савета 89/391/ЕЕЗ додатно окарактерисаној као *балансирана партиципација*.¹⁵⁰¹ Наиме информисање, консултовање и други видови непосредне или посредне партиципације представљају битан елемент превентивне политике безбедности и здравља на раду запослених – како због њиховог познавања послова којима се баве, тако и због чињенице да су они ти који су на удару опасности које обављање тих послова носи са собом.¹⁵⁰² Запослени, односно њихови представници, морају, притом, бити унапред и на време консултовани у погледу свих мера које могу значајно утицати на њихову безбедност и здравље.¹⁵⁰³

Законом о безбедности и здрављу на раду прописано је да се права, обавезе и одговорности које су у вези са безбедношћу и здрављем на раду и које су утврђене овим законом, ближе уређују колективним уговором, општим актом послодавца или уговором о раду.¹⁵⁰⁴ Ово како у складу са чињеницом да је познавање својих права, обавеза и одговорности предуслов да запослени сачувају свој живот и здравље на раду, тако и у складу са чињеницом да послодавци морају бити свесни својих обавеза, односно бити упознати са њима – с обзиром

¹⁴⁹⁴ Tomás Sala Franco, „El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁴⁹⁵ „Предузеће одговора за штету коју претрпи запослени обављајући послове за које није био стручно оспособљен.“, Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 363/01, од 20. 12. 2001.

¹⁴⁹⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 23. Употреба личне заштитне опреме, ипак, истовремено јесте и најмање користан облик заштите здравља и безбедности запослених. Ово, пре свега, јер лична заштитна опрема никада не може бити стопостотна ефективна, али и стога што је њен задатак да штити појединца а не целокупни колектив. Зато предност увек треба давати елиминацији ризика, односно њиховом умањењу у ситуацијама када потпуно уклањање ризика у радној средини једноставно није могуће постићи. Catherine Barnard, *EU employment law, op. cit.*, стр. 517-517.

¹⁴⁹⁷ Решење Окружног суда у Ваљеу, Гж. 394/05, од 7. 12. 2005.

¹⁴⁹⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 24, ст. 3-4.

¹⁴⁹⁹ Roger Blanpain, *European labour law, op. cit.*, стр. 809.

¹⁵⁰⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 15, ст.1, тач. 3, чл. 19, ст. 1-2, чл. 32, ст. 2, тач. 1, чл. 45, ст. 1, тач. 1, ст. 2, чл. 46, ст. 1, тач. 1.

¹⁵⁰¹ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 11, став 1.

¹⁵⁰² International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services, op. cit.*, стр. 10.

¹⁵⁰³ Barnard Catherine, *EU employment law, op. cit.*, стр. 521.

¹⁵⁰⁴ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 3.

на то да су они ти који су дужни да обезбеде примену мера за безбедан и здрав рад.¹⁵⁰⁵ У том смислу, послодавац је дужан да општим актом, односно колективним уговором или уговором о раду - уколико има до десет запослених, утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду.¹⁵⁰⁶ Законом о безбедности и здрављу на раду се дакле уређује минимум права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду, који се даље ближе уређују колективним уговором, односно општим актом послодавца уколико нису испуњени предуслови за закључивање колективног уговора, или уговором о раду уколико послодавац запошљава до десет запослених. Наиме, с обзиром на чињеницу да право на безбедност и здравље на раду, пре свега, јесте право из радног односа, Закон о безбедности и здрављу на раду не може се примењивати без да се имају у виду и одговарајуће одредбе матичног прописа о радним односима. У складу са тиме, приоритет у уређивању права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду мора се пружити колективном уговору о раду, док се правилником о безбедности и здрављу на раду, односно уговором о раду, оваква права, обавезе и одговорности могу уредити уколико колективни уговор не може бити закључен. Притом, колективни уговор, односно правилник или уговор о раду, не могу садржати одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од оних који су садржани у закону. Другим речима, њима се могу утврдити искључиво већа права и повољнији услови рада од права и услова који су прописани законом, као и друга права која нису утврђена законом – осим ако законом није другачије одређено.¹⁵⁰⁷

Имајући ипак у виду да колективно преговарање на нивоу послодавца често изостаје – како због одсуства репрезентативног синдиката код послодавца, тако и због чињенице да многи послодавци објективно нису у стању да створе услове да се делотворно остварују ни она права која су законом утврђена, а камоли да таква права даље унапређују,¹⁵⁰⁸ оправдано је, чини нам се, очекивати да ће колективни уговор о безбедности и здрављу на раду пре представљати изузетак него правило. У сваком случају, послодавац мора приликом организовања рада и радног процеса, обезбедити превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених, што подразумева и обавезу да обезбеди и, за то потребна, финансијска средства. Овакве превентивне мере морају бити обезбеђене како пре почетка рада запосленог, тако и у току рада, као и код сваке измене технолошког поступка - избором радних и производних метода којима се обезбеђује највећа могућа безбедност и заштита здравља на раду, на основу примене прописа у области безбедности и здравља на раду, радног права, техничких прописа и стандарда, прописа у области здравствене заштите, хигијене рада, здравственог, пензијског и инвалидског осигурања итд.¹⁵⁰⁹ У том смислу, у сваком конкретном случају послодавац - у зависности од делатности којом се бави, технолошког процеса, послова који се обављају на радном месту, организације рада и средстава за рад и других околности, *правилником о безбедности и здрављу на раду обезбеђује спровођење различитих мера*. Тако се, примера ради, правилником уређује начин и поступак оспособљавања запослених за безбедан рад, поступак обезбеђивања, давања на употребу и коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, као и поступак заустављања, односно забране рада у случају непосредне опасности по живот и здравље запослених.¹⁵¹⁰ Посебно је, стога, значајна и обавеза послодавца да у писаној форми донесе *акт о процени ризика* за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање. Уколико пак, у међувремену, дође до појаве нове опасности или промене нивоа ризика у процесу рада, послодавац овакав

¹⁵⁰⁵ Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум, ор. cit.*, стр. 13.

¹⁵⁰⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 14.

¹⁵⁰⁷ Вид. Закон о раду, чл. 3, 4, 8.

¹⁵⁰⁸ Предраг Јовановић, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, број 1/2014, стр. 10.

¹⁵⁰⁹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 11.

¹⁵¹⁰ Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум, ор. cit.*, стр. 17-20.

акт мора изменити у складу са новонасталом ситуацијом. Потоње у складу са чињеницом да се акт о процени ризика заснива на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту и у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.¹⁵¹¹ Процена ризика, као и конкретизација заштитних мера, дакле, морају бити предузети у сваком појединачном случају, док послодавац истовремено мора да обезбеди и да је запослени способан да поштује овакве заштитне мере приликом извршавања рада.¹⁵¹² Начин и поступак процене ризика повреда на раду или оштећења здравља, односно обољења запосленог на радном месту и у радној околини, као и начин и мере за њихово отклањање, утврђују се притом Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини.¹⁵¹³ Оно што је уочено као честа неправилност при доношењу акта о процени ризика јесте да је она вршена само за послове који запослени обавља, на начин на који су исти утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, односно уговором о раду, али не и за простор у коме запослени обавља послове.¹⁵¹⁴ Оваква неправилност посебно је карактеристична за послодавце који своју делатност обављају у различитим просторијама, односно на различитим локацијама. У том смислу, предлагач новог закона о безбедности и здрављу на раду исправно примећује да се, иако су радни процеси ти који могу довести до настанка повреде или оштећења здравља, они морају сагледати заједно са радном средином у којој се рад обавља, довођењем у коорелацију.¹⁵¹⁵ Потоње из разлога што се саме опасности и штетности на истим или сличним пословима могу у великој мери разликовати у зависности од простора у којем се обављају, као и од средстава за рад која се у том процесу рада употребљавају.¹⁵¹⁶ Како пак постојање опасности по здравље запосленог у великом зависи како од простора у коме се рад обавља, тако и од послова које он обавља, то може ставити послодавца у нимало лагодан положај који подразумева и ограничавање одређених основних слобода запосленог - уколико је таква мера неопходна услед потребе да се обезбеди одговарајући степен заштите здравља и безбедности на раду. Не може се стога говорити о дискриминацији по основу религије уколико забрана ношења ланца са распећем представља меру заштите здравља и безбедности на раду, односно уколико је оваква мера уведена ради заштите запослене. Потоње у складу са ставом који је заузео Европски суд за људска права у предмету у којем је постављено питање да ли су медицинској сестри Ширли Чаплин (*Shirley Chaplin*) ускраћена права гарантована одговарајућим чланом Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода којим се утврђује право на забрану дискриминације, због забране да носи распеће око врата приликом обављања свог посла. Чаплиновој је, наиме, у складу са униформном политиком послодавца која је подразумевала забрану ношења накита и других предмета које би пацијенти могли зграбити и повући – наносећи тиме повреду запосленом или себи, забрањено да носи свој ланац са распећем приликом обављања рада. Оваква забрана није, дакле, подразумевала забрану искључиво хришћанских верских обележја већ и религијских наруквица, кирпана и хицаба, при чему је Чаплиновој дозвољено да носи распеће у облику броша или у виду ланца (али испод одеће) – чиме би била заштићена од нежељених последица контакта са пацијентима, а што је она децидно одбила. Стога је суд заузео став да је управа болнице била у много бољој позицији него што је то суд, да оцени шта је неопходно ради заштите њених запослених - оценивши притом да безбедност и здравље на раду јесте област у којој властима мора бити пружена већа слобода приликом утврђивања адекватне безбедносне политике.¹⁵¹⁷

¹⁵¹¹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 13, ст. 1-3.

¹⁵¹² Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, *op. cit.*, стр. 135-136.

¹⁵¹³ Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, члан 1.

¹⁵¹⁴ Јелена Старчевић, Маја Илић, Јелена Пауновић-Пфаф, *Приручник за процену ризика*, GLOBE DESIGN, Београд, 2010, стр. 38.

¹⁵¹⁵ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.* стр. 50.

¹⁵¹⁶ *Ibid.*

¹⁵¹⁷ The European Court of Human Rights, *case of Eweida and others v. the United Kingdom* (Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10), judgment, Strasbourg, 15 January 2013.

Дакле, иако ношење ланца са распећем у радно време, по правилу, представља један безопасан чин, у одређеној радној средини, односно при обављању одређеног посла, оно може подразумевати и повећан ризик од повређивања запосленог – што послодавцу даје за право да такав чин и забрани у складу са својом обавезом да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду. Потоње, између осталог, у складу са чињеницом да две кључне дужности послодавца у области безбедности и здравља на раду и јесу да елиминише ризике који се могу уклонити, односно да умањи опасности које подразумевају ризике који се не могу у потпуности избећи.¹⁵¹⁸ Уосталом, на жалост, треба имати у виду да питање једнакости религија свакако, како то Јопке (*Christian Joppke*) исправно примећује, јесте „замка коју је либерална држава наметнула сама себи, како она никад не може бити достигнута у стварности услед историјски развијаних, партикуларистичких односа између религије и државе у питању.“¹⁵¹⁹ Тако, потреба за заштитом здравља појединаца представља оправдан разлог за одређено и изузетно ограничење и основних слобода.¹⁵²⁰

У складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, послодавац је дужан да организује послове безбедности и здравља на раду. У том смислу он може одредити једног или више својих запослених или ангажовати правно лице, односно предузетника са лиценцом (лице за безбедност и здравље на раду) или, у изузетним случајевима и у складу са законом, послове безбедности и здравља на раду може обављати сам уколико има до двадесет запослених и уколико се бави једном од законом прописаних делатности.¹⁵²¹ Осим у потоњем случају, односно осим уколико послове безбедности и здравља на раду послодавац обавља сам, послове безбедности и здравља на раду може обављати искључиво лице које има положен стручни испит.¹⁵²² *Организација послова безбедности и здравља на раду* утврђује се пак правилником о безбедности и здрављу на раду, којим се таксативно утврђују послови које обавља лице за безбедност и здравље на раду и потпуно и недвосмислено уређује начин обављања ових послова (план рада, процедуре обилазака и прегледа итд.).¹⁵²³ Уколико послодавац за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника, он је дужан да их претходно упозна са технолошким процесом, ризицима у процесу рада и мерама за отклањање ризика.¹⁵²⁴ Ово и у складу са Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ, у складу са којом уколико послодавац ангажује екстерне службе, односно особе за обављање активности заштите и превенције од професионалних ризика, он треба да их информисе и о факторима за које је познато или се сумња да утичу на безбедност и здравље на раду запослених.¹⁵²⁵ Додатно, послодавац за обављање послова заштите здравља запослених ангажује *службу медицине рада*,¹⁵²⁶ чије послове таксативно утврђује Правилником о безбедности и здрављу на раду.¹⁵²⁷ Послодавац је притом дужан да обезбеди

¹⁵¹⁸ Alan C. Neal, „The European framework directive on the health and safety of workers: challenges for the United Kingdom?“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, број 2/1990, стр. 84.

¹⁵¹⁹ Christian Joppke, „Double standards? Veils and crucifixes in the European legal order“, *European Journal of Sociology*, Vol. 54, број 1/2013, стр. 98.

¹⁵²⁰ Сличан став заузео је Европски суд за људска права, одбивши представку у предмету који се тичао Сика који је више пута кажњаван јер је одбијао да скине турбан како би носио заштитну кацигу приликом вожње свог мотоцикла. Вид. The European Court of Human Rights, Case X. *v/the United Kingdom*, (Application no. 7992/77), decision of 12 July 1978 on the admissibility of the application.

¹⁵²¹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 37, ст. 1, 3-4.

¹⁵²² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 37, ст. 2-3.

¹⁵²³ Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум, op. cit.*, стр. 18.

¹⁵²⁴ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 39.

¹⁵²⁵ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 7, став 4.

¹⁵²⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 41, став 1.

¹⁵²⁷ Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум, op. cit.*, стр. 24.

служби медицине рада, коју ангажује, услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених.¹⁵²⁸ Организација послова безбедности и здравља на раду кроз постављање лица за безбедност и здравље на раду и уз ангажовање службе медицине рада, у складу је са израженом потребом за мултидисциплинарношћу служби заштите здравља на раду – што је приступ који је заузет и одговарајућом конвенцијом Међународне организације рада, а коју је Република Србија и ратификовала. У том смислу, овом конвенцијом истакнуто је и да састав служби заштите здравља на раду треба да буде одређен у складу са природом дужности које оне имају да врше.¹⁵²⁹

Као посебна обавеза послодавца Законом о безбедности и здрављу на раду, прописана је и дужност послодавца да најмање осам дана пре почетка рада надлежну инспекцију извести о почетку свог рада или рада одвојене јединице, као и о свакој промени технолошког поступка уколико се тим променама мењају услови рада – што се чини ради утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду.¹⁵³⁰ Сам поступак утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду уређује се посебним правилником.¹⁵³¹ Додатно, послодавац који изводи радове на изградњи објекта у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, има дужност да изради и прописан елаборат о уређењу градилишта који уз извештај о почетку рада доставља надлежној инспекцији рада.¹⁵³² Наиме, Уредбом о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима прописана је и дужност инвеститора, односно његовог заступника, да пре почетка рада на градилишту обезбеди израду плана превентивних мера безбедности и здравља на раду који, заједно са техничком документацијом за изградњу објекта, чини основу за процену ризика од настанка повреда и оштећења здравља на радним местима и у радној околини на предметном градилишту. Оваква процена ризика пак, заједно са мерама за њихово отклањање, саставни је део елабората о уређењу градилишта који израђује послодавац.¹⁵³³ Сам садржај оваквог елабората прописан је посебним правилником и он се доноси у складу са извршеном проценом ризика на градилишту на коме се изводе радови, сагласно пројектној документацији и применом техничких прописа и прописа о безбедности и здрављу на раду, вршењем детаљне техничко-технолошке разраде мера за спречавање, отклањање или смањење ризика у погледу послова и активности које се имају вршити приликом извођења радова.¹⁵³⁴ Оваква обавеза израде елабората у делатности грађевинарства оправдава се високим ризиком од повређивања који она подразумева.¹⁵³⁵ У том смислу, имајући у виду да су најчешћи узроци смртних повреда на раду у 2018. години били пад са висине, удар падајућег објекта или објекта који се креће, као и струјни удар, предлагач новог закона о безбедности и здрављу на раду предлаже и увођење обавезе издавања дозвола за рад на пословима који подразумевају, примера ради, рад на висини, на електроенергетском објекту или са експлозивним атмосферама, а ради осигуравања чињенице да се високоризичним пословима могу бавити искључиво за то стручна лица.¹⁵³⁶

Обавеза сарадње послодавца који деле радни простор у области безбедности и здравља на раду, као и координације њихових активности (узимајући у обзир природу њихових активности, односно послова које обављају) у погледу питања заштите и превенције

¹⁵²⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 16, став 2.

¹⁵²⁹ Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 9, став 1.

¹⁵³⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 18, став 1.

¹⁵³¹ Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 60/2006).

¹⁵³² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 18, став 2.

¹⁵³³ Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, члан 8, ст. 1-3.

¹⁵³⁴ Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта, члан 1.

¹⁵³⁵ У 2017. години 39% смртних повреда на раду догодиле су се у делатности грађевинарства. Вид. Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, *op. cit.*, стр. 43.

¹⁵³⁶ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 27, стр. 65.

од професионалних ризика, односно речима домаћег законодавца – у вези са применом мера за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, готово идентично је регулисана текстом Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ и текстом Закона о безбедности и здрављу на раду. Ови послодавци, у том смислу, не само да морају међусобно сарађивати већ морају и међусобно обавештавати један другог, као и своје запослене и/или њихове представнике о таквим ризицима, као и о мерама за њихово отклањање. Начин остваривања овакве сарадње, у складу са домаћим решењем, има се утврдити закључивањем писаног споразума којим се одређује и лице које је надлежно за координацију спровођења заједничких мера безбедности и здравља на раду.¹⁵³⁷ Суштина ових и сличних одредаба, заправо, јесте да се умањи ризик „интерференције“, односно ризика који потиче од интеракције радника којима руководе различити послодавци, а који је, чини се, најочигледнији у грађевинском сектору.¹⁵³⁸ Стога је и, у Републици Србији, Уредбом о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, прописана обавеза инвеститора, односно његовог заступника, да одреде једног или више координатора за израду пројекта, односно за извођење радова, уколико на градилишту радове изводе или је предвиђено да ће радове изводити два или више извођача радова.¹⁵³⁹ Ипак, не само да се оваквом решењу може упутити замерка да наведеном одредбом ни на који начин није лимитиран број градилишта надгледаних од стране једног координатора, већ је пракса показала да се она у свакодневном животу ретко и примењује - како је утврђено да је само око двадесет процената инвеститора именовало овакве координаторе.¹⁵⁴⁰

Посебно питање, када се има у виду дужност послодавца да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, јесте и питање *ванредних околности у којима се рад има вршити* – што мора подразумевати и одређено прилагођавање организације рада код послодавца, а ради заштите здравља и безбедности на раду његових запослених. У том смислу, у условима настале SARS-CoV-2 пандемије, Уредбом о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, прописана је обавеза послодавца да за време ванредног стања мора да омогући запосленима обављање послова ван просторија послодавца на свим радним местима на којима је могуће организовати такав рад.¹⁵⁴¹ Уколико, пак, природа делатности није таква да је могуће организовати рад ван пословних просторија послодавца, на послодавцу је дужност да своје пословање прилагоди условима ванредног стања, што подразумева одлагање службених путовања у иностранству и у земљи, одржавање пословних састанака електронским или другим одговарајућим путем, као и рад у сменама (уколико је то у складу са могућностима послодавца).¹⁵⁴² Додатно, на послодавцу је да обезбеди све опште, посебне и ванредне мере које се односе на хигијенску сигурност објекта и лица, што подразумева и да запосленима, као и лицима која су ангажована на други начин, а која су у непосредном контакту са странкама или деле радни простор са више лица, обезбеди довољне количине заштитне опреме.¹⁵⁴³ Секуловић ипак, потпуно исправно, указује на недореченост потоње одредбе, јер која је то количина заштитне опреме која се може сматрати довољном?¹⁵⁴⁴ Пропуст недвосмисленог утврђивања, односно прецизирања, која је то довољна количина заштитне опреме која се мора

¹⁵³⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 19. Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 6, став 4.

¹⁵³⁸ Edoardo Ales, „Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work“, *op. cit.*, стр. 1223.

¹⁵³⁹ Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, члан 4, став 1.

¹⁵⁴⁰ Petar Bulat, Kenichi Hirose, Jovan Protić, *Occupational Safety and Health in the Construction Sector in Serbia*, *op. cit.*, стр. 12.

¹⁵⁴¹ Уредба о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, (*Службени гласник РС*, број 31 од 16. марта 2020) – у даљем тексту: Уредба о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, члан 2, став 1.

¹⁵⁴² Уредба о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, члан 3.

¹⁵⁴³ Уредба о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, члан 4.

¹⁵⁴⁴ Иван Секуловић, *Пандемија COVID-19 и радна права у Србији*, <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-ivan-sekulovic-pandemija-covid-19-i-radna-prava-u-srbiji.pdf>, 29. 10. 2020.

обезбедити запосленима, створила је стога и подобан терен за изигравање овакве обавезе од стране послодаваца.¹⁵⁴⁵ Рељановић, с друге стране, указује и на одсуство адекватног надзора над спровођењем изречених мера заштите запослених, подсећајући да је у фабрици Јура сразмера њиховог игнорисања довела и до протеста радника, на који је инспекција рада одреаговала тек више дана након његовог почетка, наложивши послодавцу примену мера заштите здравља запослених.¹⁵⁴⁶ Аустријски законодавац, пак, рад од куће квалификовао је као препоручену меру, наложивши додатно да уколико запослени обављају рад ван свог дома они морају бити удаљени најмање један метар једни од других. Ипак, уколико запослени припада високоризичној групи – о чему добија потврду од стране лекара, послодавац има обавезу да на основу те исправе дозволи запосленом рад од куће, односно да предузме одговарајуће заштитне мере које би искључиле или умањиле до највећег могућег степена ризик обољевања запосленог од *COVID-a 19*, или да запосленог ослободи од радних обавеза.¹⁵⁴⁷ Оно што је неспорно јесте да је у оваквим ситуацијама неопходно на изузетно пажљив начин приступити оваквој проблематици с обзиром на чињеницу да наметање обавеза послодавцу које су за њега економски неиздрживе, може довести до нежељених последица као што је отпуштање запослених.¹⁵⁴⁸ У Белгији је тако, услед немогућности да се на адекватан начин спроведу обавезне мере дистанцирања, као и немогућност увођења рада од куће у појединим делатностима, велики број запослених изгубио свој посао.¹⁵⁴⁹

Уколико и поред свих предузетих мера до повреде на раду, односно до професионалног обољења ипак дође, послодавац има обавезу да о томе *известит надлежне органе*. Тако, у складу са домаћим решењем, послодавац има обавезу да најкасније у року од двадесет четири часа од настанка усмено и у писаној форми пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове 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. Идентична обавеза прописана је и у погледу пријављивања сваке опасне појаве која би могла да угрози безбедност и здравље на раду запослених, док је професионално обољење послодавац дужан да пријави надлежној инспекцији рада најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања. Додатно, послодавац је дужан да извештај о повреди на раду и професионалном обољењу који се догоде на радном месту достави како запосленом који је повреду и претрпео, односно код кога је утврђено професионално обољење, тако и организацијама надлежним за пензијско и инвалидско осигурање. У том смислу, послодавац је дужан и да води одговарајуће евиденције о подацима као што су повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом, о пријавама повреда на раду, професионалних обољења и опасних појава надлежним органима, радним местима са повећаним ризиком, опасним материјама које се користе у току рада итд.¹⁵⁵⁰ Правилником о

¹⁵⁴⁵ Nedovoljno maski i bez odstojanja: Svaki deseti poslodavac ne poštuje primenu mera za zaštitu od korona virusa, <https://www.srbijadanas.com/biz/vesti/nedovoljno-maski-i-bez-odstojanja-svaki-deseti-poslodavac-ne-postuje-primenu-mera-za-zastitu-od-2020-08-16>, 29. 10. 2020.

¹⁵⁴⁶ Марио Рељановић, *Радна права у ванредном стању због пандемије – нужне и предузете мере државе у заштити радника*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Београд, 2020, стр. 5-6. Неки од радника у фабрици Јура тврдили су да су, од заштитне опреме, од свог послодавца добили само пар рукавица и једну до две памучне маске за период од месец дана. Radnicima u Juri jedan par rukavica i maska za mesec dana, <https://www.danas.rs/drustvo/radnicima-u-juri-jedan-par-rukavica-i-mask-a-za-mesec-dana/>, 29. 10. 2020.

¹⁵⁴⁷ Martin Risak, „COVID-19 and Labour law: Austria“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, број 1/2020, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10787>, 31. 5. 2020.

¹⁵⁴⁸ Наводно је, у складу са студијом спроведеном од стране Уније послодаваца, Републику Србију заобишла пракса већег отпуштања запослених – што они објашњавају чињеницом да је Влада Републике Србије наметнула критеријум да предузеће мора да задржи бар 90% радне снаге да би се квалификовало за финансијску помоћ у оквиру пакета економских мера (међу којима је и право на субвенције за зараде у виду исплате три месечне минималне зараде по запосленом). Вид. Унија послодаваца Србије, *Утицај пандемије COVID-19 на активности предузећа у Србији: изазови и очекивања*, Унија послодаваца Србије, Београд, 2020, стр. 23-24.

¹⁵⁴⁹ Alexander De Becker, „COVID-19 and Labour law: Belgium“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, број 1/2020, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10792>, 31. 5. 2020.

¹⁵⁵⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 49-51.

безбедности и здрављу на раду утврђује се начин вођења и чувања евиденција и одређује функција која је одговорна за попуњавање и достављање извештаја.¹⁵⁵¹

1.9. Права и обавезе запослених у погледу безбедности и здравља на раду

Обавезе послодавца у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду истовремено представљају и права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.¹⁵⁵² Ипак, иако је неспорно да послодавац мора поштовати прописе о безбедности и здрављу на раду, то не значи да исту дужност немају и запослени. Оно што је чињеница јесте да послодавац, осим што мора поштовати прописе о безбедности и здрављу на раду, истовремено мора да се стара и да се запослени понашају у складу са тим прописима.¹⁵⁵³ У домаћем праву, послодавац ову обавезу испуњава кроз ангажовање лица за безбедност и здравље на раду које непосредно одговара послодавцу, а чија дужност, између осталог, јесте и да свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље на раду. Изузетно ипак, послове безбедности и здравља на раду – што дакле подразумева и контролу примена мера безбедности и здравља на раду, може обављати и непосредно сам послодавац.¹⁵⁵⁴

Запослени, дакле, као такви, представљају један активни елемент превентивне политике,¹⁵⁵⁵ при чему се њихове обавезе могу поделити на оне које се тичу искључиво њих, односно њиховог здравља и безбедности, као и на оне које се тичу безбедности и здравља на раду њихових колега, односно безбедности и здравља свих других лица на које би њихово неодговарајуће понашање могло да утиче.¹⁵⁵⁶ Другим речима, запослени су ти који се, на основу своје обуке, правилном употребом машина и технологије, опасних супстанци и личне заштитне опреме, старају да мере безбедности и здравља на раду заиста и постигну делотворност којој оне и теже. Осим тога, кључна улога запослених такође јесте и у њиховој способности да пруже тачне повратне информације послодавцу у погледу стварне делотворности оваквих мера – што последишно омогућава и њихово евентуално прилагођавање, уколико се таква активност сматра неопходном.¹⁵⁵⁷ У том смислу, запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, да се оспособљава за њихово спровођење, као и да даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду. Запослени је такође дужан да брине како о свом личном здрављу и безбедности, тако и о здрављу и безбедности других лица. Стога, он има право да контролише своје здравље према ризицима радног места, као и право и обавезу да – уколико ради на радном месту са повећаним ризиком, обави одговарајући лекарски преглед на који га

¹⁵⁵¹ Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум, op. cit.*, стр. 24-25.

¹⁵⁵² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 8.

¹⁵⁵³ Elisabeth Kohlbacher, Franz Marhold, „Occupational health and safety in Austria: 'The labour inspectorate is watching you'“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 45.

¹⁵⁵⁴ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 37-40.

¹⁵⁵⁵ Edoardo Ales, Luca Miranda, Alessia Giurini, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 214. Ово је уосталом, како то Барнардова истиче, и нужни елемент доследног спровођења културе превенције у радној средини. Barnard Catherine, *EU employment law, op. cit.*, стр. 522.

¹⁵⁵⁶ Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, *op. cit.*, стр. 138.

¹⁵⁵⁷ Filip Dorssemont, Koen Naert, Anne Van Regenmortel, „Well-being at work in Belgium: A matter of cooperation“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 80. Правилна употреба опреме, машина и других алата, опасних супстанци, итд. подразумева, притом, и обавезу запосленог да се суздржи од одређених самоиницијативних поступака, као што је произвољно искључивање машина, уклањање њихових припадајућих заштитних делова и др. Barnard Catherine, *EU employment law, op. cit.*, стр. 522.

упућује послодавац. Такође, запослени мора примењивати прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, као и прописана средства и опрему за личну заштиту на раду – што подразумева и пажљиво руковање њима како не би угрозио здравље и безбедност других лица. Запослени је дужан и да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози безбедност и здравље на раду – како њега тако и других запослених. То последично подразумева и његово право да се обрати надлежној инспекцији рада уколико и после оваквог обавештења послодавац овакве неправилности, штетности, опасности или друге опасности не отклони у законом прописаном року, односно уколико сматра да нису спроведене одговарајуће мере за отклањање утврђених појава. Осим тога, запослени има право и да одбије да ради уколико му прети непосредна опасност по живот или здравље због чињенице да мере за безбедност и здравље на раду нису спроведене на радном месту на које је одређен – све док се те мере не обезбеде. Уколико запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље он има право и да предузме одговарајуће мере – у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању, као и *право да престане да ради, напусти радно место, радни процес или, другим речима, радну средину*.¹⁵⁵⁸ Ипак, да би заиста могао и напустити посао који обавља, опасност која запосленом прети заиста мора бити озбиљна и непосредна. Манифестација овакве опасности ипак не мора бити искључиво екстерног типа, већ она може бити и интерног карактера – као што је то здравствено стање запосленог. Осим тога, озбиљна и непосредна опасност по здравље запосленог не мора бити подобна искључиво да произведе изненадне штетне последице, већ она може да буде и опасност дугорочног типа, односно која на дуже стазе може нанети оштећење здрављу запослених – као што је то, примера ради, случај са изложеношћу одређеним биолошким или хемијским агенсима.¹⁵⁵⁹ Право запосленог да напусти радно место уколико има оправдан разлог да верује да постоји непосредна и озбиљна опасност за његов живот, односно здравље, право је које је гарантовано и одговарајућим конвенцијама Међународне организације рада, од којих су неке ратификоване и од стране Републике Србије. Овде се, пре свега, мисли на Конвенцију Међународне организације рада број 155, којом је прописано да „радник који је напустио радно место кад има оправдан разлог да верује да постоји непосредна и озбиљна опасност за његов живот, односно здравље, треба да буде заштићен од неоправданих последица у складу са националним условима и праксом.“¹⁵⁶⁰ Додатно, Конвенцијом Међународне организације рада број 167 прописано је да „национални закони и прописи морају осигурати да радници имају право да се уклоне од опасности уколико имају добар разлог да верују да постоји непосредна и озбиљна опасност по њихову безбедност и здравље, као и дужност да одмах о овоме обавесте свој претпостављеног.“¹⁵⁶¹ На сличан начин ово питање регулише и Конвенција Међународне организације рада број 184, у складу са којом „радници у пољопривреди имају право да се уклоне од опасности која проистиче из њихове радне активности, када имају разумно оправдање да верују да постоји непосредан и озбиљан ризик по њихову безбедност и здравље, као и да о томе без одлагања обавесте свог претпостављеног. Они не смеју бити стављени у неповољан положај због таквих поступака.“¹⁵⁶² Овакво право гарантују и Конвенција Међународне организације рада број 176,¹⁵⁶³ као и Конвенција Међународне организације рада број 170,¹⁵⁶⁴ што је битно истаћи иако Република Србија ни једну од ове две конвенције није ратификовала, те тако за њу оне

¹⁵⁵⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 32, ст. 1-2, чл. 33, ст. 1, тач. 1, чл. 34, ст. 1, чл. 35, ст. 1, чл. 36, ст. 1-2.

¹⁵⁵⁹ Miguel Angel Purcalla Bonilla, „El derecho del trabajador a interrumpir su prestación y el abandono del lugar de trabajo“, *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, број 6 /1998, стр. 210–211.

¹⁵⁶⁰ Конвенција Међународне организације рада број 155, члан 13.

¹⁵⁶¹ Конвенција Међународне организације рада број 167, члан 12, став 1.

¹⁵⁶² Конвенције Међународне организације рада број 184, члан 8, тачка ц.

¹⁵⁶³ Конвенција Међународне организације рада број 176 о безбедности и здрављу у рудницима (*Convention concerning safety and health in mines*, 1995), члан 13, став 1, тачка е.

¹⁵⁶⁴ Конвенција Међународне организације рада број 170, члан 18, став 1.

не представљају обавезујуће међународне инструменте. У домаћем праву притом, начин и поступак заустављања, односно забране рада у случају непосредне опасности по живот и здравље запослених, уређује се правилником о безбедности и здрављу на раду.¹⁵⁶⁵ Право запосленог да одбије рад за који верује да није безбедан представља уосталом и једно питање које, пре свега, на нивоу друштва, има једну дубоку моралну конотацију. Наиме, запослени и јесу ти који сnose највећи терет повреда на раду и професионалних болести. Стога, уколико друштво оформи институције, законе и прописе који ће у потпуности изложити ова лица потенцијално непријатељски настројеним послодавцима и менаџерима - без било каквог правог одговора на овакво понашање, то последично значи и да је такво друштво тиме и направило избор у погледу својих моралних стандарда. Такав морални избор подразумева дакле и систем у коме су запослени присиљени да бирају између свог здравља и одређене економске сигурности коју запосленост носи са собом. Другим речима, на овај начин здравље и безбедност запослених постају једна врста робе која се продаје и купује за одређену цену.¹⁵⁶⁶ Овакав став пак, у потпуној је супротности са једним од основних постулата међународног радног права садржаном у Филаделфијској декларацији Међународне организације рада, а који се оличава у приципу да „рад није роба.“¹⁵⁶⁷ Безусловно право запосленог да одбије да извршава рад уколико има разуман мотив да верује да му прети озбиљна и непосредна опасност, стога, заправо, и почива на идеји стављања заштите живота и здравља запосленог изнад заштите економских интереса послодавца.¹⁵⁶⁸ У том смислу, српски законодавац, у складу са својим обавезама преузетим одговарајућим ратификованим међународним инструментима, не само да прописује право запосленог да престане да ради и да напусти своје радно место уколико му прети непосредна опасност по живот и здравље на раду, већ и децидно прописује да он у том случају није одговоран за штету коју послодавцу на тај начин проузрокује. Штавише, обавеза је послодавца да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност по живот или здравље његових запослених.¹⁵⁶⁹ С друге стране, Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ децидно је прописана и обавеза послодавца да осигура да су сви његови запослени способни да, у случају озбиљне и непосредне опасности по њихову безбедност и здравље или по безбедност и здравље других лица – а где њиховог непосредно надређеног није могуће контактирати, сами предузму одговарајуће кораке у складу са својим знањем и у складу са њима доступним техничким средствима, како би избегли последице оваквих опасности.¹⁵⁷⁰ Оваква одредба у складу је и са чињеницом да ће запослени ценити да ли је прекидање његових активности неопходно у складу са његовим знањем и према постојећим околностима – што он мора, подразумева се, чинити у доброј вери, односно без злоупотреба овог права.¹⁵⁷¹ Уосталом, исправност поступака запослених у области безбедности и здравља на раду увек се мора и ценити у складу са адекватношћу обуке коју им је послодавац пружио, будући да је обавеза послодавца да пружи запосленима одговарајућу обуку из заштите здравља и безбедности на раду корелативна обавези запосленог да поступа на начин којим би заштитио како себе, тако и друга лица, од негативних последица његовог рада.¹⁵⁷²

¹⁵⁶⁵ Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум, op. cit.*, стр. 20.

¹⁵⁶⁶ Jeffrey Hilgert, *Hazard or hardship - crafting global norms on the right to refuse unsafe work*, Cornell University, New York, 2013, стр. 9.

¹⁵⁶⁷ Филаделфијска декларација, члан 1, став 1, тачка а.

¹⁵⁶⁸ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, op. cit.*, стр. 388.

¹⁵⁶⁹ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 34, чл. 15, став 1, тачка 10.

¹⁵⁷⁰ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 8, став 3, тачка б.

¹⁵⁷¹ Miguel Angel Purcalla Bonilla, „El derecho del trabajador a interrumpir su prestación y el abandono del lugar de trabajo“, *op. cit.*, стр. 215.

¹⁵⁷² Edoardo Ales, „Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work“, *op. cit.*, стр. 1234-1235.

Право запосленог да одбије да ради у домаћем праву, Законом о безбедности и здрављу на раду прописано је и у случајевима када му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или уколико је на лекарском прегледу утврђено да запослени не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком. Осим тога, он може одбити да ради дуже од пуног радног времена или ноћу уколико би по оцени службе медицине рада такав рад могао да погорша његово здравствено стање, или уколико на средству за рад нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду. Такође, запослени може одбити да ради и уколико у току оспособљавања за безбедан рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио.¹⁵⁷³

Право запослених да буду упознати са ризицима свог радног места као и мерама за њихово отклањање, у својој суштини, потврђено је и у пракси Европског суда за људска права. Реч је најиме о предмету Бринкет и други против Малте (*Case of Brincat and others v. Malta*), у којем је суд донео одлуку да је пропуштањем пружања одговарајућих информација својим запосленима у погледу опасности рада са азбестом, као и заштите у том смислу, Република Малта прекршила одговарајуће одредбе Европске конвенције о људским правима. У конкретном случају реч је била о запосленима корпорације *Malta Drydocks Corporation*, иначе предузећа у државном власништву, које не само да своје запослене није информисало нити заштитило од опасности везаних за азбест, већ им је пружало уверења да су адекватна вентилација и заштитне крпене маске представљале довољну заштитну опрему за безбедан рад. Оваква политика овог предузећа не само да је проузроковала озбиљне здравствене проблеме његовим запосленима, већ је један од њих – у чије име је улогу тужиоца преузела његова породица, преминуо од последица мезотелиома, односно облика рака за који је научно доказано да је повезан са изложеношћу азбесту. Најиме, суд је оценио да је малтешка власт - у периоду за који је предмет везан, знала или требало да буде упозната са опасностима које проистичу из изложености азбесту, што ју је у конкретном случају и чинило одговорном за пропуст у информисању запослених о опасностима рада са азбестом, као и у пружању било каквог релативно адекватног облика заштите у том смислу.¹⁵⁷⁴

Када је реч о домаћем праву, циљ Закона о безбедности и здрављу на раду, као прописа који у начелу уређује ову област, јесте да се спроведе и унапреди безбедност и здравље на раду лица која учествују у радним процесима, као и оних лица која се затекну у радној околини, а ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и обољења у вези са радом.¹⁵⁷⁵ Ипак, када је комунитарно законодавство у питању, оно своје циљеве у области безбедности и здравља на раду не ограничава искључиво на унапређење заштите запослених, већ оно тежи и установљавању специфичних мера, тј. различитих партиципативних стратегија, на којима је задатак да се ухвате у коштац са проблемом руковођења безбедношћу на раду.¹⁵⁷⁶ Овакав циљ огледа се пре свега у чињеници да, у погледу активности које се односе на заштиту и превенцију од професионалних ризика код послодавца, постоји јасно утврђен приоритет њиховог обављања од стране запослених код послодавца, а како се екстерне службе или особе за обављање ових послова могу ангажовати само уколико код послодавца не постоји особље које је довољно компетентно, односно стручно да се њима бави.¹⁵⁷⁷ Додатно, послодавци морају консултовати своје запослене и/или њихове представнике и дозволити им да учествују у дискусији у погледу свих питања која се тичу безбедности и здравља на раду.¹⁵⁷⁸ У домаћем праву, пак, приоритет ангажовања запослених за обављање послова безбедности и здравља на

¹⁵⁷³ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 33.

¹⁵⁷⁴ The European Court of Human Rights, Case of *Brincat and others v. Malta*, (Applications nos. 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 and 62338/11), judgment, Strasbourg, 24 July 2014.

¹⁵⁷⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 1, став 1.

¹⁵⁷⁶ Berta Valdés de la Vega, „Occupational health and safety: An EU law perspective“, *op. cit.*, стр. 20.

¹⁵⁷⁷ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 7.

¹⁵⁷⁸ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 11, став 1.

раду није утврђен, већ се препушта слободној одлуци послодавца на који ће од законом прописаних начина ову своју обавезу испунити.¹⁵⁷⁹ С друге стране, у складу са домаћим прописима, запослени имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду, док најмање три представника образују Одбор за безбедност и здравље на раду. У одбор послодавац мора именовати барем једног свог представника, при чему број представника запослених мора бити већи барем за један од броја представника послодавца. Представник запослених, односно одбор, имају право да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду и да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље на раду запослених. Такође, они могу захтевати и вршење надзора од стране инспекције рада уколико сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду, као и да присуствују инспекцијском надзору.¹⁵⁸⁰

Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ такође је утврђена и обавеза пружања посебне заштите нарочито осетљивим групама запослених, а у погледу опасности које су специфичне за њих.¹⁵⁸¹ Ово и не чуди када се има у виду да је посебна рањивост одређених категорија лица, на међународном плану, уочена чак и пре оснивања Међународне организације рада.¹⁵⁸² У том смислу, Законом о безбедности и здрављу на раду прописано је да се посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих, жена које раде на радном месту са повећаним ризиком који би могао да угрози остваривање материнства, као и особа са инвалидитетом и професионално оболелих, уређују како овим, тако и другим законом и прописима, колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду. Притом, превентивне мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих, као и запослених жена за време трудноће и запослене која доји дете, споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за здравље.¹⁵⁸³ Тако је, примера ради, када је реч о запосленим женама које су у другом стању, односно које доје, оваква посебна заштита прописана Правилником о мерама за безбедан рад запослене жене за време трудноће, породилје и запослене која доји дете.¹⁵⁸⁴ У смислу одредаба овог правилника, запослена за време трудноће не сме радити на радном месту за које је проценом ризика утврђен ризик по безбедност и здравље од излагања одређеним физичким и биолошким штетностима, опасним хемијским материјама као и одређеним условима рада. Тако у трудноћи, запослена жена не сме радити у хипербаричној средини нити бити изложена биолошким штетностима као што је токсоплазма или вирус рубеоле, осим уколико су оне доказано заштићене од ових штетности услед вакцинације. Такође, она не сме бити изложена олову или његовим дериватима уколико постоји опасност да их организам апсорбује, а ни радити на подземним радовима у руднику. С друге стране, запослена која доји дете не сме радити на радном месту за које је проценом ризика утврђен ризик по безбедност и здравље на раду од излагања опасним хемијским материјама, олову или дериватима олова - уколико постоји опасност да их људски организам апсорбује, нити сме радити на подземним радовима у руднику.¹⁵⁸⁵

Када је, пак, реч о деци, а с обзиром на чињеницу да она услед своје недовољне духовне и телесне развијености представљају посебно вулнерабилну категорију запослених, домаћи законодавац посветио је посебну пажњу заштити њихове безбедности и здравља на раду, имајући у виду прописе који су донети ради регулисања овог питања. Овде, пре свега, мислимо

¹⁵⁷⁹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 37.

¹⁵⁸⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 44, ст. 1-3, чл. 46.

¹⁵⁸¹ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 15.

¹⁵⁸² Вид. Влајко Брајић, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, *op. cit.*, стр. 30-31.

¹⁵⁸³ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 6.

¹⁵⁸⁴ Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породилје и запослене која доји дете.

¹⁵⁸⁵ Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породилје и запослене која доји дете, члан 5, прилог 2.

на Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих.¹⁵⁸⁶ Наиме, одредбе овог правилника примењују се на младе старости између петнаест и осамнаест година, који су у радном односу или који по било ком основу обављају рад код послодавца. Њиме се, заправо, прописују захтеви које је послодавац дужан да испуни у обезбеђивању примене превентивних мера, а у циљу отклањања или свођења на најмању могућу меру ризика од настанка оштећења здравља младих на раду и то нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем. Стога је обавеза послодавца да младима обезбеди рад на радном месту и у радној околини на којима су спроведене мере за безбедан и здрав рад, посебно водећи рачуна о специфичним ризицима за младе - од којих је дужан да их заштити. Овакви специфични ризици могу бити последица њиховог недостатка искуства, немања свести о постојећим или могућим ризицима или њихове недовољне зрелости, а јављају се при излагању одређеним штетностима физичког, билошког и хемијског типа, као и прописима одређеним канцерогеним и мутагеним супстанцама и смешама, олову и његовим једињењима, азбесту, као и одређеним процесима и радовима.¹⁵⁸⁷ Додатно, пре пар година усвојена је и Уредба о утврђивању опасног рада за децу,¹⁵⁸⁸ са сврхом да осигура заштиту деце од опасног рада који, у складу са текстом Уредбе, подразумева сваки рад који је вероватно штетан по здравље, безбедност или морал деце, односно који их излаже штетностима или се обавља у оквиру опасних околности, односно опасних делатности за децу.¹⁵⁸⁹

1.10. Колективни аспект радноправне заштите здравља и безбедности на раду

1.10.1. Социјални дијалог и заштита здравља и безбедности на раду

Међународна организација рада дефинише социјални дијалог као било какав вид преговора, консултације или просте размене информација између представника власти, послодавца као и запослених, у погледу питања која су од њиховог заједничког интереса.¹⁵⁹⁰ Колективно преговарање је пак важан облик социјалног дијалога и, као такав, заједно са осталим облицима који чине институцију социјалног дијалога, помаже при пружању заштите основним правима запослених.¹⁵⁹¹ У том смислу, за успех у борби за безбедне услове рада - од настанка радног односа као таквог па све до данас, увек је од виталног значаја била улога синдиката. Синдикати су наиме ти који се старају о ефикасној примени радног законодавства и који доприносе хуманизацији рада, као и који се старају о безбедности на раду и постојању одговарајућих услова рада у том смислу. На жалост, услови рада у свету су све неповољнији, прописи се често мењају на штету запослених, док је синдикално организовање у паду на глобалном нивоу.¹⁵⁹² Такво опадање синдикализације у вези је и са присутном тенденцијом децентрализације колективног преговарања, која је присутна и у европским оквирима.¹⁵⁹³ Колективно преговарање дакле, све више се примењује на локалном и на компанијском нивоу, док грански и национални дијалог замире - што последично доводи и до изражених разлика у

¹⁵⁸⁶ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих.

¹⁵⁸⁷ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих, чл. 2, чл. 5, ст. 1-2, прилог 2.

¹⁵⁸⁸ Уредба о утврђивању опасног рада за децу.

¹⁵⁸⁹ Уредба о утврђивању опасног рада за децу, чл. 1-2.

¹⁵⁹⁰ International Labour Organization, *Promoting collective bargaining - Convention No. 154*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172186.pdf, 24. 5. 2020.

¹⁵⁹¹ *Ibid.*

¹⁵⁹² Вид. Сенад Јашаревић, „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *Радно и социјално право*, број 1/2014, стр. 30–35.

¹⁵⁹³ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 878.

самом положају запослених.¹⁵⁹⁴ У Шпанији је тако, примера ради, након измене меродавних прописа 2012. године, уведених у покушају да се пронађе *modus operandi* за борбу са последицама економске кризе од 2008. године, пружен приоритет колективном преговарању на нивоу предузећа. Додатно, истим изменама послодаваца је дато право на одступање од примене одређених одредби колективног уговора вишег хијерархијског нивоа као и, уопште, од његове примене. Последиčno, оваквим променама омогућене су и једностране измене услова рада од стране послодаваца, а тиме и стварање потенцијалних неједнакости у погледу њиховог квалитета.¹⁵⁹⁵ Ово, нажалост, и не чуди када се у обзир узме чињеница да су чиниоци као што су глобализација, економска криза, дерегуларизација и либерализација радног права неки од узрока погоршања положаја како запослених, тако и синдиката, који се суочавају са великим тешкоћама у покушају да се снађу у новим околностима.¹⁵⁹⁶

Ипак, социјални дијалог у области безбедности и здравља на раду, а који као такав подразумева и информисање и консултовање запослених, потпомогнуте различитим облицима партиципације, посебно је битан елемент превенције стреса и психосоматских обољења насталих у вези са радом.¹⁵⁹⁷ Осим тога, постоји свеопшта сагласност да је учешће запослених кључан елемент организовања и управљања безбедношћу и здрављем на раду, с обзиром на чињеницу да су запослени ти који се налазе у таквом положају који им омогућава боље разумевање и процену постојећих опасности и ризика у радној средини. Оваква њихова ангажованост, при томе, предуслов је и за развој културе безбедности и здравља на раду, као и редуковање броја насталих повреда на раду и професионалних обољења, као и обољења у вези са радом.¹⁵⁹⁸ У Холандији је тако – у складу са идејом да су за безбедне и здраве услове рада, примарно одговорна лица која су творци ризика по безбедност и здравље на раду, као и она лица која са тим истим ризицима, тј. опасностима, морају радити, извршена својеврсна прерасподела дужности између тамошњих власти и социјалних партнера у овој области. Наиме, у складу са холандским концептом, док је послодавац тај који има обавезу да брине о својим запосленима, на запосленима је дужност да сарађују са својим послодавцем у том погледу – уколико се ради о радњама које се могу окарактерисати као оне које се разумно могу очекивати од њих.¹⁵⁹⁹ Као најефикаснији приступ таквој реалности холандски законодавац је изабрао принцип саморегулације, водивши се идејом да су посебно скројена правила, односно, другим речима, „правила по мери“ ефикаснији и, за оне којих се она тичу, прихватљивији вид заштите здравља и безбедности на раду. У том смислу, иако је одговарајућим прописом који уређује питања која се тичу услова рада (*Arbeidsomstandighedenwet - ARBO*), усвојен превентивни приступ овој тематици, са идејом добробити на раду односно, идејом хуманизације рада, он, као такав, у свом саставу садржи искључиво норме које се могу посматрати као одредбе циља. Другим речима, одредбе наведеног прописа подразумевају одређени циљ који се мора достићи, а који подразумева превенцију или бар умањење ризика за безбедност и здравље на раду запослених, док избор средстава за реализацију таквог циља законодавац препушта социјалним партнерима, односно послодавцима и представницима запослених (без обзира да ли је реч о синдикатима или о савету запослених). Дакле, на социјалним партнерима је да њихов међусобни однос уреде за то одговарајућим инструментима, којима ће утврдити своја међусобна права и обавезе. Ово се пак остварује кроз тзв. Арбо каталоге који могу имати како форму колективног уговора, тако и форму обичног

¹⁵⁹⁴ Предраг Јовановић, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁵⁹⁵ Вид. Oscar Molina, Fausto Miguélez, *Post-crisis social dialogue in Spain: becalmed after the storm*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department, Geneva, 2016, стр. 27-37.

¹⁵⁹⁶ Сенад Јашаревећ, „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *op. cit.*, стр. 30, 39-40.

¹⁵⁹⁷ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 371.

¹⁵⁹⁸ Victoria Howes, „Workers' involvement in health and safety management and beyond: the UK case“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23, број 2/2007, стр. 245.

¹⁵⁹⁹ Teun Jaspers, Frans Pennings, „Occupational health and safety in the Netherlands: A shift of responsibilities“, *op. cit.*, стр. 329-330.

споразума.¹⁶⁰⁰ Овакви каталози по правилу се доносе на нивоу одређеног сектора и на тај начин омогућавају примену мера која су специфичне за делатност у којој се имају примењивати, мада они могу бити закључени и на нивоу послодавца. У којој мери ће овакви каталози бити обавезујући у потпуности зависи од њихове форме и од нивоа на ком су донети. У том смислу, уколико су донесени у облику колективног уговора о раду, они ће имати правно обавезујуће дејство на нивоу сектора или пак компаније на коју се односе. Уколико се овакав каталог донесе у форми простог споразума, послодавци могу одступати од мера које су утврђене оваквим каталогом - али само уколико се на такав начин пружа најмање једнак степен заштите оној која је пружена мерама из каталога.¹⁶⁰¹ И мада поједини критичари оваквог решења сматрају да је холандски законодавац направио грешку - отишавши предалеко, редуковањем на овакав начин и у оволикој мери своје учешће у овој области, статистички подаци показују умањење стопе смртних случајева у вези са радом.¹⁶⁰² Ово је, ипак, између осталог, и последица чињенице да се у Холандији доста полаже на финансијске подстицаје, као инструмент који знатно утиче на понашање како послодавца – услед могућности да одговарају за обештећење настале штете, тако и запослених - којима се такво обештећење може ускратити, а када је реч о примени преузетих обавеза у погледу безбедности и здравља на раду.¹⁶⁰³ Оно што је свакако неспорно јесте да је предуслов за квалитетан социјални дијалог – без обзира на облик у којем се он предузима, неопходна средина у којој се поштују грађанска и друга основна права и слободе, као и компетентност и одговорност социјалних партнера и њихова спремност за компромис. Без ових елемената не може бити говора ни о постојању социјалног дијалога.¹⁶⁰⁴ С друге стране, без социјалног дијалога не може бити говора ни о партиципацији запослених, као њему комплементарног појма - поготово када се има у виду да она може служити и као „продужена рука“ социјалног дијалога.¹⁶⁰⁵ Уосталом, схваћена у ширем смислу, партиципација и јесте појам који у себи подразумева и право на информисање и консултовање запослених,¹⁶⁰⁶ као и преговоре запослених са послодавцем при доношењу одређених одлука¹⁶⁰⁷ што, видели смо, у складу са ставом прихваћеним у оквиру Међународне организације рада и јесу неке од форми социјалног дијалога.

У Републици Србији, социјални дијалог је већ дуже време у кризи. Последњи Општи колективни уговор о раду¹⁶⁰⁸ престао је да важи 2011. године и од тог периода овакав колективни уговор више није закључен. Овакво стање може се приписати како неравнотежи моћи социјалних партнера, тако и поимању значаја и улоге социјалног дијалога,¹⁶⁰⁹ док целој ствари не помаже ни, како то Јашаревић исправно примећује, неспремност синдиката да се прилагоде новим околностима, као и њихова инертност и отуђивање од запослених – што су разлози због којих запослени више и не доживљавају синдикате као своје организације.¹⁶¹⁰

Област безбедности и здравља на раду представља и једно од питања које спада у домен рада Социјалног економског савета који је, као независан орган, састављен – на нивоу Републике Србије, од представника Владе, као и представника репрезентативних удружења послодавца и репрезентативних синдиката, основаних на територији Републике Србије,

¹⁶⁰⁰ *Ibid.*, стр. 329-332.

¹⁶⁰¹ Вид. *Ibid.*, стр. 335-338, 351.

¹⁶⁰² Antoine T. J. M. Jacobs, *Labour law in the Netherlands*, Kluwer Law International BV, Alphen aan de Rijn, 2015, стр. 144.

¹⁶⁰³ Teun Jaspers, Frans Pennings, „Occupational health and safety in the Netherlands: A shift of responsibilities“, *op. cit.*, стр. 329-330, 339-340.

¹⁶⁰⁴ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 879.

¹⁶⁰⁵ Предраг Јовановић, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁶⁰⁶ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 1070.

¹⁶⁰⁷ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 392.

¹⁶⁰⁸ Општи колективни уговор, (*Службени гласник РС*, бр. 50/2008, 104/2008 - Анекс I и 8/2009 - Анекс II).

¹⁶⁰⁹ Предраг Јовановић, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁶¹⁰ Сенад Јашаревић, „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *op. cit.*, стр. 40.

установљен са циљем успостављања и развоја социјалног дијалога, између осталог, и у питањима од значаја за услове рада запослених. У складу са тиме, Социјално економски савет разматра у свом раду и питања која се тичу заштите радне средине, о чему и заузима ставове које доставља Влади. Осим тога, социјални економски савет може бити основан и на локалном нивоу – споразумом између надлежног извршног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе и синдиката и послодаваца основаних за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, а који као такав разматра и заузима ставове о истим питањима као и републички социјално економски савет, а на нивоу аутономне покрајине или локалне самоуправе.¹⁶¹¹

Што се, пак, права на информисање и консултовање у области безбедности и здравља на раду тиче, оно је, као такво, изричито прописано Законом о безбедности и здрављу на раду кроз одредбе које се тичу општих и посебних обавеза послодаваца - како непосредно, тако и посредно преко њихових представника, као и кроз одредбе које се тичу права запослених у овој области и положаја представника за безбедност и здравље на раду. Тако, општа је обавеза послодавца да обавештава своје запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем.¹⁶¹² Додатно, уколико два или више послодавца у обављању послова деле радни простор, они морају обавештавати како међусобно један другог, тако и своје запослене и/или њихове представнике о ризицима од евентуалног повређивања или оштећења здравља запослених.¹⁶¹³ С друге стране, законом је децидно прописано и право запослених да дају предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду.¹⁶¹⁴ Када је пак реч о представницима запослених, у смислу одредаба Закона о безбедности и здрављу на раду, послодавац има дужност како да им омогући да учествују у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду и да предлажу и буду консултовани, тако и да представника, односно одбор за безбедност и здравље на раду информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.¹⁶¹⁵ С друге стране, представнику запослених, односно одбору за безбедност и здравље на раду, наведеним законом прописано је и право да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду.¹⁶¹⁶

1.10.2. Партиципација запослених у одлучивању о питањима заштите здравља и безбедности на раду

1.10.2.1. Уводна разматрања

Партиципација запослених представља појам који нема јединствено и јасно значење, те тако он подразумева широку и комплексну категорију у коју спадају бројне и различите технике и концепти кроз које запослени – превасходно преко својих представника, настоје да утичу на одређене одлуке послодавца код кога су у радном односу.¹⁶¹⁷ Другим речима, партиципација подразумева разноликост процеса и структура које омогућавају и подстичу запослене да непосредно и посредно доприносе и утичу на процес одлучивања код

¹⁶¹¹ Закон о Социјално-економском савету, (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004) – у даљем тексту: Закон о Социјално-економском савету, чл. 2, чл. 3, чл. 9, ст.1-2, чл. 14, ст. 1, чл. 15, ст.1.

¹⁶¹² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 15, став 1, тачка 3.

¹⁶¹³ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 19, ст. 1-2.

¹⁶¹⁴ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 32, став 2, тачка 1.

¹⁶¹⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 45, ст. 1, тачка 1, ст. 2.

¹⁶¹⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 46, став 1, тачка 1.

¹⁶¹⁷ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, *A comparative overview of terms and notions on employee participation*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme, Geneva, 2010, стр. 2-3.

послодавца.¹⁶¹⁸ Када је пак реч о партиципацији у области безбедности и здравља на раду, она може подразумевати и одређене дистинктивне карактеристике у односу на опште облике партиципације, од којих је једна та да се партиципативна овлашћења могу пружити специјалним представницима запослених за област безбедности и здравља на раду. Ово ипак не може бити узето као апсолутна карактеристика наведеног облика партиципације, а с обзиром на то да оваква овлашћења могу бити дата и општим репрезентативним телима.¹⁶¹⁹ Другим речима, када говоримо о партиципацији у области безбедности и здравља на раду, можемо правити разлику између система који партиципативна овлашћења, односно права запослених, имплементирају у неком облику специјализоване партиципације, као и система у којима се партиципативна права запослених оваплоћују по општем принципу, препуштањем таквих овлашћења телима као што су савети запослених. Ипак, одређене дистинкције могу се направити и у оквиру оваквих система, те тако *специјализовани системи* могу подразумевати виши степен структуралне организације - формирањем, у том смислу, за ову функцију *посебних институција*, док они могу постојати и на нижем организационом нивоу - постављањем *посебних представника надлежних за ову област*. С друге стране, када се говори о општем систему партиципације, треба имати у виду да ни овакви системи нису међусобно идентични, као и да степен самосталности њиховог рада не мора бити једнак – ово између осталог и у складу са чињеницом да у појединим системима они могу коегзистирати заједно са специјализованим облицима партиципације.

На нивоу Европске уније овако представљена разноликост решења у погледу потребе за специјализованом партиципацијом у области безбедности и здравља на раду, производ је примене одредаба Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ којим се ово питање уређује на један доста оквиран начин - препуштајући тиме државама чланицама да питање партиципације у овој области уреде у складу са националним прописима и праксом.¹⁶²⁰ Једини наговештај који се текстом Директиве, у том смислу, даје јесте потреба за, како је то одговарајућом одредбом прописано, „балансираном партиципацијом“ запослених, а што је довело до тога да се партиципација запослених у области безбедности и здравља на раду на нивоу држава чланица обликује сходно постојећим моделима партиципације, већ дакле заступљеним у пракси држава чланица.¹⁶²¹

У Републици Србији, информисање и консултовање запослених у области безбедности и здравља на раду (у складу са ширим схватањем појма партиципације) – како непосредно, тако и посредно путем одговарајућих представника, уређено је Законом о безбедности и здрављу на раду.¹⁶²² Што се пак опште партиципације тиче, може се рећи да је она домаћим правом готово у потпуности неуређена, како се Закон о раду на њу осврће готово само у једној одредби којом је прописано да се савет запослених може основати код послодавца који има више од педесет запослених, у складу са законом.¹⁶²³ Како Јовановић примећује, оваква упућујућа норма боља је од оне која је постојала у Закону о раду од 2001. године, а којом је образовање савета запослених било предвиђено у складу са колективним уговором. Ово с обзиром на то да је у пракси било изузетно мало послодаваца спремних да преговарају на дату тему, што значи и да је постојало изузетно мало колективних уговора којима је питање савета запослених, као и његових надлежности, било регулисано.¹⁶²⁴ Осим тога, он истиче и да запослени код послодавца који не запошљава више од педесет запослених не требају бити лишени права на учешће у одлучивању - те у складу са тиме износи и став да би у том случају

¹⁶¹⁸ María González, *Workers' involvement at the workplace and job quality in Europe*, Working papers on the reconciliation of work in Europe, REC-WP 08/2009, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh, 2009, стр. 7-8.

¹⁶¹⁹ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 428-429.

¹⁶²⁰ Директива Савета 89/391/ЕЕЗ, члан 11.

¹⁶²¹ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 428.

¹⁶²² Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 44, ст. 1-3, чл. 46, чл. 15, ст. 1, тачка 3, чл. 19, ст. 2, чл. 32.

¹⁶²³ Закон о раду, члан 205, став 1.

¹⁶²⁴ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 395.

функцију савета запослених требао да врши представник савета запослених.¹⁶²⁵ Имајући, дакле, у виду да је Законом о раду савету запослених пружена како саветодавна улога – у смислу давања мишљења о економским и социјалним правима запослених, као и улога органа који учествује у одлучивању о тим истим питањима (у погледу чега закон опет садржи упућујућу норму у складу са којом се овакве улоге савета запослених, односно услови и начин под којим се оне имају обављати, имају уредити законом и општим актом),¹⁶²⁶ потенцијал који би овакав орган могао имати у области безбедности и здравља на раду потпуно је неискоришћен. Ипак, као што Урдаревић оправдано опажа, питање је колико се – имајући у виду чињеницу да је социјални дијалог у Републици Србији у потпуности запостављен, као и чињеницу да се земља и даље налази у кризи, заправо и може очекивати да овакав вид партиципације уопште и заживи у таквим условима.¹⁶²⁷ Оно што је пак свакако неспорно јесте да партиципација представља битан инструмент адекватне превентивне политике - како због чињенице да су запослени ти који најбоље познају послове којима се баве, начин на који су они организовани, као и уопште радне процесе и квалитет радне средине у којој обављају рад, тако и због тога што су они посебно заинтересовани за примену адекватног стандарда безбедности и здравља на раду на раду (имајући у виду да су они ти који су директно изложени опасностима које са собом носи обављање таквих послова).¹⁶²⁸

1.10.2.2. Општа партиципација

Системи опште партиципације подразумевају оне системе који су партиципативна овлашћења поверили институцијама партиципације општег типа, односно институцијама које имају партиципативна овлашћења ширег спектра од оног који имају системи који се искључиво фокусирају на безбедност и здравље на раду. Овакав приступ заузет је, примера ради, у Холандији, као и у Немачкој, а како је партиципативна улога у области безбедности и здравља на раду у овим земљама поверена саветима запослених, организованим на нивоу послодавца. Ово, наравно, не значи да се ради о два потпуно идентична система, како сваки од њих има одређене специфичности.

Холандски систем, тако, карактерише потенцијално знатна улога савета запослених у овој области, а у складу са чињеницом да је савет запослених у питању заправо тај који одлучује у којој мери ће бити укључен у питања која се тичу безбедности и здравља на раду. Другим речима, на савету запослених је да одлучи у којој мери ће искористити овлашћења која су му пружена одговарајућим прописом. Наиме, одговарајућим чланом Закона о савету запослених, саветима запослених пружено је право на давање пристанка као предуслова за доношење одлука које се тичу било каквих промена у погледу мера које се тичу области безбедности и здравља на раду (било да се ради о установљавању, промени или њиховом повлачењу).¹⁶²⁹ Потпуни смисао овакве одредбе, поима се тек када се протумачи у контексту законодавства које се тиче ове области уопште, а како она заправо омогућава да изузетно разнолике одлуке које се тичу безбедности и здравља на раду, буду условљене оваквим пристанком савета запослених. Наиме, холандски законодавац је, у овој области, све прописе, у суштини, уредио под утицајем британског система који подразумева да је примарна одговорност за безбедне и здраве услова рада на онима који су творци професионалних ризика, као и на онима који раде с њима, односно који су им изложени. Последишно, законодавац се

¹⁶²⁵ *Ibid.*, стр. 395.

¹⁶²⁶ Закон о раду, члан 205, став 2.

¹⁶²⁷ Бојан Урдаревић, „Формирање савета запослених у Републици Србији као облик унапређења колективних права“, *Радно и социјално право*, број 1/2015, стр. 63-65.

¹⁶²⁸ International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services*, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁶²⁹ Teun Jaspers, Frans Pennings, „Occupational health and safety in the Netherlands: A shift of responsibilities“, *op. cit.*, стр. 354-356.

одлучио за редистрибуцију одговорности детаљнијег уређења питања везаних за ову област са власти, на послодавце и на запослене - односно, одлучио се за примену *принципа саморегулације у области безбедности и здравља на раду*. Другим речима, на послодавцу и на запосленима јесте да самостално уреде све оно што сматрају неопходним, док је законодавац тај који пружа искључиво циљеве које оваква саморегулатива треба достићи. Самим тим, дакле, и опсег питања које би послодавац могао да уреди поприлично је широк, те тако од савета запослених зависи колики ће тај опсег заправо и бити, при чему ће се, наравно, све одлуке у том смислу односити само на предузеће у питању.¹⁶³⁰ У том смислу дакле, холандски послодавац потенцијално не може донети било какву одлуку која се односи на усвајање, измену или укидање аранжмана који се односи на питање безбедности и здравља на раду, апсентизма који је повезан са болешћу, као и реинтеграције, уколико притом не рачуна на подршку савета запослених. Подршка савета запослених, у том смислу, неопходна је, ипак, само уколико се овакви аранжмани односе на све запослене у предузећу или на одређену групу запослених - односно, таква подршка се не тражи уколико се ради о одлукама које се тичу појединаца. Послодавац не мора тражити подршку савета запослених у погледу питања која су детаљно уређена колективним уговорима, чиме је колективном преговарању дат примат у том смислу. Но, у пракси је ипак чест случај да су питања која су спорна, колективним уговорима уређена само оквирно. С тим у вези, уколико подршка савета запослених изостане, послодавац може питање изнети пред суд, но и у том случају суд ће стати на страну послодавца само уколико је одлука савета запослених да не подржи предлог послодавца неразумна, односно уколико је предложена мера неопходна из битних организационих, економских или социјалних разлога, а у погледу тог предузећа.¹⁶³¹

С друге стране у *Немачкој*, савету запослених гарантован је широк дијапазон права на партиципацију у рангу од права на информисање и на консултовање, па до права на саодлучивање.¹⁶³² У случају питања поводом којег је утврђено право на саодлучивање, менаџмент не може донети било какву одлуку уколико изостане пристанак савета запослених. Стога, уколико споразум између послодавца и савета запослених у погледу тих питања не буде постигнут, питање које је створило конфликт износи се пред арбитражни комитет. Одлука таквог комитета обавезујућа је за обе стране, но уколико – било послодавац (односно менаџмент), било савет запослених, нису задовољни њоме, они имају могућност да се жале радном суду.¹⁶³³ *Право на саодлучивање* прописано је, притом, у погледу децидно наведених питања социјалне природе, од којих једно јесте и питање мера која се тичу превенције несрећа на раду и професионалних болести - што не подразумева, међутим, и право на саодлучивање у погледу увођења нове технологије у процес рада. Наиме, одредбом меродавног прописа којим се, системом енумерације, изричито прописују питања у погледу којих савет запослених има право на саодлучивање, овакво право прописано је у том смислу искључиво приликом увођења техничких направа које се употребљавају ради надзора понашања и перформанса запослених. Исто право, није потврђено за технологију чија је сврха увођења у радне процесе друге природе од претходно наведене, односно, која не служи надзору запослених. Ипак, како се у пракси показало да је имплементација нове технологије у радној средини знатно лакша уз пуну подршку и партиципацију савета запослених, поједине веће компаније су одговарајућим уговорима прошириле овлашћења савета запослених на саодлучивање и у погледу ових питања. То се, међутим, не може узети као опште правило, с обзиром на то да велика већина послодавца одбија да подлегне оваквој пракси.¹⁶³⁴ Представљена, потенцијално снажна улога савета запослених у Немачкој, заправо је производ чињенице да је питање безбедности и

¹⁶³⁰ Вид. *Ibid.*, стр. 329-330.

¹⁶³¹ Antoine T. J. M. Jacobs, *Labour law in the Netherlands, op. cit.*, стр. 308-309.

¹⁶³² Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Labour law and industrial relations in Germany*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2010, стр. 236.

¹⁶³³ *Ibid.*, стр. 234-236.

¹⁶³⁴ *Ibid.*, стр. 236-238.

здравља на раду регулисано савезним прописима на један веома неодређен начин, чиме је остављен простор за тумачење и спецификацију мера која се тичу превенције несрећа на раду и професионалних обољења. Потоње, између осталог, јер Закон о безбедности и здрављу на раду представља само општи правни оквир у погледу мера које се тичу заштите здравља на раду. Ипак, овако представљено право на саодлучивање може постојати само у погледу питања која нису уређена колективним уговором или другим прописом, као и уколико конкретно питање спада у домен дискреционе власти послодавца.¹⁶³⁵ Послодавац, у сваком случају, не може одабрати компанијског лекара, као ни стручњаке за безбедност и здравље на раду, уколико за такав избор не поседује и пристанак савета запослених. Ова лица су, с друге стране, опет, обавезна да сарађују са саветом запослених, као и да му пружају све информације које се односе на питања везана за безбедност и здравље на раду. Осим тога, савет запослених поседује и право да присуствује и партиципира приликом инспекцијских надзора који се тичу питања која су на било који начин повезана са питањем заштите здравља и безбедности на раду.¹⁶³⁶

1.10.2.3. Специјализована партиципација

Поједине државе регулисале су проблематику партиципације запослених у области безбедности и здравља на раду на тај начин што су, за предузећа одређене величине, установиле обавезу формирања одговарајућих комитета, као специјализованих институција у којима запослени остварују партиципативна овлашћења преко својих представника који учествују у њиховом раду. У Белгији су то комитети за превенцију и заштиту на раду (*comités pour la prévention et la protection au travail*), који се као такви формирају на нивоу послодавца и који представљају облик специјализоване институционализоване партиципације, мада у њиховом одсуству, овлашћења припадајућа таквом телу, могу вршити локални делегати синдиката (*délégation syndicale*).¹⁶³⁷ Чињеница да се, у случају да комитет за превенцију и заштиту на раду није формиран, његова овлашћења препуштају локалном делегату синдиката не чуди сувише уколико се има у виду да се представници запослених у комитету бирају са листе кандидата, претходно установљене од стране репрезентативних синдиката. Обавеза установљавања оваквог комитета постоји у свим предузећима која запошљавају најмање педесет запослених, док они у свом саставу морају садржати подједнак број представника запослених и представника послодавца – који, пак, морају спадати у ред запослених који припадају менаџменту у оквиру предузећа.¹⁶³⁸ У састав комитета, такође, улази и лекар специјалиста или други експерти у овој области, који на састанцима комитета имају искључиво консултативну улогу – односно који могу једино изразити своје ставове и мишљења, у складу са својом струком. Они, притом, као независни експерти, односно саветници, нису представници ни запослених ни послодавца.¹⁶³⁹ За разлику од савета запослених, који у белгијском праву представља једно прилично пасивно тело, комитет за превенцију и заштиту на раду може на своју иницијативу формулисати одговарајуће предлоге који се тичу благостања запослених, односно он узима учешће и у формирању политике безбедности и здравља на раду, као и при формулисању одговарајуће стратегије у том погледу. Осим тога, комитет има и знатна консултативна права у погледу свих мера које послодавац може предузети, а које се односе на здравље и безбедност запослених док, у случају да на

¹⁶³⁵ Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: A dual system in change“, *op. cit.*, стр. 128, 139.

¹⁶³⁶ Manfred Weiss, „The industrial relations of occupational health: the impact of the framework directive on the Federal Republic of Germany“, *op. cit.*, стр. 121-122.

¹⁶³⁷ Filip Dorssemont, Koen Naert, Anne Van Regenmortel, „Well-being at work in Belgium: A matter of cooperation“, *op. cit.*, стр. 83.

¹⁶³⁸ Roger Blanpain, *Labour law in Belgium*, *op. cit.*, стр. 364-365.

¹⁶³⁹ *Ibid.*, стр. 365.

нивоу послодавца није установљен савет запослених – што је врло могуће како се он као тело формира код послодавца који запошљавају најмање сто запослених, он може вршити и поједина овлашћења која, по правилу, припадају савету запослених.¹⁶⁴⁰

Овакав облик специјализоване партиципације до скоро је постојао и у француском праву у облику комитета за хигијену, сигурност и услове на раду (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*), који је као такав имао значајну улогу у области безбедности и здравља на раду - без обзира на чињеницу да његови савети, пружани приликом вршења његових консултативних овлашћења, за послодавца нису били обавезујући. Обавеза формирања оваквог комитета постојала је код свих послодавца који су запошљавали најмање педесет запослених, док су у њихов састав улазила лица која су поседовала посебна знања и вештине у области безбедности и здравља на раду.¹⁶⁴¹ Ипак, од 2018. године овакви комитети у приватном сектору престају да постоје, док њихову улогу преузимају социјални и економски комитети (*comité social et économique*), као јединствена тела која се баве свим питањима у погледу којих запослени имају право на представљање.¹⁶⁴² У већим компанијама, које запошљавају триста и више запослених, постоји обавеза формирања посебног подкомитета социјалног и економског комитета, а за питања које се тичу здравља, безбедности и услова рада.¹⁶⁴³

1.10.2.4. Секундарна специјализована партиципација

Специјализована партиципација не мора бити примењена само у институционалним оквирима, већ може бити и неинституционалног карактера. То је и разлог зашто смо узели за сходно да овакав облик партиципације квалификујемо као секундаран облик специјализоване партиципације. Потоње, наиме, имајући у виду њену, у организационом смислу, једноставнију природу. Ово је, примера ради, случај са организацијом права на остваривање партиципативних овлашћења запослених у области безбедности и здравља на раду у Великој Британији. Сам начин остваривања оваквог права, односно начин његовог спровођења, у потпуности зависи од тога да ли код послодавца постоји признат синдикат или не. Наиме уколико овакав синдикат постоји, партиципација запослених у овој области вршиће се преко представника синдиката (*safety representative*), док ће у супротном - у зависности од избора послодавца, партиципација запослених бити остварена било директном консултацијом са свим запосленима, било консултовањем са, за ту сврху, од стране запослених изабраних представника (*representatives of employee safety*). Обавеза формирања одговарајућих комитета у овој области није установљена, иако је прописима оваква могућност дозвољена.¹⁶⁴⁴ Британски систем партиципације је, наиме, у великој мери, производ Робенсоновог извештаја, у оквиру ког је истакнуто да, без обзира на чињеницу да питање безбедности и здравља на раду јесте питање ефикасног менаџмента то, свакако, не подразумева и да оно спада у његову искључиву надлежност. У том смислу, дакле, запослени морају бити подстакнути да учествују у креирању и надгледању мера безбедности и здравља на раду - што подразумева потребу за општом, прописима утврђеном, обавезом послодавца да консултују своје запослене у погледу мера које се имају предузети ради унапређења безбедности и здравља на раду. Другим речима,

¹⁶⁴⁰ Filip Dorssemont, Koen Naert, Anne Van Regenmortel, „Well-being at work in Belgium: A matter of cooperation“, *op. cit.*, стр. 83-84.

¹⁶⁴¹ Corinne Sachs-Durand, „Occupational health and safety in France: A good formal protection, but a problematic efficiency“, *op. cit.*, стр. 113-114.

¹⁶⁴² Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Health-and-Safety>, 22. 5. 2020.

¹⁶⁴³ *Ibid.*

¹⁶⁴⁴ Mark Bell, „Occupational health and safety in the UK: At a crossroads?“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 396-398.

област безбедности и здравља на раду јесте област од заједничког интереса за послодавце и њихове запослене и, као таква, представља поље које подразумева потребу са конструктивном дискусијом, заједничком инспекцијом, као и партиципацијом при осмишљавању адекватних решења.¹⁶⁴⁵

У почетку је у Великој Британији представљање запослених у области безбедности и здравља на раду било резервисано искључиво за представнике постављене од стране признатих синдиката, чиме је право на партиципацију у овој области постојало само код оних послодаваца код којих је такав синдикат постојао.¹⁶⁴⁶ Овакво решење било је у супротности са препорукама Робенсеновог комитета, како у Извештају није ни на који начин направљена разлика између радних места на којима раде запослени који су синдикално организовани и радних места где то није случај, при препоручивању већег степена укључености запослених у процес доношења одлука које се тичу безбедности и здравља на раду.¹⁶⁴⁷ Ипак, овакав приступ није био карактеристичан само за област безбедности и здравља на раду – како је признавање права на партиципацију запослених у свим аспектима колективног радног права и иначе било условљено дискреционом одлуком послодавца да призна синдикат или не. Ствари су се, ипак, битно промениле након што се Европски суд правде у две своје одлуке изјаснио да Велика Британија није на одговарајући начин применила правила утврђена прописима Европске уније, а у погледу права на информисање и консултовање представника запослених у случају колективног отпуштања запослених, као и трансфера предузећа. Суд је, наиме, сматрао недопустивим да се право на консултовање запослених у погледу тих питања условљава постојањем признатог синдиката – чиме је, иако се сама одлука није тичала области безбедности и здравља на раду, створена свест да ће Европски суд правде бити склон да се изјасни на идентичан начин и у погледу осталих аспеката права запослених на партиципацију. На тај начин, дакле, створен је и својеврстан подстицај да се осмисли алтернативни пут који би омогућио партиципацију запослених у радној средини, односно код оних послодаваца, код којих није постојао признат синдикат.¹⁶⁴⁸ Последишно, у Великој Британији је 1996. године донет нови закон, којим је послодавцима код којих не постоји синдикат пружен избор да, када је реч о питањима безбедности и здравља на раду, одлуче да ли желе непосредно да се консултују са својим запосленима или желе да се таква консултација врши преко њихових изабраних представника.¹⁶⁴⁹ Ипак, овлашћења синдикалних и изабраних представника нису идентична, те тако изабрани представници, за разлику од синдикалних, не поседују било каква овлашћења која се тичу инспекцијског надзора радне средине и релевантних докумената. Такође, док најмање два синдикална представника имају право да упуте захтев послодавцу да оформи безбедносни комитет (*safety committee*) ради спровођења консултација – што је он у том случају и обавезан да учини, исто право прописима није утврђено када је реч и о изабраним представницима запослених.¹⁶⁵⁰

У Италији, с друге стране, облик представљања запослених у области безбедности и здравља на раду зависи од величине предузећа. С тим у вези, уколико се ради о предузећу које запошљава мање од петнаест запослених, представник за безбедност запослених биће изабран непосредно од стране запослених и из њихових редова. С друге стране, уколико се ради о предузећу које запошљава више од петнаест запослених овакав представник биће постављен из реда чланова репрезентативног синдиката, осим у случају да такав синдикат не постоји – када ће представник за безбедност запослених бити изабран непосредно од стране запослених

¹⁶⁴⁵ Victoria Howes, „Workers’ involvement in health and safety management and beyond: the UK case“, *op. cit.*, стр. 253-254.

¹⁶⁴⁶ Mark Bell, „Occupational health and safety in the UK: At a crossroads?“, *op. cit.*, стр. 396.

¹⁶⁴⁷ Victoria Howes, „Workers’ involvement in health and safety management and beyond: the UK case“, *op. cit.*, стр. 256.

¹⁶⁴⁸ Mark Bell, „Occupational health and safety in the UK: At a crossroads?“, *op. cit.*, стр. 396.

¹⁶⁴⁹ Mark Butler, *Labour law in Great Britain*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2018, стр. 279.

¹⁶⁵⁰ Mark Bell, „Occupational health and safety in the UK: At a crossroads?“, *op. cit.*, стр. 396-398.

и из њихових редова. Уколико овакав представник није постављен или изабран – без обзира на величину предузећа у питању, функцију представника за безбедност запослених на нивоу предузећа вршиће територијални представник за безбедност запослених. Мада мишљење представника није обавезујуће за послодавца, консултовању се придаје велики значај, у складу са тежњом да им се пружи прилика да учествују у процесу доношења одлука које се тичу политике безбедности и здравља на раду. У складу са тиме, њихово је право да пружају потпору формулисању и имплементацији одговарајућих превентивних мера, као и да дају одговарајуће предлоге у погледу превентивних радњи које се имају предузети.¹⁶⁵¹ Институција заједничког комитета са мешаним саставом представника послодавца и представника запослених, пак, у италијанском праву не постоји, осим заједничких састанака послодавца и представника за безбедност запослених, који се одржавају једном годишње, или онда када се уводе одређене веће промене.¹⁶⁵²

1.10.2.5. Јединствени облици партиципације

Понекад примењени систем партиципације не може бити класификован ни као чисто специјализован, а ни као систем партиципације општег типа, будући да приступ овом питању може бити хетерогеног карактера, што подразумева представљање интереса запослених у области безбедности и здравља на раду применом оба наведена облика вршења партиципативних овлашћења. Другим речима, формирање специјализованих структура партиципације запослених у области безбедности и здравља на раду у овим системима не мора утицати ни на који начин на овлашћења постојећих структура намењених заступању интереса запослених код једног послодавца, као што је то случај у шпанском законодавству. Такав је случај, примера ради, са правом на обуставу рада код послодавца у случају непосредне и озбиљне опасности, што у Шпанији спада у домен овлашћења савета запослених.¹⁶⁵³ Стога, само у изузетним околностима, одлуку о обустави рада могу донети представници за безбедност и здравље на раду. Ово ће бити случај уколико послодавац у случајевима озбиљне или непосредне опасности одбије да обустави рад или не дозволи другима да то учине, а да истовремено, не постоји реална могућност да се савет запослених сазове у за то довољно кратком року. Степен озбиљности и непосредност оваквог ризика цене се у контексту околности и тренутка у ком је наведена одлука донета, док њено доношење мора без одлагања бити саопштено и одговарајућој надлежној власти у области рада, која је мора потврдити или поништити у року од двадесет четири часа.¹⁶⁵⁴

Одређен вид коегзистенције специјализованог и општег вида партиципације запослених у области безбедности и здравља на раду садржан је и у оквирима решења аустријског законодавца. Наиме, у Аустрији специјализоване представнике у области безбедности и здравља на раду поставља послодавац и то уз одобрење савета запослених, односно више од две трећине запослених уколико савет запослених није установљен. Запослени су обавезни да оформе савет запослених у сваком предузећу које запошљава најмање пет запослених старијих од осамнаест година, док послодавац мора именовати представника за безбедност и здравље на раду уколико запошљава више од десет запослених. Иако је послодавац тај који именује представнике за безбедност и здравље на раду, они свакако

¹⁶⁵¹ Edoardo Ales, Luca Miranda, Alessia Giurini, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, *op. cit.*, стр. 223-225.

¹⁶⁵² Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Health-and-Safety>, 23. 5. 2020.

¹⁶⁵³ Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Health-and-Safety>, 15. 8. 2020.

¹⁶⁵⁴ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 435.

јесу представници запослених и нису везани било каквим инструкцијама послодавца.¹⁶⁵⁵ Савет запослених, с друге стране, орган је чији су чланови директно изабрани од стране запослених и, у складу са тиме, његов задатак и јесте да заступа њихове интересе. С обзиром на чињеницу да се у аустријском праву прави дистинкција између запослених плаве крагне и запослених беле крагне, уколико број запослених беле и плаве крагне превазилази број од четири запослена старија од осамнаест година, два одвојена савета запослених биће основана, док ће задатак сваког од њих бити да представља једну од те две групе запослених. Ипак, уколико било која од ових група не испуњава наведени предуслов у погледу броја запослених, формира се заједнички савет запослених који заступа интересе обе ове групе.¹⁶⁵⁶ Савет запослених мора бити консултован у погледу свих питања која се тичу безбедности и здравља на раду, а поготово у погледу увођења нових технологија у радне процесе, као и организације услова рада и избора метода производње и материјала који се имају употребљавати у том смислу. Такође, савет запослених треба да буде укључен и у избор личне заштитне опреме запослених, као и у процес идентификације професионалних ризика,¹⁶⁵⁷ као и да врши инспекцију радне средине. Своје обавезе које се тичу области безбедности и здравља на раду ипак, савет запослених може препустити представницима за безбедност и здравље на раду, уз предуслов да како сами представници за безбедност и здравље на раду, тако и послодавац, буду обавештени о овакој одлуци савета запослених. С друге стране, дужности представника за безбедност и здравље на раду јесу да представљају интерес запослених и да пружају одговарајуће савете и подршку послодавцима у процесу имплементације мера безбедности и здравља на раду, као и да се старају о њиховом имплементирању. Они такође морају обавештавати послодавца о потенцијалним ризицима за безбедност и здравље запослених на раду, као и сарађивати са стручњацима за безбедност и здравље на раду и са лекарима специјалистима за ову област.¹⁶⁵⁸ Уколико предузеће запошљава више од сто запослених, посебни комитет за безбедност и здравље на раду мора бити оформљен на нивоу предузећа, осим уколико се ради о предузећу које се бави пословима који су нискоризичног карактера (када ће праг чинити двеста педесет запослених).¹⁶⁵⁹

1.11. Институционализација безбедности и здравља на раду у Републици Србији

1.11.1. Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

1.11.1.1. Општа разматрања

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања обавља послове државне управе који се односе, између осталог, и на безбедност и здравље на раду, као и на инспекцијски надзор у области безбедности и здравља на раду и на међународне конвенције у области безбедности и здравља на раду.¹⁶⁶⁰ Оно је надлежно за вршење инспекцијског надзора

¹⁶⁵⁵ Elisabeth Kohlbacher, Franz Marhold, „Occupational health and safety in Austria: 'The labour inspectorate is watching you'“, *op. cit.*, стр. 47-49.

¹⁶⁵⁶ Nora Melzer-Azodanloo, *Labour law in Austria*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2018, стр. 217.

¹⁶⁵⁷ Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Health-and-Safety>, 24. 5. 2020.

¹⁶⁵⁸ Elisabeth Kohlbacher, Franz Marhold, „Occupational health and safety in Austria: 'The labour inspectorate is watching you'“, *op. cit.*, стр. 48-49.

¹⁶⁵⁹ Réka Zayzon, Carsten Brück, Charlotte Salomon, *OSH system at national level – Austria*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Austria#Institutions_and_organizations, 24. 5. 2020.

¹⁶⁶⁰ Закон о министарствима, (*Службени гласник РС*, бр. 44/2014, 14/2015, 54/2015, 96/2015 - др. закон и 62/2017) – у даљем тексту: Закон о министарствима, члан 16, став 1.

над применом Закона о безбедности и здрављу на раду и прописа који су донети на основу тог закона, над применом техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, као и над применом мера безбедности и здрављу на раду утврђеним актом о процени ризика, општим актом послодавца, колективним уговором или уговором о раду - што је, пак, дужност коју оно врши преко инспектора рада.¹⁶⁶¹ Наиме, Инспекторат за рад представља орган управе у Министарству за рад, запошљавање и борачка и социјална питања,¹⁶⁶² док је од 2005. године, као још један орган управе и оквиру овог Министарства, основана и Управа за безбедност и здравље на раду.¹⁶⁶³ Потоњи орган основан је у складу са Законом о државној управи, прецизније у складу с његовим одредбама о могућности министарстава да у свом саставу имају један, односно више органа управе, који се могу образовати како за извршне, односно инспекцијске послове, тако и за с њима повезане стручне послове - уколико је њихова природа или обим такав да захтевају већу самосталност од оне коју поседује сектор у министарству.¹⁶⁶⁴

1.11.1.2. Управа за безбедност и здравље на раду

Управа за безбедност и здравље на раду јесте орган управе у саставу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, који је образован Законом о безбедности и здрављу на раду за обављање одређених послова државне управе у области безбедности и здравља на раду.¹⁶⁶⁵ Два су основна разлога за формирање оваквог органа - први од њих се везује за потребу усаглашавања домаћег законодавства и праксе са правним тековинама Европске уније, док је други потреба за подстицањем образовања и васпитања, односно – другим речима, развијања културе безбедности и здравља на раду.¹⁶⁶⁶ У том смислу, у делокруг послова Управе за безбедност и здравље на раду спадају: припрема прописа у области безбедности и здравља на раду, као и мишљења за њихову примену, припрема стручних основа за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду и праћење њеног остваривања, праћење и оцењивање стања безбедности и здравља на раду и припремање ставова за јединствено уређивање мера безбедности и здравља на раду, истраживање и подстицање развоја у области хуманизације рада, пружање стручне помоћи у области безбедности и здравља на раду запослених, припремање методологије за обављање послова прегледа и испитивања у области безбедности и здравља на раду, проучавање узрока и појава који за последицу имају повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом, организовање полагања стручних испита за обављање послова безбедности и здравља на раду - о чему води евиденцију, вршење надзора над радом правних лица и предузетника као и одговорних лица са лиценцом и припремање предлога решења за издавање и одузимање лиценци – о чему води евиденцију, прикупљање и анализирање података о повредама на раду, професионалним обољењима, болестима у вези са радом и појавама које утичу на здравље запослених, обављање информационо-документационе делатности у области безбедности и здравља на раду запослених, организовање саветовања и едукација запослених, послодаваца, лица за безбедност и здравље на раду, инспектора и др., објављивање различитих материјала и информисање јавности о стању у области безбедности и здравља на раду, старање о примени међународних аката у области безбедности и здравља на раду, подстицање образовања и

¹⁶⁶¹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 61.

¹⁶⁶² Закон о министарствима, члан 16, став 3.

¹⁶⁶³ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 1, став 2.

¹⁶⁶⁴ Закон о државној управи, (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 - др. закон), члан 28, ст. 1-2.

¹⁶⁶⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 1, став 2.

¹⁶⁶⁶ Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама* - Студија Србија, *op. cit.*, стр. 33.

развијање културе рада у области безбедности и здравља на раду, старање о додели националних признања у области безбедности и здравља на раду – о чему води евиденцију, као и обављање других послова одређених Законом о безбедности и здрављу на раду.¹⁶⁶⁷

У складу са потребом за усаглашавањем домаћег права са правним тековинама Европске уније, односно с обзиром на чињеницу да је предуслов за квалитетно функционисање друштва постојање солидне базе поузданих и објективних статистичких података који могу пружити потребне информације,¹⁶⁶⁸ актуелном Стратегијом за безбедност и здравље на раду указано је и на потребу за увођењем јединственог регистра повреда на раду - као основа за праћење стања, анализу и успостављање ефикасније националне политике у овој области. Увођење оваквог регистра, између осталог, јесте и средство за унапређење евиденције о повредама на раду, као једног од три утврђена посебна циља овакве стратегије.¹⁶⁶⁹ Додајемо стога да би, у складу са Предлогом закона о безбедности и здрављу на раду, надлежност над вођењем оваквог регистра такође требала да припадне Управи за безбедност и здравље на раду.¹⁶⁷⁰

1.11.1.3. Инспекторат за рад

Инспекторат за рад јесте орган управе у саставу Министарства за рад, борацка и социјална питања и, као такав, обавља инспекцијске послове и с њима повезане стручне послове, како у области радних односа, тако и у области безбедности и здравља на раду. Наведени послови односе се на: редовни и контролни надзор, увиђај смртних, тешких и колективних повреда на раду, утврђивање испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду пре почетка обављања делатности послодавца, као и на друге, законом прописане послове.¹⁶⁷¹ Другим речима, он обавља инспекцијске послове и с њима повезане стручне послове у области радних односа и безбедности и здравља на раду, који се односе на редовни, ванредни, контролни и допунски инспекцијски надзор, а који обухвата и инспекцијске надзоре поводом смртних, тешких, колективних и лаких повреда на раду.¹⁶⁷² У том смислу, стратешки циљеви Инспектората за рад преваасходно су, између осталог, усмерени и на достизање пада броја повреда на раду и професионалних болести, као и на промоцију националне културе превенције у области безбедности и здравља на раду.¹⁶⁷³ Ово уосталом у складу са чињеницом да је један од посебних циљева стратегије безбедности и здравља на раду и превенција повреда на раду и професионалних болести, која подразумева и потребу за побољшањем квалитета инспекцијских надзора.¹⁶⁷⁴ Тако је, примера ради, само у 2017. години, у области безбедности и здравља на раду обављено 14.102 надзора уз још 10.466 интегрисаних инспекцијских надзора - односно надзора којима су обухваћени како област радних односа,

¹⁶⁶⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 60.

¹⁶⁶⁸ Информациони центар ЕУ, *Преговарачка поглавља - 35 корака ка Европској Унији*, Информациони центар ЕУ, Београд, 2015, стр. 24.

¹⁶⁶⁹ Стратегија о безбедности и здрављу на раду за период од 2018. до 2022. године са акционим планом за њено спровођење, стр. 6, 9, 14, https://www.minrzs.gov.rs/arhiva-internet-prezentacije-2019/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_rad_u_rs_za_period_2018-2022._godine_1_.pdf, 10. 5. 2020.

¹⁶⁷⁰ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 84, став 1, тачка 10.

¹⁶⁷¹ Закон о министарствима, члан 16, став 3.

¹⁶⁷² Инспекторат за рад, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad>, 11. 5. 2020.

¹⁶⁷³ Министарство за рад, запошљавање, борацка и социјална питања - Инспекторат за рад, *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, *op. cit.*, стр. 1.

¹⁶⁷⁴ Стратегија о безбедности и здрављу на раду за период од 2018. до 2022. године са акционим планом за њено спровођење, *op. cit.*, стр. 9, 13.

тако и област безбедности и здравља на раду.¹⁶⁷⁵ Инспекција рада је, притом, у складу са Законом о инспекцијском надзору, дужна да сачини *контролне листе* из своје области инспекцијског надзора и да их објави на својој интернет страници и примењује у поступку редовног инспекцијског надзора, док у погледу ванредног надзора она те исте листе може користити уколико то одговара природи, предмету и обухвату ванредног надзора.¹⁶⁷⁶ Инспекторат за рад је стога сачинио седам контролних листи и то за: редовни надзор у области радних односа и у области безбедности и здравља на раду, за интегрисани надзор - који обухвата како област радних односа тако и област безбедности и здравља на раду, за надзор над градилиштима и у делатности шумарства, као и надзор над упућивањем запослених на привремени рад у иностранство и надзор над дејим радом.¹⁶⁷⁷ Објављивање и доступност контролних листа треба да делује превентивно, едукативно и информативно - с обзиром на то да пружа могућност да се надзирани субјекти унапред упознају са својим обавезама и да своје пословање ускладе с прописима. Другим речима, они, захваљујући доступности и објављивању контролних листа, могу да изврше „самоинспекцију“ и да отклоне постојеће ризике, као и да ускладе свој рад с прописима. Осим тога, примена контролних листа омогућава и уједначавање праксе инспекције и стандардизацију надзора.¹⁶⁷⁸ Ипак, иако инспектор приликом поступања у границама предмета инспекцијског надзора предузима оне провере и радње које су садржане у таквој листи, он може предузети и друге радње на које је овлашћен, уколико у току надзора утврди да је то неопходно ради потпуног утврђивања чињеничног стања и законитог и безбедног пословања и поступања – уколико се ради о проверама и радњама које су у блиској вези са питањима из контролне листе. Осим тога, уколико инспектор утврди да преко тога постоји незаконитост која захтева да се, сагласно делокругу инспекције, предузму хитне мере ради спречавања и отклањања опасности по законом заштићена добра, права и интересе *из члана 6. став 3*, односно у случајевима када процени да постоји ризик ван контролне листе који је висок или критичан – инспектор покреће ванредан инспекцијски надзор.¹⁶⁷⁹ Законодавац, ипак, у последњој одредби прави малу техничку грешку која у потпуности мења смисао ове одредбе. Наиме, желећи да пружи могућност покретања ванредног инспекцијског надзора када се одређени ризик не налази на контролној листи, а ради спречавања или отклањања непосредне опасности по живот или здравље људи, имовину, права и интересе запослених и радно ангажованих лица и др.¹⁶⁸⁰ он то заправо не чини, позивајући се на погрешан став наведеног члана. Наиме, изменама Закона о инспекцијском надзору члану шест Закона придодат је још један став, чиме је тадашњи став три члана шест заправо постао став четири. Пропуштајући да том приликом направи и одговарајуће техничке измене у члану 14 законодавац заправо ненамерно обесмишљава претходно приказану намеру.¹⁶⁸¹ Верујемо, ипак, да у пракси оваква техничка грешка не представља проблем имајући у виду да је она очигледна, уколико се прочита текст Закона о изменама и допунама закона инспекцијском надзору.

Иначе, у домаћем праву утврђена је обавеза, односно дужност, послодавца да одмах, односно најкасније у року од двадесет четири сата од настанка, усмено и у писаној форми пријави надлежној инспекцији рада, као и надлежном органу за унутрашње послове сваку

¹⁶⁷⁵ Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину, оп. cit.*, стр. 6.

¹⁶⁷⁶ Закон о инспекцијском надзору, (*Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 - др. закон и 95/2018) – у даљем тексту: Закон о инспекцијском надзору, члан 14, став 1.

¹⁶⁷⁷ Контролне листе - инспекцијски надзор, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/kontrolne-liste-inspekcijski-nadzor>, 11. 5. 2020.

¹⁶⁷⁸ Милан Стефановић, Добросав Миловановић, Јована Стефановић, Иван Драгошан, *Водич за примену Закона о инспекцијском надзору*, Представништво Cardno Emerging Markets USA Ltd., Београд, 2015, стр. 139.

¹⁶⁷⁹ Закон о инспекцијском надзору, члан 14, став 2.

¹⁶⁸⁰ Вид. Закон о инспекцијском надзору, члан 6, став 4.

¹⁶⁸¹ Вид. Закон о изменама и допунама Закона о инспекцијском надзору, (*Службени гласник РС*, бр. 95/2018), члан 2.

смртну, колективну или тешку повреду на раду и повреду на раду због које запослени није способан да ради дуже од три узастопна радна дана, као и опасну појаву која би могла угрозити безбедност и здравље запослених. Осим тога, послодавац је у обавези да, најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања, пријави надлежној инспекцији рада професионално обољење.¹⁶⁸² У том смислу, додајемо да је од 919 инспекцијских надзора која су у 2017. години извршена поводом пријављених повреда на раду, чак 817 инспекцијских надзора извршено поводом тешких повреда на раду, док је 23 надзора извршено поводом смртних повреда на раду а 16 поводом тешких повреда са смртним исходом.¹⁶⁸³ Треба ипак имати у виду да је, да би инспекторат за рад могао да изврши адекватан број безбедносних инспекција, а у складу са ограниченошћу својих ресурса, неопходна и одговарајућа компетентност инспектора рада ради спровођења безбедносних инспекција - чиме би био омогућен већи број инспекција интегрисаног типа.¹⁶⁸⁴ У том смислу, не само да постоји потреба за сталним стручним усавршавањем и за одговарајућом обуком инспектора рада, већ они морају поседовати и одговарајућа средства за рад, што подразумева и службена возила или бар надокнаду трошкова превоза,¹⁶⁸⁵ што уосталом јесу неке од обавеза преузетих ратификацијом Конвенције Међународне организације рада број 81.¹⁶⁸⁶ Додајемо стога и да је Предлогом закона о безбедности и здрављу на раду предочена потреба за утврђивањем обавезе полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду и за инспекторе рада, осим у случајевима када се сматра да њихово искуство надомешћује наведену потребу, односно у случајевима када они имају најмање пет година радног искуства.¹⁶⁸⁷ Осим тога, истичемо и да је једна од обавеза преузетих Конвенцијом Међународне организације рада број 81 и та да инспекција рада мора имати и довољан број инспектора рада, због потребе за делотворним вршењем њихових дужности.¹⁶⁸⁸ Ипак, по грубој процени Балканског центра за регулаторну реформу и Националне алијансе за локални економски развој, неопходно је ангажовати још шездесет седам инспектора рада, при чему предност треба дати одговарајућим профилима, с обзиром на то да је установљено да постоји већа потреба за додатним запошљавањем у области безбедности на раду.¹⁶⁸⁹

Законом о безбедности и здрављу на раду прописана је и дужност 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. Осим тога, инспектор рада дужан је да, за време трајања околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља на раду запосленог, забрани рад на радном месту код послодавца и то поготово у случајевима када утврди да су: непосредно угрожени безбедност и здравље на раду запосленог; да се користи средство за рад на коме нису примењене мере за безбедност и здравље на раду; да се не користе прописана средства и опрема за личну заштиту на раду; да запослени ради на радном месту са повећаним ризиком а не испуњава прописане услове за рад на том радном месту, као и ако се није подвргао лекарском прегледу у прописаном року; да запослени није оспособљен за безбедан рад на радном месту на коме ради; да послодавац није спровео мере или извршио радње које му је,

¹⁶⁸² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 50.

¹⁶⁸³ Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, *op. cit.*, стр. 7-8.

¹⁶⁸⁴ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 13.

¹⁶⁸⁵ Nicolas Valticos, *International labour law*, *op. cit.*, стр. 216-217.

¹⁶⁸⁶ Конвенција Међународне организације рада број 81, чл. 7, 11.

¹⁶⁸⁷ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 105.

¹⁶⁸⁸ Конвенција Међународне организације рада број 81, члан 10.

¹⁶⁸⁹ Балкански центар за регулаторну реформу (БЦРР), Национална алијанса за локални економски развој (НАЛЕД), *Функционална анализа републичких инспекција са анализом капацитета*, <http://mduls.gov.rs/obavestenja/funkcionalna-analiza-republickih-inspekcija/?script=lat>, 11. 5. 2020.

ради отклањања узрока који доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, наложио инспектор рада.¹⁶⁹⁰ Тако је, примера ради, у 2017. години донето 529 решења о забрани рада услед опасне појаве која потенцијално може угрозити безбедност и здравље запослених, од којих је 196 решења донето приликом интегрисаних надзора.¹⁶⁹¹ Ипак, уколико примена мера, односно потреба за усаглашавањем са прописаним мерама заштите здравља и безбедности на раду, представља недостатак за чије су отклањање потребна већа инвестициона улагања, а живот и здравље запослених нису теже угрожени, инспектор рада може наложити послодавцу да сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака са утврђеним роковима за њихово отклањање.¹⁶⁹²

С обзиром на чињеницу да страх од казне може представљати снажан подстицај адекватној примени прописа који се непосредно или посредно односе на безбедност и здравље на раду запослених, од изузетне је важности законом прописана могућност инспектора рада да поднесу *захтев за покретање прекршајног поступка*. Законом о раду је тако, примера ради, прописано да ће се новчаном казном казнити за прекршај послодавац уколико је супротно одредбама овог закона одредио прековремени рад запосленом, као и уколико је извршио прераспodelу радног времена супротно одредбама овог закона или уколико запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона.¹⁶⁹³ Захтев за покретање прекршајног поступка инспектор рада може поднети и у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, уколико послодавац запосленом не обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, као и уколико не изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад или му не обезбеди коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду, односно уколико не заустави сваку врсту рада која представља непосредну опасност за живот и здравље запослених итд.¹⁶⁹⁴ Осим тога, иако послодавац јесте тај у чију надлежност спада организација послова који се имају обављати и коме припадају средства за обављање рада, то свакако не ослобађа запосленог од обавезе да се, приликом обављања послова радног места на које је распоређен, понаша у складу са прописима и са одговарајућом пажњом, а с обзиром на потребу за безбедношћу како њега, тако и његових колега.¹⁶⁹⁵ У складу са тиме, захтев за покретањем прекршајног поступка инспектор рада може поднети и у случајевима када запослени не примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, уколико ненаменски користи средства за рад и опасне материје или ако не користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду или са њима не рукује пажљиво, ако самовољно искључује или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад, као и уколико у складу са својим сазнањима не обавести одмах послодавца о неправилностима, недостацима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље, односно безбедност и здравље других запослених.¹⁶⁹⁶

Како Марковић исправно истиче, једно од основних и најважнијих овлашћења инспектора рада, ипак, јесте могућност да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, подзаконског акта, као и општег акта или уговора о раду.¹⁶⁹⁷ Овакво овлашћење инспектора подразумева, пак, и право да код утврђеног фактичког рада донесе решење којим ће наложити послодавцу да закључи уговор о раду са затеченим

¹⁶⁹⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 66, ст. 1-2.

¹⁶⁹¹ Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, *op. cit.*, стр. 7.

¹⁶⁹² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 66, став 3.

¹⁶⁹³ Закон о раду, члан 274.

¹⁶⁹⁴ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 69.

¹⁶⁹⁵ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 427.

¹⁶⁹⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 75.

¹⁶⁹⁷ Горан Марковић, „Новине у прописима о надзору над применом прописа о раду“, у: Зоран Ивошевић (ур), *Новине у Закону о раду*, Глосаријум, Београд, 2015, стр. 196.

лицем,¹⁶⁹⁸ уколико утврди да не постоје сметње за заснивање радног односа (као што је, примера ради, узраст лица које обавља рад), у ком случају ће инспектор решењем наложити послодавцу да престане да користи рад дотичног лица.¹⁶⁹⁹ Значај који овакво овлашћење инспектора рада има за лице које обавља фактички рад непобитан је уколико се има у виду да оно, у случају када нема формално-правни статус запосленог лица, неће имати ни права која из радног односа проистичу. Другим речима, дакле, оно неће бити пријављено на обавезно социјално осигурање, а биће лишено и свих осталих права која се везују за уговор о раду - као што су то право на одмор, право на заштиту здравља и безбедности на раду итд. Ипак, све до измена Закона о раду од 2014. године, када је овлашћење инспектора рада да наложи послодавцу да закључи уговор о раду са лицем које је затечено при обављању фактичког рада изричито прописано,¹⁷⁰⁰ овлашћење инспектора рада да наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђену повреду закона, општег акта или уговора о раду, од стране Управног суда, тумачено је на посве различите начине. Тако, иако је у појединим пресудама Управни суд заузео став да овакво овлашћење инспектора рада подразумева и овлашћење да наложи послодавцу да са лицем, код кога постоје сви елементи обављања фактичког рада, закључи уговор о раду, преовлађујући став, ипак, био је потпуно опречан.¹⁷⁰¹ Потоње тумачење, пак, лишавало би лице на фактичком раду брзе и једноставне заштите који би му могао пружити поступак пред инспекцијом рада, а који, као такав, за њега не би изискивао никакве трошкове, препуштајући ово питање судском поступку који захтева пружање доказа и који свакако кошта.¹⁷⁰² Ипак, након што је српски законодавац 2014. године, видели смо, ставио тачку на све недоумице које су се тичале тумачења овлашћења инспектора рада, он је утврдио и дужност послодавца да уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом о раду или њихову копију, држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради,¹⁷⁰³ омогућивши тако инспекторима рада да недвосмислено утврде постојање фактичког рада.¹⁷⁰⁴ Последично, инспекторима рада омогућено је да на ефикаснији начин приступе борби са тзв. радом „на црно“,¹⁷⁰⁵ те и да, самим тим, лицима која су у таквом раду и затечена, омогуће уживање права која се везују за заснивање радног односа.

1.11.2. Институт за медицину рада

Институт „Драгомир Карајовић“ односно Институт за медицину рада Србије основан је одлуком Владе на основу Закона о здравственој заштити, као правно лице са својством установе које обавља високо специјализовану специјалистичко-консултативну и стационарну

¹⁶⁹⁸ Закон о раду, члан 269, став 2.

¹⁶⁹⁹ Горан Марковић, „Новине у прописима о надзору над применом прописа о раду“, *op. cit.*, стр. 198-199.

¹⁷⁰⁰ Закон о изменама и допунама Закона о раду, (*Службени гласник РС*, бр. 75/2014), члан 105.

¹⁷⁰¹ Вид. Горан Марковић, „Новине у прописима о надзору над применом прописа о раду“, *op. cit.*, стр. 199-203.

¹⁷⁰² Вид. *Ibid.*, стр. 204.

¹⁷⁰³ Закон о изменама и допунама Закона о раду, (*Службени гласник РС*, бр. 75/2014), члан 10.

¹⁷⁰⁴ Ово будући да, пре наведених измена Закона о раду, обавеза послодавца да уговоре о раду или друге уговоре о радном ангажовању држе у својим пословним просторијама није постојала, што им је и омогућавало да дају изјаву да су уговори са затеченим лицима закључени на дан надзора или претходног дана (након чега би заиста и закључили овакве „антидатиране“ уговоре и извршили пријаве на обавезно социјално осигурање, ослободивши се тако могућности да прекршајно одговарају). Вид. Горан Марковић, „Овлашћење и резултати Инспектората за рад у примени новелираних радноправних прописа“, у: Зоран Ивошевић (ур), *Најзначајније новине у прописима о раду и по основу рада*, Глосаријум, Београд, 2016, стр. 216-218.

¹⁷⁰⁵ О релевантним статистичким подацима који се тичу лица која су затечена у раду „на црно“ те, стога, потом, и преведена у легалне законске оквире у првој години примене наведених измена Закона о раду. *Ibid.*, стр. 220.

здравствену делатност.¹⁷⁰⁶ Као такав, овај институт, има најзначајнију улогу у области медицине рада у односу на остале установе које се баве овом облашћу.¹⁷⁰⁷ С обзиром на чињеницу да Институт, између осталог, оцењује радну способност оболелих од професионалних болести, болести у вези са радом и последица повреда на раду, као и да врши оцену радне и опште животне способности и да процењује телесно оштећење и врши друга вештачења у вези са радном способношћу запослених,¹⁷⁰⁸ за вештачење медицинских чињеница чији је узрок професионална болест неопходна је и његова експертиза, мада је поред ње могућа и експертиза Завода за здравствену заштиту радника Нови Сад, Завода за здравствену заштиту радника Ниш или Института за медицину рада Војномедицинске академије.¹⁷⁰⁹ Осим тога, Институт може учествовати и у раду комисије органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање приликом оцене радне способности и могућности запослења, односно одржања запослења,¹⁷¹⁰ ради остваривања права прописаних Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом.¹⁷¹¹

Рад Института значајан је и у области заштите здравља и безбедности на раду, с обзиром на чињеницу да у делокруг његових послова спадају и планирање, организација, спровођење и евалуирање мера, поступака и активности у области заштите здравља на раду, као и промоција здравља на раду, испитивање нових здравствених технологија и примена нових метода превенције у области медицине рада, предлагање и спровођење превентивних лекарских прегледа запослених који раде на радним местима са повећаним ризиком, као и образовна делатност из области заштите здравља на раду и др.¹⁷¹²

1.11.3. Социјално-економски савет

Законом о Социјално-економском савету основан је Социјално-економски савет као независан орган који, на нивоу Републике Србије, чине представници Владе Републике Србије, као и представници репрезентативних удружења послодаваца и представници репрезентативних синдиката основаних за територију Републике Србије. Социјално-економски савет поред питања развоја и унапређивања колективног преговарања, утицаја економске политике и мера за њено спровођење на социјални развој и стабилност, политике запошљавања, као и зарада и цена, конкуренције и продуктивности, приватизације и других питања структурног прилагођавања, образовања и професионалне обуке, демографских кретања и других питања у складу са актима Социјално-економског савета, разматра такође и питања заштите радне и животне средине, као и здравствене и социјалне заштите и сигурности. О овим питањима Социјално-економски савет заузима ставове (за шта је потребна сагласност свих његових чланова), које доставља Влади, при чему за разматрање и предлагање ставова може да образује стална и привремена радна тела по појединим областима.¹⁷¹³ У том смислу, Пословником Социјално-економског савета као једно од његових сталних радних тела

¹⁷⁰⁶ Одлука о оснивању Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић”, (*Службени гласник РС*, бр. 31/2007) – у даљем тексту: Одлука о оснивању Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић”, чл. 1–4.

¹⁷⁰⁷ Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија, op. cit.*, стр. 39.

¹⁷⁰⁸ Одлука о оснивању Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић”, члан 4, став 1, тачка 12.

¹⁷⁰⁹ Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, (*Службени гласник РС*, бр. 58/2019), члан 16.

¹⁷¹⁰ Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС*, бр. 36/10, 97/13), члан 4.

¹⁷¹¹ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

¹⁷¹² Вид. Одлука о оснивању Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић”, члан 4.

¹⁷¹³ Закон о Социјално-економском савету, чл. 2, ст. 1, чл. 9, чл. 11, ст. 1.

образовано је и *Радно тело за питања безбедности и здравља на раду*, чије чланове именује Савет на предлог социјалних партнера. Улога овог, као и других сталних и привремених тела Социјално-економског савета јесте да, на стручан и одговоран начин, размотре материјале које им Савет упути и да у погледу њих – у року који им је дат, доставе образложена мишљења. Овакво мишљење Савет може, али и не мора прихватити на седници – о чему доноси посебан закључак. Такође, Савет може одлучити да материјал врати радном телу на даљу дораду.¹⁷¹⁴

У току протекле године Стално радно тело за питања безбедности и здравља на раду састало се три пута, при чему је један од тих састанака био посвећен и питању утврђивања стручног мишљења на Нацрт закона о безбедности и здрављу на раду.¹⁷¹⁵ У том смислу, битно је истаћи и да улога Социјално-економског савета јесте да разматра нацрте закона, као и предлоге других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца и да о њима даје мишљење које доставља Министарству које је надлежно за област за коју је припреман такав закон или други пропис. Министарство у питању дужно је да у року од тридесет дана од дана достављања мишљења обавести Социјално-економски савет о својим ставовима и у случају да оно такво мишљење не жели да прихвати, Социјално-економски савет има право да мишљење у питању достави Влади.¹⁷¹⁶

Социјално-економски савет, као институција трипартизма - намењена управљању макроекономском социјалном политиком¹⁷¹⁷ може се формирати и на локалном нивоу – за територију аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, при чему ће он у том случају бити састављен од представника надлежних извршних органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, представника послодаваца и представника синдиката основаних за одређену територијалну јединицу. Овакав, локални савет, разматра и заузима ставове у погледу истих питања које разматра и Социјално-економски савет на нивоу Републике Србије, али о којима се одлучује локалном нивоу, односно на нивоу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе.¹⁷¹⁸

1.11.4. Савет за безбедност и здравље на раду

Одлуком Владе Републике Србије образован је Савет за безбедност и здравље на раду, као тело чији су задаци да: даје иницијативе за доношење прописа у области безбедности и здравља на раду, даје иницијативу за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду, својим деловањем доприноси приближавању различитих ставова учесника у социјалном дијалогу у овој области и иницира превентивну политику по свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду.¹⁷¹⁹ Савет је трипартитно тело Владе Републике Србије које је повременог карактера и у чијем раду, поред представника министарства надлежног за послове безбедности и здравља на раду и социјалних партнера, учествују и представници других министарстава, високо образовних установа и невладиних организација.¹⁷²⁰

¹⁷¹⁴ Пословник о раду Социјално-економског савета Републике Србије, чл. 28-29, 32-33. <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/dokumenta%20saveta/poslovnik%20o%20radu.pdf>, 9. 5. 2020.

¹⁷¹⁵ Социјално-економски савет Републике Србије, *Извештај о раду Социјално-економског савета Републике Србије за 2019. годину*, Социјално-економски савет Републике Србије, Београд, 2020, стр. 20-21.

¹⁷¹⁶ Закон о Социјално-економском савету, члан 10.

¹⁷¹⁷ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 155.

¹⁷¹⁸ Закон о Социјално-економском савету, чл. 2, ст. 2, чл. 15, ст. 1.

¹⁷¹⁹ Одлука о образовању Савета за безбедност и здравље на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 40/05 и 71/07), чл. 1-2.

¹⁷²⁰ Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија*, *op. cit.*, стр. 45.

1.11.5. Службе заштите здравља на раду

Чињеница да су 19. век обележиле опасности које је са собом донела употреба различитих машина и алата, а које су као такве представљале узрок многих несрећа на раду - од којих су многе завршавале више него озбиљним исходом, приморала је неке од послодаваца да предузму одређене мере у намери да такве опасности ставе под контролу. На жалост, колико год овакве мере биле иновативне за то време, њихова ефективност била је ограниченог карактера - што се поготово може рећи за мере техничке превенције. Ипак, настанак првих медицинских служби, примарно установљених ради пружања прве помоћи и неге жртава несрећа на раду – што је поготово био случај када је реч о тешкој индустрији, везује се баш за тај период.¹⁷²¹ Потребна за превенцијом и заштитом од професионалних ризика условила је тако и потребу за нормативним деловањем, те је 1953. године усвојена Препорука Међународне организације рада број 97 о заштити здравља радника.¹⁷²² Ова препорука, иако је покривала како техничке мере за контролу професионалних ризика, тако и мере које су се тичале надзора над њиховим здрављем путем медицинских прегледа, била је ограниченог обухвата јер се односила само на специјалне ризике.¹⁷²³ Стога је 1959. године донета Препорука Међународне организације рада број 112,¹⁷²⁴ у складу са чијим текстом је препоручено организовање служби заштита здравља на раду у различитим делатностима, а чиме би се омогућило да сви радници уживају у повољностима које установљавање оваквих служби са собом носи.¹⁷²⁵ Иако Валтикос (*Valticos*), више него исправно, примећује да је ова препорука била углавном оријентисана ка превентивној медицини рада,¹⁷²⁶ то се свакако не може тврдити за изворе који су уследили. Наиме, овакав приступ касније је, доношењем Конвенције Међународне организације рада број 161¹⁷²⁷ и Препоруке Међународне организације рада број 171,¹⁷²⁸ значајно измењен. У том смислу, узимајући у обзир пораст сложености техника рада, односно радних процеса, као и продуката, поменута Конвенција Међународне организације рада број 161, као и Препорука Међународне организације рада број 171, обезбеђују мултидисциплинарни приступ овој проблематици, а кроз поставку служби заштите здравља на раду као споја лекара медицине рада и других стручњака и техничара.¹⁷²⁹

Република Србија, једна је од држава које су ратификовале Конвенцију Међународне организације рада број 161 која се бави проблематиком служби заштите здравља на раду. Званичан превод назива ове Конвенције јесте Конвенција о службама медицине рада,¹⁷³⁰ међутим, става смо да је овакав превод више него неадекватан. Пре свега, када се говори о служби медицине рада мисли се на - како уосталом то и Закон о безбедности и здрављу на раду дефинише „службу којој послодавац повери обављање послова заштите здравља на раду“,¹⁷³¹ односно, другим речима, на послове које имају обављати лекари медицине рада, тј. медицинска струка. Када се, пак, погледају одредбе Конвенције Међународне организације

¹⁷²¹ International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services, op. cit.*, стр. 8.

¹⁷²² Препорука Међународне организације рада број 97 о заштити здравља радника на местима рада (Recommendation concerning the Protection of the Health of Workers in Places of Employment, 1953).

¹⁷²³ International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services, op. cit.*, стр. 47.

¹⁷²⁴ Препорука Међународне организације рада број 112 о службама заштите здравља на раду (Recommendation concerning occupational health services, 1959).

¹⁷²⁵ International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services, op. cit.*, стр. 47.

¹⁷²⁶ Nicolas Valticos, *International labour law, op. cit.*, стр. 155.

¹⁷²⁷ Конвенција Међународне организације рада број 161.

¹⁷²⁸ Препорука Међународне организације рада број 171 о службама заштите здравља на раду (Recommendation concerning occupational health services, 1985).

¹⁷²⁹ Standards Review Mechanism Tripartite Working Group, *Technical Note 1: Instruments concerning occupational health services*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_569988.pdf, 5. 5. 2020.

¹⁷³⁰ Конвенција Међународне организације рада број 161.

¹⁷³¹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 4, став 1, тачка 19.

рада број 161 видно је да је њоме заузет приступ у складу са којим се подразумева *мултидисциплинарност служби заштите здравља на раду*, при чему њихов састав има бити одређен природом дужности које се имају извршити.¹⁷³² Овакав приступ, између осталог, у складу је и са све истанчанијом комплексношћу проблематике заштите здравља и безбедности на раду,¹⁷³³ као једне свеобухватне области која подразумева спој, не само медицинских и техничких, већ и правних и социјалних аспеката, без којих је обављање рада данас незамисливо.¹⁷³⁴ Неадекватност терминологије која се употребљава у званичном преводу Конвенције (тј. у нашем ратификационом акту), додатно је видна и када се има у виду да она данас може довести и до погрешног закључка да се њен текст односи искључиво на службе медицине рада, на начин на који су оне уређене Законом о безбедности и здрављу на раду, али не и на лице за безбедност и здравље на раду. Ипак, уколико се пажљивије погледа текст Закона и текст Конвенције, постаје приметно да је законодавац уважио потребу за мултидисциплинарношћу у области безбедности и здравља на раду, прописану Конвенцијом, управо прописујући обавезу послодавца (осим у Законом предвиђеним изузецима) да повери послове безбедности и здравља на раду једном или већем броју својих запослених или правном лицу, односно предузетнику са лиценцом (лице за безбедност и здравље на раду),¹⁷³⁵ независно од службе медицине рада коју послодавац ангажује за обављање послова заштите здравља запослених на раду.¹⁷³⁶ Наиме, чини се да је, на овај начин, законодавац изнашао *modus operandi* који му је омогућио да правилно примени норме наведене конвенције, прилагођавајући, тј. усклађујући, притом, текст Закона тексту Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ - у делу у којем се она бави обавезама послодавца које се тичу превенције и заштите на раду.¹⁷³⁷ Уосталом, то и није необично, поготово када се има у виду и да је самом Конвенцијом прописано да се национална политика служби заштите здравља на раду има формулисати и имплементирати у складу са условима и праксом државе чланице која је Конвенцију и ратификовала.¹⁷³⁸ Ипак, другонаведени разлог који смо истакли у прилог потребе за другачијим, односно адекватнијим званичним преводом Конвенције Међународне организације рада број 161, могао би нестати уколико се усвоји Предлог закона о безбедности и здрављу на раду којим би се термин служба медицине рада заменио термином здравствена установа која обавља делатност медицине рада за шта, између осталог, постоји потреба због усклађивања са другим прописима у Републици Србији.¹⁷³⁹

Проблематика служби заштите здравља на раду у европском комунитарном праву уређена је Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ - кроз прописивање обавеза послодавца које се тичу услуга заштите и превенције на раду, а које подразумевају, пре свега, одређивање – од стране послодавца, једног или више запослених ради спровођења активности које се тичу заштите и превенције професионалних ризика односно, изузетно, ангажовање компетентне, тј. стручне екстерне службе или лица. Ипак, прописујући ову норму европски законодавац пропушта (или намерно то чини), да подробније утврди тачне обавезе оваквих запослених, односно компетентних екстерних служби и лица¹⁷⁴⁰ - што је дијаметрално супротан приступ оном који

¹⁷³² Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 9, став 1.

¹⁷³³ Наиме, већ сам почетак индустријализације створио је у области безбедности и здравља на раду потребу за радом лекара медицине рада, као и „безбедносних инжењера“ који поседују одговарајућа знања у области заштите здравља на раду. Временом је створена потреба за већом разноликошћу професија неопходних у погледу експертизе у области безбедности и здравља на раду, што данас подразумева и рад стручњака у области ергономије, психологије у области заштите здравља на раду, индустријске хигијене итд. Jan Harmen Kwantes, Wendela Hoofman, Fenny Michel, *Occupational health and safety services*, https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_health_and_safety_services, 1. 9. 2019.

¹⁷³⁴ International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services*, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁷³⁵ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 37.

¹⁷³⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 41, став 1.

¹⁷³⁷ Директива Савета 89/381/ЕЕЗ, члан 7.

¹⁷³⁸ Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 2.

¹⁷³⁹ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 4, став 1, тачка 23.

¹⁷⁴⁰ Директива Савета 89/381/ЕЕЗ, члан 7.

је заузет у Конвенцији Међународне организације рада број 161.¹⁷⁴¹ С друге стране, неспорна је обавеза држава чланица које су ратификовале поменути Конвенцију, да инкорпорирају и њоме утврђене стандарде.¹⁷⁴² У том смислу, Закон о безбедности и здрављу на раду у већој мери усклађен је и са одредбама Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ, а у складу са одредбама одговарајућег, ратификованог међународног споразума,¹⁷⁴³ при чему би се усвајањем текста новог Закона о безбедности и здрављу на раду домаће законодавство додатно усагласило са решењима утврђеним наведеним извором европског комунитарног права. Тако, док је, примера ради, важећим Законом о безбедности и здрављу на раду послодавцу препуштен избор да ли ће да повери послове безбедности и здравља на раду једном или већем броју својих запослених или правном лицу, односно предузетнику са лиценцом,¹⁷⁴⁴ предлог новог закона овакво право избора не допушта. У том смислу, у складу са текстом Предлога, послодавац је дужан да за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује једно или више лица са којима има закључен уговор о раду, уз испуњење одговарајућих услова, док он, изузетно, може ангажовати и правно лице или предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду и то искључиво у случајевима када за обављање тих послова не може да одреди неког од својих запослених, који испуњавају законом прописане услове.¹⁷⁴⁵ Оваква измена би, наиме, представљала усклађивање са Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ, којом је прописано да ће, уколико се одговарајуће заштитне и превентивне мере не могу спровести на тај начин што ће се обављање активности које су у вези са заштитом и превенцијом од професионалних ризика поверити запосленом, односно запосленима, код послодавца – услед недостатка компетентног особља, послодавац ангажовати компетентну екстерну службу, односно лица.¹⁷⁴⁶ Да се овој одредби у комунитарном праву придаје и адекватан значај, говори и чињеница да је, када се пред Европским судом правде поставило питање усаглашености одговарајућег холандског прописа са Директивом, суд додатно потврдио субсидијарност могућности ангажовања екстерних служби, односно лица. Став који је Суд том приликом заузео јесте да, иако сврха Директиве, што - како је Суд то и истакао, сам њен назив и показује, јесте да уведе мере за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду, то не значи да је то и њен једини циљ. Другим речима, Директива, као таква, за циљ има и увођење посебних мера за организацију заштите и превенције – што у складу са њеним текстом подразумева за свој циљ и дијалог и балансирано учешће послодавца и запослених у погледу усвајања мера заштите од несрећа на раду и професионалних болести. Дакле, партиципација компетентних запослених у погледу активности које се се односе на заштиту и превенцију од професионалних ризика, као примарни облик организовања оваквих послова, јесте организациона мера која је конзистентна са циљем партиципације запослених у погледу питања њихове безбедности.¹⁷⁴⁷ Осим тога, запослени располажу и познавањем праксе и метода рада у оквиру предузећа, што последично значи и да су упознати и са опасностима које су сродне обављању одређеног посла, као и да су стога у стању да препознају потенцијалне ризике - при чему су они и пермантно лоцирани у просторијама предузећа. Додатно, највише је у интересу запослених да се посао обавља на одговарајући начин - како је то директно повезано како са њиховом сигурношћу, тако и са сигурношћу њихових колега. Такође, велика је вероватноћа да организовање ових послова на интерном нивоу може за свој резултат имати

¹⁷⁴¹ Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 5.

¹⁷⁴² У овом тренутку то су Белгија, Бугарска, Луксембург, Мађарска, Немачка, Пољска, Словачка, Финска, Хрватска, Чешка и Шведска, Вид. Ratifications of C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312306, 4. 5. 2020.

¹⁷⁴³ Споразум о стабилизацији и придруживању између Европских Заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране, (*Службени гласник РС*- Међународни уговори, бр. 83/2008).

¹⁷⁴⁴ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 37.

¹⁷⁴⁵ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 44, ст. 3, 5.

¹⁷⁴⁶ Директива Савета 89/381/ЕЕЗ, члан 7, став 1, 3.

¹⁷⁴⁷ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 22 May 2003. *Commission of the European Communities v Kingdom of the Netherlands*. - Case C-441/01, ст. 38-40.

и подизање свести целокупног особља о значају обављања активности заштите и превенције.¹⁷⁴⁸ Другим речима, запослени код послодавца имају и ту предност да познају процесе рада, као и организацију рада код послодавца, при чему њихово искуство у том смислу може допринети квалитету активности које су у вези са заштитом и превенцијом од професионалних ризика. Додатно, чињеница да имају утицај у области безбедности и здравља на раду може створити и свест о потреби утврђивања културе безбедности и здравља на раду у радној средини. Уосталом то, чини се, и јесте разлог зашто - у складу са домаћим прописима, запослени има дужност да сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду, ради спровођења прописаних мера за безбедност и здравље на пословима на којима он ради.¹⁷⁴⁹

1.11.5.1. Лице за безбедност и здравље на раду

У складу са дужношћу да организује послове у области безбедности и здравља на раду, послодавац има право да одреди једног, односно више својих запослених или да ангажује правно лице, односно предузетника са лиценцом ради обављања послова безбедности и здравља на раду. Овакво запослено лице, односно правно лице или предузетник који обављају послове безбедности и здравља на раду, термилошки се, у смислу одредаба Закона о безбедности и здрављу на раду, означавају као лице за безбедност и здравље на раду. Ипак, док је Законом као општи услов прописано да лице за безбедност и здравље на раду – дакле како запослено лице код послодавца, тако и правно лице или предузетник, морају имати положен стручни испит о практичној оспособљености, обавеза поседовања лиценце постоји само за правно лице, односно предузетника који овакве послове обавља. Осим тога, док је предметним законом степен квалификације лица за безбедност и здрављу прописан када се ради о делатностима које се сматрају делатностима високог ризика, то није учињено и у погледу делатности које се сматрају мање ризичним.¹⁷⁵⁰ Уколико би се усвојио Предлог закона о безбедности и здрављу на раду, овако представљено решење било би значајно измењено. Наиме, Предлогом се настоји повећати степен стручности који би експерти који се баве пословима безбедности и здравља на раду могли имати, што подразумева измене до којих би дошло на више нивоа. Пре свега, лице за безбедност и здравље на раду, као термин познат важећем законодавству, потпуно би ишчезао из законске терминологије. У том смислу дакле, он би био замењен појмом *сарадник за безбедност и здравље на раду* – уколико се ради о лицу које обавља послове безбедности и здравља на раду у мање ризичним делатностима, док би у делатностима које се сматрају делатностима високог ризика термин лице за безбедност и здравље на раду био замењен термином *саветник за безбедност и здравље на раду*. Оно што је, пре свега, у том смислу приметно када се погледа текст Предлога, јесте намера предлагача да утврди обавезу поседовања лиценце како за обављање послова саветника, тако и за обавезе послова сарадника за безбедност и здравље на раду. Такође, у складу са тенденцијом увећања степена стручности ових лица, предлагач утврђује и већи ниво квалификације као предуслова за бављење оваквим пословима.¹⁷⁵¹

Ипак, у изузетним случајевима, послове лица за безбедност и здравље на раду, у складу са важећим прописима, може обављати и сам послодавац. Тако ће у случају да се послодавац бави неком од законом прописаних делатности – као што је трговина на мало, услуга исхране и смештаја итд. и уколико запошљава до двадесет особа, он моћи обављати послове

¹⁷⁴⁸ Opinion of advocate general Ruiz-Jarabo Colomer delivered on 16 January 2003, *Commission of the European Communities v Kingdom of the Netherlands*, Case C-441/01, став 18.

¹⁷⁴⁹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 36, став 3.

¹⁷⁵⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 37, ст. 1, 4, чл. 4, ст. 1, тач. 17, чл. 37.

¹⁷⁵¹ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, чл. 4, став 1, тач. 19, 20, чл. 46, 47.

безбедности и здравља на раду сам, без обавезе полагања стручног испита.¹⁷⁵² Таква могућност спровођења активности заштите и превенције од професионалних ризика самостално од стране послодавца – у зависности од природе активности и величине предузећа, прописана је и Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ. Ипак, њоме је уједно утврђена и компетентност послодавца, као предуслов за обављање оваквих послова.¹⁷⁵³ У том смислу, Предлогом закона о безбедности и здрављу на раду, а у складу и са поменутом тенденцијом у погледу увећања степена стручности при обављању послова безбедности и здравља на раду, као и у складу са преузетом обавезом хармонизације домаћих прописа са прописима европског комунитарног права, утврђена је обавеза полагања стручног испита и за овакве послодавце. Они би, ипак, били ослобођени обавезе поседовања одговарајуће лиценце.¹⁷⁵⁴

Сам делокруг послова које, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, лице за безбедност и здравље на раду има обављати, додатно је прецизиран у односу на послове који су прописани Конвенцијом Међународне организације рада број 161¹⁷⁵⁵ и подразумева: спровођење поступка процене ризика; вршење контроле и давање савета послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду; учествовање у опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада; организовање превентивних и периодичних испитивања услова радне околине; организовање превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад; предлагање мера за побољшање услова рада, нарочито на радним местима са повећаним ризиком; свакодневно праћење и контролу примене мера за безбедност и здравље на раду код послодавца; праћење стања у вези са повредама на раду и професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, као и учествовање у утврђивању њихових узрока и припремање извештаја са предлозима мера за њихово отклањање; припремање и спровођење оспособљавања запослених за безбедан и здрав рад; припремање упутстава за безбедан рад и контролу њихове примене; забрањивање рада на радном месту или употребу средстава за рад уколико утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог; сарађивање и координирање рада са службом медицине рада по свим питањима у области безбедности и здравља на раду, као и вођење евиденција у области безбедности и здравља на раду послодавца.¹⁷⁵⁶ Осим тога, од изузетног је значаја да особље које се бави пословима безбедности и здравља на раду мора уживати потпуну професионалну независност како у погледу послодавца, тако и у погледу запослених и њихових представника, а везано за функцију које обављају.¹⁷⁵⁷ Стога је и прописана послодавчева дужност да омогући лицу за безбедност и здравље на раду да независно и самостално обавља послове, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, као и да му омогући приступ свим потребним подацима у области безбедности и здравља на раду. У том смислу, уколико послодавац за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника, он је дужан и да их претходно упозна са технолошким процесом, ризицима у процесу рада и мерама за отклањање ризика.¹⁷⁵⁸

¹⁷⁵² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 37, став 3.

¹⁷⁵³ Директива Савета 89/381/ЕЕЗ, члан 7, став 7.

¹⁷⁵⁴ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 45.

¹⁷⁵⁵ Вид. Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 5.

¹⁷⁵⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 40, став 1.

¹⁷⁵⁷ Конвенција Међународне организације рада број 161, члан 10.

¹⁷⁵⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 38, став 1, чл. 39.

1.11.5.2. Службе медицине рада

У складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, послодавац за обављање послова заштите здравља запослених ангажује службу медицине рада.¹⁷⁵⁹ Иако је традиционално у домаћем праву законом била прописивана обавеза оснивања службе медицине рада на нивоу предузећа - при чему се за више малих предузећа оснивала заједничка служба медицине рада, важећи закон, наиме, обавезу оснивања такве службе на нивоу послодавца не познаје.¹⁷⁶⁰ У сваком случају, на служби медицине рада је да послове заштите здравља запослених на раду обавља у складу са законом, а нарочито да учествује у идентификацији и процени ризика на радном месту и у радној околини приликом састављања акта о процени ризика; упознаје запослене са ризицима по здравље који су повезани са њиховим радом и обавља послове оспособљавања запослених за пружање прве помоћи; утврђује и испитује узроке настанка професионалних обољења и болести у вези са радом; оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад; врши претходне и периодичне лекарске прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком и издаје извештаје о лекарским прегледима у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду; учествује у организовању прве помоћи, спасавању и евакуацији у случају повређивања запослених или хаварија; даје савете послодавцу при избору другог одговарајућег посла према здравственој способности запосленог; даје савете послодавцу при избору другог одговарајућег посла према здравственој способности запосленог; саветује послодавца у избору и тестирању нових средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду, са здравственог аспекта; учествује у анализи повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом и непосредно сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду.¹⁷⁶¹

Законом о здравственој заштити прописано је да се здравствена делатност обавља на примарном, секундарном и терцијарном нивоу. У том смислу, услуге из области медицине рада могу бити пружене у оквиру *домова здравља*, као и *завода за заштиту радника* - као облицима примарног нивоа обављања здравствене делатности, док се на терцијарном нивоу здравствене заштите, услуге из области медицине рада обезбеђују у оквиру *завода за медицину рада*,¹⁷⁶² односно Института „Драгомир Карајовић“, са седиштем у Београду.¹⁷⁶³ И мада је у прошлости, била дистинктивна пирамидална структура система медицине рада са Институтом за медицину рада на врху, заводима за здравствену заштиту испод Института и домовима здравља на дну такве пирамиде, данас су ствари знатно измењене - како су заводи за здравствену заштиту радника у великом делу изгубили своју улогу.¹⁷⁶⁴ Што се тиче улоге *домова здравља* у области медицине рада битно је истаћи да је и она изузетно пољуљана након што је 2006. године наложено свим директорима *домова здравља* у Републици Србији да лекаре специјалисте медицине рада прерасподеле у јединице које би се финансирале саме или, алтернативно, да им пруже могућност преласка у изабране лекаре (што је за последицу имало комплетно гашење служби медицине рада у великом броју *домова здравља* и оснивање великог броја приватних установа медицине рада).¹⁷⁶⁵ Тако је, на овај начин, лекарима медицине рада, заправо, предочен избор да се одлуче да ли желе да „сами зарађују своју

¹⁷⁵⁹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 41, став 1.

¹⁷⁶⁰ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 410.

¹⁷⁶¹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 41, став 2.

¹⁷⁶² Закон о здравственој заштити, чл. 61, чл. 75, ст. 3, чл. 80, ст. 2, тачка 2, ст. 6, чл. 82, чл. 107.

¹⁷⁶³ Одлука о оснивању Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“.

¹⁷⁶⁴ Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија*, *op. cit.*, стр. 39.

¹⁷⁶⁵ *Ibid.*, стр. 39.

плату“, односно да стичу примања у зависности од броја прегледа који су обавили, тј. услуга које су пружили, или да своја примања и даље остварују код Републичког фонда за здравствено осигурање, односно из средстава која овај фонд пребацује на рачуне домова здравља. Притом, треба имати у виду да је приход од стране медицине рада пружао могућност домовима здравља да нормално функционишу и подмирују своје свакодневне потребе, што је довело и до великог незадовољства, па чак и до одбијања неких од домова здравља да закључе уговор о пружању здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања са Републичким фондом за здравствено осигурање.¹⁷⁶⁶ Чињеница јесте, ипак, да је Законом о безбедности и здрављу на раду прописано да је обезбеђивање безбедности и здравља на раду, осим у законом прописаним случајевима, право које обезбеђује послодавац.¹⁷⁶⁷ Осим тога, одговарајућим прописима, трошкови услуга медицине рада заиста нису прописани као услуге које се обезбеђују у оквиру здравственог осигурања.¹⁷⁶⁸ Ипак, непобитно је и да се на овај начин битно утиче и на квалитет рада домова здравља као пружаоца здравствених услуга, те, с тим у вези, оваква ситуација свакако представља проблем који захтева одговарајућу пажњу државе. Оно што, ипак, чини се, представља највећи проблем, јесте чињеница да службе медицине рада при домовима здравља - ради могућности да сарађују са послодавцима који запошљавају већи број запослених, морају да нуде своје услуге у складу са правилима поступка о јавним набавкама. На тај начин, цена њиховог рада може бити потпуно девалвирана ради конкурентности,¹⁷⁶⁹ поготово уколико се има у виду све већи број приватних установа медицине рада.¹⁷⁷⁰

2. Надзор над применом прописа о безбедности и здрављу на раду

2.1. Инспекција рада

Инспекција рада, као институција која је установљена ради надзора над поштовањем прописа у области рада, делује, по правилу, као интегрални део министарства за област рада. Ипак, стандарди у области рада представљају једну комплексну и свеобухватну област која обухвата како питања која се тичу услова рада и безбедности и здравља на раду, тако и запошљавања и професионалне обуке, па чак и питања социјалне сигурности и по правилу је регулисана мноштвом различитих прописа. Оваква разноликост последично повлачи и могућност надзора оваквих стандарда не само од стране једног управног тела, већ и од различитих одсека у оквиру једног министарства, или чак од стране више различитих министарстава или јавних агенција.¹⁷⁷¹ У Италији је, тако, Инспекторат за рад само маргинално компетентан у области безбедности и здравља, јер је за област безбедности и здравља на раду, поред Министарства надлежног за област рада, надлежно и Министарство здравља. У том смислу, на регионалном нивоу инспектори рада деле овлашћења, односно

¹⁷⁶⁶ Bez plata zbog medicine rada, <https://www.novosti.rs/vesti/beograd.74.html%3A649005-Bez-plata-zbog-medicine-rada>, 8. 5. 2020.

¹⁷⁶⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 5.

¹⁷⁶⁸ Закон о здравственом осигурању, чл. 110, 131. Правилник о садржају и обиму права на здравствену заштиту из обавезног здравственог осигурања и о партиципацији за 2020. годину, (*Службени гласник РС*, бр. 13/2020 и 87/2020).

¹⁷⁶⁹ Чињеница да је донет нови Закон о јавним набавкама којим су уведене одређене измене као што је увођење прагова за његову примену, на жалост, не може битније утицати на овакав њихов положај. Вид. Закон о јавним набавкама, (*Службени гласник РС*, бр. 91/2019).

¹⁷⁷⁰ По неким проценама у 2018. години постојало је преко двадесет таквих установа. Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија*, *op. cit.*, стр. 39.

¹⁷⁷¹ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 1.

надлежности, заједно са локалним здравственим агенцијама које се налазе под управом Министарства здравља.¹⁷⁷² Задатак ових агенција јесте да спроводе различите видове надзора који се односе на питања техничког карактера као што су безбедност машинерије и опреме која се употребљава, док је на инспекторима рада да „сагледају ширу слику“ утврђујући да ли је послодавац прекршио одређене радноправне прописе уз давање различитих савета и упутстава.¹⁷⁷³ Ипак, инспектори рада повлашћени су, у том смислу, што је на њима да координирају њихове надлежности у случајевима када дође до њиховог преклапања у погледу питања која се односе безбедност на раду.¹⁷⁷⁴

С друге стране, посебно се интересантном чини организација инспектората рада у Белгији. Наиме, у Белгији у састав Федералног департмана, тј. Министарства за запошљавање, рад и социјални дијалог, улазе два генерална директората која се баве надзором над применом прописа у области рада. Један од ових директората, одговоран је за *надзор над применом радноправних прописа* – односно над питањима као што су организација рада, накнада и услови рада док је, с друге стране, други директорат одговоран за *надзор над добробити запослених на раду*, односно над применом прописа о безбедности и здрављу на раду, ергономији, хигијени, као и над психо-социјалним аспектима рада.¹⁷⁷⁵ У том смислу, инспектори који раде у директорату који врши надзор над добробити на раду морају поседовати и посебне квалификације, неопходне за обављање својих дужности.¹⁷⁷⁶ Ово, између осталог, јер је њихов задатак, односно задатак инспекције која се врши у оквиру овлашћења оваквог директората, не само да се умањи број несрећа на раду, већ и других, различитих здравствених проблема до којих може доћи услед бављења одређеним послом. Последице, њихов посао подразумева како надзор над применом одговарајућих прописа, тако и указивање властима на постојање правних празнина које треба уклонити.¹⁷⁷⁷ Оваква подела инспекције на више различитих директората вероватно је производ нових опасности са којима се суочавају запослени, а које, као такве, представљају велики изазов за адекватан надзор од стране инспектора. Наиме, инспектори рада су, традиционално, највише времена проводили бавећи се питањима која се тичу безбедности, заштите од различитих машина, превенције падова и експлозија итд. Таква су питања, по правилу, имала и одговарајуће инжењерско решење које би превентивно деловало на повреду до којих може доћи на раду. С друге стране, обољења која су настајала као последица рада повезивана су, по правилу, са изложеношћу запослених различитим хемикалијама и другим токсичним супстанцама, чији је развој опет праћен и развојем различите софистициране опреме која би их могла детектовати. Данас, ипак, главни допринос лошем здрављу, као последици обављања рада, пружају стрес и мускулоскелеторни поремећаји.¹⁷⁷⁸ Противници оваквих, како их они називају, „дуалних“ система истичу да, с обзиром на чињеницу да се овлашћења различитих служби често преклапају, овакви системи подразумевају и изричиту потребу за међусобном координацијом и сарадњом која, како они тврде, по правилу изостаје и често може зависити и од самих

¹⁷⁷² Mario Fasani, *Labour inspection in Italy*, International Labour Organization, Geneva, 2011, стр. 26.

¹⁷⁷³ Toshiharu Suzuki, „International trends in systems for inspection of labor law violations“, *Japan Labor Review*, Vol. 13, број 4/2016, стр. 88.

¹⁷⁷⁴ Edoardo Ales, Luca Miranda, Alessia Giurini, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, *op. cit.*, стр. 215.

¹⁷⁷⁵ Belgium, https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/liaison-offices-and-labour-inspectorate#toc_heading_2, 14. 5. 2020.

¹⁷⁷⁶ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 36.

¹⁷⁷⁷ Veronique De Broeck, *OSH system at national level – Belgium*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Belgium#OSH_authorities_and_inspection_services, 14. 5. 2020.

¹⁷⁷⁸ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 14.

међуљудских односа појединаца који раде у њима.¹⁷⁷⁹ Осим тога, присталице јединствених система истичу и да они, као такви, омогућавају и јединствену, односно уједињену стратегију приликом имплементације мера које се тичу болести као што су различита ментална обољења и мускулоскелеторне болести. Потоње и у складу са чињеницом да ови проблеми подразумевају потребу да се на један свеобухватан начин позабави како персоналним тако и организационим факторима - који подразумевају и услове рада, радно време и интензитет рада, као и дијалог између запослених и управе.¹⁷⁸⁰

У сваком случају, класични облици инспекције рада делују, између осталог, и у домену безбедности и здравља на раду, те је тако на инспекторима рада да помажу послодавцима, као и да се консултују са њима у погледу питања која се тичу безбедности и здравља на раду, да улазе у просторије у којима се рад обавља и да врше њихову инспекцију, да обављају разговоре како са запосленима тако и са послодавцима ради прибављања информација, да врше инспекцију над одговарајућом документацијом која се тиче безбедности и здравља на раду - као и самих услова рада, да узимају узорке ради анализе и прибављају информације о машинама и опреми од њихових произвођача и дистрибутера, као и да захтевају од надлежних власти да заштите запослене применом одговарајућих мера.¹⁷⁸¹ Обављање оваквих дужности подразумева и одговарајућу сарадњу како између инспекције рада и других владиних служби и приватних и јавних установа које се баве сличним активностима, тако и између функционера инспекције рада и послодаваца и запослених, односно њихових организација.¹⁷⁸²

Ради подстицања ефективне и конзистентне примене прописа на нивоу Европске уније установљен је и Виши комитет инспектората рада (*Senior Labour Inspectors Committee - SLIC*). Једна од кључних активности оваквог комитета у том смислу, између осталог, јесте и дефинисање универзалних принципа у погледу инспекције рада у области безбедности и здравља на раду.¹⁷⁸³ *SLIC* има овлашћење да даје мишљења у погледу свих питања која се тичу примене прописа Европске уније који се односе на област безбедности и здравља на раду на нивоу држава чланица, што може чинити како на сопствену иницијативу, тако и на захтев Европске комисије.¹⁷⁸⁴ Пленарне седнице *SLIC* одржавају се двапут годишње, док се у оквиру Комитета формирају и мањи комитети којима он руководи и то ради преиспитивања специфичних питања, односно ради завршавања специфичних задатака. Пример таквог комитета јесте комитет за питања која су везана за машинерију (*MACHEX*), као и комитет за безбедност од хемикалија и здравствене проблеме (*CHEMEX*). Овакви комитети извештаје који су прозвод њиховог рада, подносе на пленарним седницама *SLIC*.¹⁷⁸⁵

2.2. Специфични наменски системи надзора

У појединим земљама развијени су и одређени специфични системи надзора над применом прописа у области безбедности и здравља на раду који, иако имају у суштини потпуно идентична овлашћења као класично организоване инспекције, по својој структури

¹⁷⁷⁹ Wolfgang von Richthofen, *Labour inspection: A guide to the profession*, International Labour Office, Geneva, 2002, стр. 145-146.

¹⁷⁸⁰ Toshiharu Suzuki, „International trends in systems for inspection of labor law violations“, *op. cit.*, стр. 89.

¹⁷⁸¹ Edoardo Ales, Luca Miranda, Alessia Giurini, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, *op. cit.*, стр. 214-215.

¹⁷⁸² Конвенција Међународне организације рада број 81, члан 5.

¹⁷⁸³ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 13.

¹⁷⁸⁴ Health and safety at work - Senior Labour Inspectors Committee, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685>, 18. 5. 2020.

¹⁷⁸⁵ Senior Labour Inspectors Committee, https://oshwiki.eu/wiki/Senior_Labour_Inspectors_Committee, 18. 5. 2020.

надилазе ону која је карактеристична за класичну инспекцију рада.¹⁷⁸⁶ Егземпларан облик оваквог уређења јесте систем надзора у Шведској, установљен у облику шведске управе за радну средину (*Swedish Work Environment Authority - SWEA*), која је по својој о природи независна иако је организационо повезана са Министарством надлежним за област рада.¹⁷⁸⁷ *SWEA* је институција релативно новијег датума и као таква представља производ интеграције раније постојећег Националног одбора за професионалну сигурност и здравље и Инспекције рада, спроведене 2001. године.¹⁷⁸⁸ Примарна дужност ове институције, пре свега, јесте надзор над применом Закона о радној средини, који се примењује на све области које се тичу рада. Наведени закон је сачињен од одредби које су по својој природи општег типа те оне, као такве, представљају правни оквир на основу којег *SWEA* доноси одговарајуће прописе који даље на детаљан начин уређују права и обавезе које се тичу ове материје. Наиме, одредбе Закона о радној средини су у толикој мери широко постављене да је често немогуће на основу њих установити које мере се имају предузети ради постизања безбедне и здраве радне средине. То даље подразумева и потребу за оваквим детаљнијим прописима, који на темељит начин уређују област која се тиче одређених ризика, односно опасности, карактеристичних за радну средину, као и питања која се тичу одређене индустрије.¹⁷⁸⁹ *SWEA* у свом раду пуно полаже на социјални дијалог што, између осталог, подразумева и њену сарадњу са социјалним партнерима приликом доношења оваквих прописа.¹⁷⁹⁰ Ово и не чуди претерано када се има у виду да је Национални одбор за професионалну сигурност и здравље представљао институцију трипартитног карактера.¹⁷⁹¹ У сваком случају, оно што се дефинитивно може уочити као специфичност рада ове институције јесу задаци који јој припадају, с обзиром на њену легислативну надлежност као и овлашћења која се тичу надзора над применом оваквих прописа.¹⁷⁹²

Шведска ипак није једина земља која овлашћење надзора над прописима који се тичу безбедности и здравља на раду није поверила класичној инспекцији. Идеалан пример у том смислу јесте и Велика Британија, односно њено извршно тело за безбедност и здравље на раду (*Health and Safety Executive - HSE*). *HSE* је, наиме, тело коме је у Британији поверена главна улога када је реч о проблематици безбедности и здравља на раду, као и уопште добробити запослених - при чему друга радноправна питања не потпадају под његову надлежност.¹⁷⁹³ Ово тело установљено је на основу Закона о здрављу и безбедности на раду, који представља и камен темељац регулативе безбедности и здравља на раду у Великој Британији. Потоње у складу са чињеницом да се овим законом утврђују како опште обавезе послодавца према њиховим запосленима и према свим другим особама које могу бити погођене оваквим ризицима по безбедност и здравље, тако и одговарајуће обавезе запослених и samozапослених лица, као и произвођача и других лица.¹⁷⁹⁴ Ово у складу са концептом да они који стварају овакве ризике у току обављања рада носе и одговорност за контролу тих ризика.¹⁷⁹⁵ Ипак, с обзиром на то да се правилна примена овог прописа не може очекивати без одговарајућег надзора, такав посао стављен је у надлежност *HSE*, као институције којој су поверена

¹⁷⁸⁶ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 438.

¹⁷⁸⁷ Sweden, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156054/lang--en/index.htm, 13. 5. 2020.

¹⁷⁸⁸ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 439.

¹⁷⁸⁹ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 121-122.

¹⁷⁹⁰ Maria Steinberg, „Occupational health and safety in a diverse, post-industrial society: a Swedish dilemma“, *op. cit.*, стр. 310.

¹⁷⁹¹ Wolfgang von Richthofen, *Labour inspection: A guide to the profession*, *op. cit.*, стр. 143.

¹⁷⁹² Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 122.

¹⁷⁹³ Labour inspection country profiles: United Kingdom, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_112602/lang--en/index.htm, 15. 5. 2020.

¹⁷⁹⁴ Mark Bell, „Occupational health and safety in the UK: At a crossroads?“, *op. cit.*, стр. 376.

¹⁷⁹⁵ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 130.

овлашћења у погледу надзора, односно инспекције радне средине, као и друга, додатна, овлашћења - односно инструменти за наметање примене овог прописа.¹⁷⁹⁶ Главне обавезе *HSE* у том смислу јесу, између осталог, да предлаже доношење одговарајућих стандарда који се тичу безбедности и здравља на раду, да осигура примену таквих стандарда, да врши одговарајућа истраживања, као и да пружа услуге информисања и саветовања.¹⁷⁹⁷ Када је пак реч о припреми предлога стандарда који се тичу области безбедности и здравља на раду, такав процес подразумева уважавање како савета његовог особља, тако и резултате одговарајућих научних истраживања, као и екстензивну консултацију са синдикатима, научницима и технолошким стручњацима, менаџерима и организацијама које заступају професионалне интересе у области безбедности и здравља на раду.¹⁷⁹⁸ Специфичност британског система надзора над применом прописа који се тичу области радних односа огледа се и у томе да је он подељен између више различитих институција. Тако је, примера ради, надзор над агенцијама за привремено запошљавање поверен Инспекторату надлежном за стандарде који се тичу агенција за привремено запошљавање (*Employment Agency Standards Inspectorate - EAS*). Оваква парцијализација овлашћења подразумева и потребу за одговарајућом сарадњом оваквих тела, односно спровођење координисаног истраживања у случајевима када би оно могло бити од користи како за *HSE*, тако и за друго тело у питању. У овом случају, потреба за таквом сарадњом указала би се, примера ради, уколико би дошло до повређивања запосленог који уговор о раду има са агенцијом за привремено запошљавање - иако рад обавља за другог послодавца, односно послодавца корисника.¹⁷⁹⁹

2.3. Институције социјалног осигурања

Када је реч о вршењу надзора над безбедношћу и здрављем на раду, посебно значајну улогу могу имати и институције социјалног осигурања које су надлежне за област повреда на раду и професионалних обољења. Ово, пре свега, јер је у њиховом интересу да се применом адекватне превентивне политике умањи и број повреда на раду и професионалних болести. Најмеродавнији пример у том смислу вероватно јесте онај на који наилазимо у Немачкој. *Немачки систем очувања и промовисања безбедности и здравља на раду*, наиме, посве је специфичан и карактерише га, пре свега, чињеница да је ова област, као и надзор над применом одговарајућих прописа, предмет како јавног права, тако и аутономног права - у контексту обавезног осигурања од несрећа на раду. У том смислу, немачки систем, заправо, јесте дуални систем, који подразумева одређене обавезе послодавца како у његовом јавноправном, тако и у аутономном делу. То, између осталог, укључује и два посве различита система надзора над применом одговарајућих прописа у овој области. Када је реч о аутономном систему, односно о систему осигурања од несрећа на раду, послодавчева обавеза, пре свега, подразумева уплату одговарајућих доприноса, чиме се он уједно ослобађа и одговорности за обештећење штете запосленима, настале услед повреда на раду, односно професионалних болести. Осим тога, послодавац се мора понашати и у складу са прописима којима се уређује област посебног осигурања од несрећа на раду. Наиме, с обзиром на чињеницу да је превенција несрећа на раду заправо и суштински интерес оваквог осигурања, као и да је она одговарајућим прописом (*Sozialgesetzbuch VII – SGB VII*) утврђена и као приоритет овог осигурања, телима обавезног осигурања поверена су и одговарајућа нормативна овлашћења у погледу доношења правила превенције несрећа на раду (*Unfallverhütungsvorschriften – UVV*). Ова правила обавезујућа су како за послодавце, тако и за запослене, док наведена нормативна овлашћења подразумевају

¹⁷⁹⁶ Mark Bell, „Occupational health and safety in the UK: At a crossroads?“, *op. cit.*, стр. 376.

¹⁷⁹⁷ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 438.

¹⁷⁹⁸ Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, *op. cit.*, стр. 131.

¹⁷⁹⁹ Labour inspection country profiles: United Kingdom, *op. cit.*

и право на надзор над њиховом применом, као и дужност пружања саветодавних услуга.¹⁸⁰⁰ Када је пак реч о општим прописима који се тичу радних односа као и безбедности и здравља на раду, они се доносе на савезном нивоу од стране Савезног министарства за рад и социјалне послове, док је потоња имплементација таквих прописа даља одговорност савезних држава. С обзиром на то да је препуштено избору сваке савезне државе на који ће начин административно организовати инспекцију рада, оне се могу одлучити да ли ће таква инспекција представљати интегрални део одговарајућег регионалног министарства, или ће имати облик независне агенције.¹⁸⁰¹ Задатак ових министарстава, односно агенција, у том смислу, јесте да се старају о примени јавноправних прописа у овој области - што пре свега подразумева правилну примену Закона о безбедности и здрављу на раду (*Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG*), који представља и општи правни оквир јавноправне заштите здравља и безбедности на раду.¹⁸⁰² Ипак, у неким случајевима савезне државе, у појединим секторима, делегирале су своја овлашћења у погледу надзора над применом савезних прописа телима обавезног социјалног осигурања, чиме им је препуштено да поред надзора над применом одговарајућих аката донетих у оквиру обавезног социјалног осигурања, врше надзор и над применом јавноправних прописа.¹⁸⁰³ Инспектори које запошљавају тела посебног социјалног осигурања, притом, иако јесу запослени од стране ових, у административном погледу самосталних тела, ипак поседују јавноправна овлашћења у области безбедности и здравља на раду.¹⁸⁰⁴

Посебна инспекција која се спроводи у оквиру система социјалне сигурности није непознаница ни *швајцарском систему*, како је она и овде заступљена у оквиру посебног осигурања од повреда на раду и професионалних болести (*SUVA*). С обзиром на чињеницу да делокруг надлежности *SUVA* подразумева, пре свега, превенцију професионалних болести, њени инспектори превасходно врше надзор над применом прописа који се односе на безбедност на раду у оквиру предузећа чија је делатност скопчана са специфичним опасностима.¹⁸⁰⁵ То, ипак, свакако не значи да се она не бави и превенцијом повреда на раду. Наиме, послодавци који су обавезно осигурани у оквиру оваквог посебног осигурања углавном припадају високоризичним секторима, као што је то, примера ради, сектор грађевине и сектор шумарства. Стога је *SUVA*, у складу са одговарајућим прописом, овлашћена и да ангажује одговарајуће екстерне специјалисте и специјализоване инспекцијске службе, које поседују овлашћења да обављају послове техничког надзора у појединим областима.¹⁸⁰⁶

2.4. Специфични облици синдикалног надзора

Искуство је показало да, услед познавања радне средине, као и процеса и организације рада код послодавца, запослени поседују способност да правилно спознају и укажу на постојеће проблеме у области безбедности и здравља на раду, као и да пруже потенцијална практична решења оваквих проблема. Оваква способност додатно је мотивисана и чињеницом да су они ти који су и изложени опасностима које потичу од обављања рада, што је, између осталог, и разлог зашто су временом они и почели да се боре за своје место у спровођењу политике безбедности и здравља на раду. Потоње је притом посебно изражено код питања која су у вези са надзором над постојећим стањем безбедности и здравља на раду у радној средини.

¹⁸⁰⁰ Више о овоме: Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, *op. cit.*, стр. 127-130, 140-142.

¹⁸⁰¹ Germany, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209470/lang--en/index.htm, 16. 5. 2020.

¹⁸⁰² Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, *op. cit.*, стр. 128, 141.

¹⁸⁰³ Germany, *op. cit.*

¹⁸⁰⁴ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, 441-442.

¹⁸⁰⁵ Wolfgang von Richthofen, *Labour inspection: A guide to the profession*, *op. cit.*, стр. 152.

¹⁸⁰⁶ Ellen Schmitz-Felten, OSH system at national level - Switzerland, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Switzerland, 16. 5. 2020.

Последично, поједине државе одлучиле су се за приступ који подразумева пружање одређених овлашћења одговарајућим организацијама запослених у области надзора над безбедношћу запослених у њиховој радној средини.¹⁸⁰⁷ Посебно је у том смислу интересантно решење пољског законодавства, односно тамошњи институт *социјалне радне инспекције*, која поседује одговарајућа овлашћења у погледу надзора над питањима безбедности и здравља на раду. Овакав облик инспекције спроводи се под руководством синдиката, те за инспектора оваквог надзорног тела може бити постављен, по правилу, искључиво члан синдиката. Другим речима, овакав вид инспекције истовремено представља и својеврстан облик синдикално организоване партиципације запослених у области безбедности и здравља на раду.¹⁸⁰⁸ Заправо, постојање синдиката запослених на нивоу послодавца и јесте једини предуслов за формирање социјалне радне инспекције – без обзира на чињеницу да они у свом раду представљају и интересе синдикално неорганизованих запослених код послодавца.¹⁸⁰⁹ Трошкове који се тичу рада социјалне инспекције рада сноси послодавац, док је њеним инспекторима гарантована и посебна радноправна заштита.¹⁸¹⁰ Инспектори рада, притом, морају имати и одговарајуће радно искуство, као и знатан ниво знања у погледу питања који су предмет овакве инспекције. Стога су њима пружена и одговарајућа овлашћења, која подразумевају право да спроводе одговарајуће прегледе радне средине, да захтевају потребне податке и информације од административног особља и других запослених, као и да пружају обавештења послодавцу уколико уоче било каква кршења прописа којима се уређује заштита запослених, а што се посебно односи на стандарде у области безбедности и здравља на раду. Осим тога, инспектори социјалне инспекције рада сарађују и са Националним инспекторатом за рад, што им пружа и право да асистирају приликом инспекција коју обављају представници овог инспектората.¹⁸¹¹

С друге стране, у Италији активну улогу у систему надзора над поштовањем прописа о безбедности и здрављу на раду законодавац је поверио *уједињеним комитетима*, односно билатералним телима која су установљена одговарајућим колективним уговорима. Оваква тела се, наиме, формирају на иницијативу једног или више репрезентативних организација запослених, односно послодавца на националном нивоу и као таква имају привилегован положај када је реч о питањима која се тичу: организације и планирања одговарајућих обука, формулисања и утврђивања добре превентивне праксе, развијања и осмишљавања активности које су у вези са облашћу безбедности и здравља на раду, као и пружања помоћи послодавцима приликом испуњавања свих прописима утврђених обавеза, које се тичу безбедности и здравља на раду њихових запослених.¹⁸¹² Назив уједињени комитети заправо је последица чињенице да у њихов састав улази једнак број представника запослених, као и представника послодавца, док они као такви могу бити установљени на територијалном, као и на секторском нивоу. Њихово особље мора бити специјално обучено у погледу техничких питања у области безбедности и здравља на раду, што им омогућава да на адекватан начин поступају у складу са датим овлашћењима која се тичу надзора који могу вршити на нивоу компанија у оквиру територије, односно сектора, за који је комитет у питању установљен.¹⁸¹³ Уједињеним комитетима поверен је, између осталог и, изузетно важан задатак који подразумева идентификацију техничких и организационих решења, са сврхом унапређења заштите здравља и безбедности на раду. Другим речима, посао ових комитета јесте да пруже подршку

¹⁸⁰⁷ International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services*, op. cit., стр. 10.

¹⁸⁰⁸ Zbigniew Hajn, Leszek Mitrus, *Labour law in Poland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016, стр. 305.

¹⁸⁰⁹ Małgorzata Peçillo, *Worker participation – Poland*, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Poland#Employees.E2.80.99_participation_in_OSH, 16. 5. 2020.

¹⁸¹⁰ Zbigniew Hajn, Leszek Mitrus, *Labour law in Poland*, op. cit., стр. 306.

¹⁸¹¹ Małgorzata Pecillo, *OSH system at national level – Poland*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Poland#OSH_authorities_and_Inspection_services, 16. 5. 2020.

¹⁸¹² Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, op. cit., стр. 438.

¹⁸¹³ Francesca Gross, Andriano Papale, *Worker participation – Italy*, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Italy#OSH_and_worker_participation, 16. 5. 2020.

послодавцима приликом идентификације недостатака у погледу питања која се тичу безбедности и здравља на раду, као и промоција активности које су неопходне да би се радна средина учинила безбедном за запослене.¹⁸¹⁴ Осим тога, у оквиру уједињених комитета формирају се и комисије које су посебно стручне у погледу одговарајућих техничких питања и којима је поверено овлашћење издавања одговарајућих потврда (*asseverazione*) послодавцима о доброј пракси, која подразумева усвајање и делотворну имплементацију модела безбедне организације рада и управљања њиме. У начелу, идеја оваквих потврда јесте ослобађање таквих послодаваца од евентуалне одговорности уколико дође до несреће на раду, но у пракси је њихов практични значај ипак изузетно ограничен.¹⁸¹⁵

3. Пријављивање повреда на раду и професионалних болести

3.1. Услови за изградњу делотворног система пријављивања

Прецизност и валидност прикупљених статистичких података који се односе на повреде на раду и професионалне болести захтева и јасно дефинисање појма повреде на раду, услова под којима ће се повреда од куће ка послу и при повратку са посла сматрати повредом на раду или не, као и јасну дефиницију појма професионалне болести, односно његовог обухвата.¹⁸¹⁶ Ипак, у домаћем законодавству извесно време постојао је раскорак у погледу повреда до којих је дошло на путу ка послу и при повратку са посла - искључивањем одговарајућим изменама Закона о здравственом осигурању таквих повреда из обухвата појма повреде на раду у смислу тог прописа.¹⁸¹⁷ Потоње јер измена Закона о пензијском и инвалидском осигурању у том погледу није било, а што је довело до тога да су овакве повреде, у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, и даље представљале повреде на раду, што није био случај и са здравственим осигурањем. Свеопшту конфузију коју је овакво решење изазвало разбио је Уставни суд након што је, нешто више од годину дана од доношења поменутих измена, заузео став да односна одредба Закона о здравственом осигурању није била у складу са преузетим обавезама из ратификоване Конвенције Међународне организације рада број 121. То је, последично, значило и несагласност наведеног решења са Уставом, с обзиром на чињеницу да је њиме прописано да закони и други општи акти у Републици Србији морају бити у складу са потврђеним међународним уговорима.¹⁸¹⁸ Оно што је за овај део истраживања интересантно јесте да је, услед наведеног измењеног решења, опао и број пријављених повреда на раду, што је за последицу имало и статистику која је наизглед одавала значајан пад насталих повреда на раду – у износу од чак једне четвртине од укупног броја, а која је, заправо, само представљала одраз измена прописа о здравственом осигурању.¹⁸¹⁹ Иако је на овај начин, нехотично, створен утисак о броју повреда на раду које су настале као последица несрећа до којих је дошло на путу од куће до посла и обратно, овакав пример, чини нам се, јасно указује на значај прецизног дефинисања, као предуслова за избегавање каснијих статистичких неправилности.

¹⁸¹⁴ Edoardo Ales, Luca Miranda, Alessia Giurini, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, *op. cit.*, стр. 227.

¹⁸¹⁵ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 443.

¹⁸¹⁶ International Labour Organization, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, *op. cit.*, стр. 5.

¹⁸¹⁷ Закон о изменама и допунама закона о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 57/2011), члан 9, став 2.

¹⁸¹⁸ Одлука Уставног суда, број IУз- 314/2011, *op. cit.*

¹⁸¹⁹ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 9-10.

Прецизност статистичких података битна је јер кључни део сваке превентивне стратегије заправо јесте прецизно знање о *броју повреда* које су се догодиле на раду, као и *броју насталих професионалних болести* – што је констатација која се, такође, односи и на *њихове узроке*, *њихову озбиљност* (односно последице које су проузроковале), као и на *послове и делатности* у којима је до њих дошло. На овакве податке се ипак не може рачунати уколико систем пријављивања, сам по себи, може да се окарактерише као нефункционалан и неефикасан.¹⁸²⁰ Многе земље, ипак, утврђују одређени праг озбиљности повреде који подразумева обавезу њеног пријављивања, а што се чини имајући у виду да сакупљање података о свакој повреди понаособ и није претерано практично на националном нивоу, док истовремено са собом повлачи и велику бирократију за послодавце, те је и потенцијални извор њиховог отпора пријављивању. У том смислу, ради овакве диференцијације обично се поставља захтев за пријавом повреда које су по својој природи такве да подразумевају одсуство са рада у трајању од најмање три дана – што опет не значи да послодавца треба ослободити евидентирања свих насталих повреда (пре свега ради могућности даљег превентивног деловања).¹⁸²¹ Заправо, оваква обавеза евидентирања била би корисна чак и у погледу несрећа на раду које су се завршиле без икаквих последица (*near misses*) како чињеница да несрећа није проузроковала повреду не подразумева истовремено и недостатак потенцијала да то и учини – што њено евидентирање може чинити корисним за идентификацију потенцијалних опасности у радној средини, као и за одговарајућу процену ризика.¹⁸²²

Оно што је један од услова ефикасности система пријављивања, по оцени експерата Међународне организације рада, јесте и прикупљање података, као и њихова процена, од стране једног самосталног тела које се налази под контролом како владе, тако и социјалних партнера.¹⁸²³ Идеја да би овакве податке требало прикупљати од стране једног тела у Републици Србији присутна је већ неко време. Један од ранијих предлога у том смислу подржавао је идеју Института за медицину рада, као „централне базе за све извештаје о повредама на раду,¹⁸²⁴“ док је, Предлогом закона о безбедности и здрављу на раду од 2019. године, оформљена идеја о проширењу надлежности Управе за безбедност и здравље на раду, прописивањем њене надлежности у погледу вођења регистра повреда на раду.¹⁸²⁵ Ипак, до значајнијих измена у том погледу још није дошло.

У Немачкој се прикупљање података који се односе на број претрпљених повреда на раду, односно професионалних болести, поверава институцијама социјалног осигурања, што је и у складу са чињеницом да су прецизни подаци у том погледу за њих од кључног значаја.¹⁸²⁶ Потоње, наиме, у складу са чињеницом да једна од кључних улога оваквих институција, независно од рехабилитације и обештећења настале штете проузроковане повредама на раду и професионалним болестима, јесте и њихова превенција - што заправо и јесте разлог зашто њихов рад подразумева и послове као што су инспекција и спровођење одговарајућих обука.¹⁸²⁷ Оно што овај систем чини специфичним јесте то да, с обзиром на чињеницу да се

¹⁸²⁰ International Labour Organization, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, *op. cit.*, стр. 3.

¹⁸²¹ *Ibid.*, стр. 13.

¹⁸²² Уосталом, у складу са теоријом „леденог брега,“ иза сваке пријављене повреде на раду постоји бар пар мањих несрећа на раду и око три стотине догађаја који су се завршили без последица које су, реално, биле могуће. Вид. Pia Perntula, *Near misses*, https://oshwiki.eu/wiki/Near_misses, 3. 5. 2020.

¹⁸²³ International Labour Organization, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, *op. cit.*, стр. 3.

¹⁸²⁴ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 16.

¹⁸²⁵ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 84, став 1, тачка 10.

¹⁸²⁶ International Labour Organization, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, *op. cit.*, стр. 12.

¹⁸²⁷ Niels J. Philipsen, „Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective“, *op. cit.*, стр. 172.

сви трошкови који се тичу неге запослених покривају из средстава посебног осигурања, институције оваквог социјалног осигурања имају приступ подацима о свим насталим несрећама, чак и о оним које су имале готово безначајне последице, односно које у складу са одговарајућим прописима ни не подлежу обавези пријављивања.¹⁸²⁸ Овакви подаци ипак за наведене институције изузетно су корисни имајући у виду да чак и несреће на раду које су прошле без већих последица, као и обољења за која постоје индикатори да могу бити квалификована као професионалне болести, могу указати на одређене неправилности у организовању заштите здравља и безбедности на раду - што је сазнање које је од кључног значаја за превенцију повреда и болести које потичу из радне средине. Ово и јесте разлог зашто се при вођењу статистичких података о професионалним болестима у немачком систему врши квалификација на: а) обољења на која се сумња да припадају професионалним болестима, б) на случајеве у којима је потврђено професионално порекло одређеног обољења, в) на случајеве код којих таква квалификација није могла бити потврђена, као и г) на случајеве код којих је професионална болест завршена смртним исходом.¹⁸²⁹ Оно што, ипак, отежава тумачење статистике конкретно у погледу професионалних болести (а у смислу поштовања мера безбедности и здравља на раду) јесте чињеница да доступни подаци не морају одражавати тренутну слику висине стандарда безбедности и здравља на раду у одређеној радној средини – како се професионалне болести развијају у дужем временском периоду који запослени проведе изложен штетним утицајима рада. Стога велики број болести за које се сумња да се могу квалификовати као професионалне болести, као и оних чије је професионално порекло утврђено и евентуално и обештећено у оквиру осигурања, често не мора одражавати тренутну ситуацију у погледу стандарда безбедности и здравља на раду. Другим речима, он одражава ситуацију која је постојала пре више година. Оваква ситуација стога поставља и захтев за пажљивим тумачењем доступних података.¹⁸³⁰ Потоње поготово уколико се узме у обзир чињеница да приликом примене политике подстицаја послодаваца за улагање у превенцију повреда на раду и професионалних болести, треба водити рачуна и о потреби награђивања тренутних напора који се предузимају у циљу умањења будућих несрећа на раду и професионалних болести.¹⁸³¹

Користан елемент у борби за ефикасност националног система пријављивања, такође би била и примена *електронског пријављивања*, а које би се могло вршити паралелно са пријављивањем путем папирологије. Тиме би се, чини се, омогућила и знатно бржа размена података, као и могућност њиховог директног уношења.¹⁸³² Овакав систем у Републици Србији је заправо и осмишљен и развијен при Институту за медицину рада још 2013. године. Ипак, иако је са применом овог система у целој држави требало да се започне у 2014. години, он ни дан данас није у примени.¹⁸³³ Позитивна страна овако осмишљеног система, када је реч о повредама на раду, била би наине та што би поступак пријављивања започињао лекар који је први прегледао повређеног запосленог, док би послодавац попуњавао електронску форму извештаја која би у себи већ садржала налаз и мишљење лекара. На тај начин би заправо била унапређена регистрација оваквих повреда. С друге стране, регистрација професионалних болести би чак и са применом овог софтвера представљала посебан изазов због важеће легислативе – имајући у виду да прописима није дефинисано ко поставља дијагнозу

¹⁸²⁸ International Labour Organization, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, op. cit., стр. 13.

¹⁸²⁹ Occupational diseases (ODs), <https://www.dguv.de/en/facts-figures/ods/index.jsp>, 3. 5. 2020.

¹⁸³⁰ International Labour Organization, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, op. cit., стр. 9.

¹⁸³¹ European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, op. cit., стр. 11.

¹⁸³² International Labour Organization, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, op. cit., стр. 19.

¹⁸³³ Више о томе: Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, op. cit., стр. 15-19.

професионалних обољења.¹⁸³⁴ Уосталом, на евиденцију професионалних болести у Републици Србији уопште и иначе знатно утиче чињеница да је сама процедура утврђивања професионалних болести нејасна и то не само зато што није дефинисано ко поставља дијагнозу професионалне болести, већ и зато што није дефинисано ни ко такву дијагнозу потврђује, као ни ко сноси трошкове дијагностике професионалне болести.¹⁸³⁵

3.2. Важећи систем пријављивања у Републици Србији

У складу са Законом о безбедности и здрављу на раду прописана је обавеза, односно дужност послодавца да одмах, а најкасније у року од двадесет четири часа од настанка пријави било усменим путем, било у писаној форми како надлежној инспекцији рада, тако и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду, због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана. Осим тога, обавеза пријављивања законом је прописана и у погледу професионалне болести, коју је послодавац дужан пријавити надлежној инспекцији рада најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања.¹⁸³⁶ Пријављивање надлежној инспекцији рада врши се притом, углавном, телефоном,¹⁸³⁷ док је обавеза пријављивања повреде на раду надлежном органу унутрашњих послова прописана из разлога што узрок њеног настанка може бити предмет надлежности тог органа - нпр. туча.¹⁸³⁸ Додатно, у складу са чињеницом да подаци о догађајима који, иако нису проузроковали последице по здравље запослених - мада су то потенцијално могли учинити, представљају извор информација потребних за процену ризика и, самим тим, адекватну превенцију,¹⁸³⁹ послодавац је дужан пријавити и опасну појаву која би могла угрозити безбедност и здравље запослених.¹⁸⁴⁰

Уколико код послодавца права, обавезе и одговорности нису утврђене колективним уговором, општим актом послодавца - односно правилником о безбедности и здрављу на раду, тј. уговором о раду (код послодавца који има до десет запослених), уређује се начин извештавања инспекције рада о повреди на раду, односно професионалној болести, утврђује се ко је одговоран за попуњавање извештаја о повреди на раду или професионалном обољењу и уређује питање његовог достављања надлежној филијали.¹⁸⁴¹ Наиме, Законом о безбедности и здрављу на раду прописано је да послодавац има дужност да достави *извештај о повреди на раду и професионалном обољењу који се догоде на радном месту* како запосленом који је повреду претрпео, односно, код кога је утврђено професионално обољење, тако и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.¹⁸⁴² Овај извештај посебно је значајан, пре свега, јер на основу њега повређени, односно оболели запослени остварује права из здравственог, односно пензијског и инвалидског осигурања. Самим тим, то је био и довољан разлог да се Законом о безбедности и здрављу на раду пропише и прекршајна одговорност послодавца уколико не достави такав извештај

¹⁸³⁴ Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија*, *op. cit.*, стр. 68.

¹⁸³⁵ *Ibid.*, стр. 64.

¹⁸³⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 50, ст. 1-2.

¹⁸³⁷ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*, стр. 8.

¹⁸³⁸ Вера Божић Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести - Практикум*, *op. cit.*, стр. 26.

¹⁸³⁹ Вид. Pía Perttula, *Near misses*, *op. cit.*

¹⁸⁴⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 59, став 1.

¹⁸⁴¹ Вид. Вера Божић Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести - Практикум*, *op. cit.*, стр. 15-25.

¹⁸⁴² Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 51, став 1.

запосленом који је претрпео повреду, односно код кога је утврђено професионално обољење, као и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.¹⁸⁴³ Осим тога, Кривичним закоником је прописана и кривична одговорност лица које се „свесно не придржава закона или других прописа, колективних уговора и других општих аката о правима по основу рада и [...] о правима из социјалног осигурања и тиме другом ускрати или ограничи право које му припада [...]“.¹⁸⁴⁴

Правилником о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу је пак прописан садржај и начин издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу који се догоде на радном месту. Сам извештај се попуњава у пет примерака, што чини послодавац одмах, а најкасније у року од двадесет четири часа од часа сазнања да је дошло до повреде на раду или професионалног обољења, уписујући у одговарајући образац све податке који су правилником прописани. Након уписивања оваквих података послодавац, без одлагања, а најкасније у року од двадесет четири часа од часа уписа података, свих пет примерака извештаја доставља здравственој установи у којој је извршен преглед повређеног или у којој је утврђено професионално обољење, а ради уношења у садржину извештаја налаза и мишљења лекара, односно здравствене установе. Лекар који је прегледао повређеног, односно здравствена установа која је утврдила професионално обољење потом уписује у извештај налаз и мишљење у року од два дана од дана његовог пријема и попуњени извештај доставља послодавцу без одлагања, а најкасније наредног дана. Тако попуњен извештај који садржи све податке који су прописани правилником, као и налаз и мишљење лекара, односно здравствене установе, послодавац у року од два дана од дана пријема доставља филијали Републичког фонда за здравствено осигурање код које повређени, односно оболели од професионалног обољења остварује права утврђена прописима о здравственом осигурању. Филијала Републичког фонда за здравствено осигурање потом оверава свих пет примерака извештаја од којих задржава један примерак за своје потребе док остале примерке враћа послодавцу. Послодавац, с друге стране, такође задржава један примерак извештаја за своје потребе, док један примерак доставља запосленом одмах, а најкасније у року од два дана од дана његовог пријема, један примерак извештаја доставља филијали Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање а један примерак министарству надлежном за рад, односно Управи за безбедност и здравље на раду.¹⁸⁴⁵ Битно је ипак истаћи да овакви рокови нису преклузивног карактера. Односно, другим речима, у случају да дође до одступања од рокова који су на појашњени начин утврђени наведеним правилником, то свакако неће имати никакав утицај на остваривање права запосленог по основу повреде на раду, односно по основу професионалног обољења.¹⁸⁴⁶ Наиме, када се говори о правима и новчаним накнадама из здравственог осигурања, захтев за њихово остваривање може се поднети у року од три године од дана доспелости права¹⁸⁴⁷ док, с друге стране, права из пензијског и инвалидског осигурања, осим права на потраживања доспелих а неисплаћених износа у случајевима утврђеним одговарајућим законом, не застаревају.¹⁸⁴⁸

Иначе, број пријављених повреда на раду, односно професионалних обољења у Републици Србији више је него упитан – поготово уколико се има у виду да је разлика у инциденцији професионалних болести на нивоу земаља чланица Европске уније и Републике Србије толико енормна да је тај број чак седамдесет пута већи у Европској унији, у односу на

¹⁸⁴³ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 69, став 1, тачка 31а.

¹⁸⁴⁴ Кривични законик, (*Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), – у даљем тексту: Кривични законик, члан 163.

¹⁸⁴⁵ Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу, чл. 1, б, 7.

¹⁸⁴⁶ Вера Божић Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести - Практикум, оп. сит.*, стр. 30.

¹⁸⁴⁷ Закон о здравственом осигурању, члан 109, став 2.

¹⁸⁴⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 6, став 2.

број који је забележен у Републици Србији.¹⁸⁴⁹ Када је у питању непријављивање повреда на раду пак посебан проблем представља *непријављивање лакших повреда*,¹⁸⁵⁰ што је – мишљења смо, сасвим логично када се има у виду да је теже повреде или повреде са смртним исходом много теже сакрити. С друге стране, када је реч о професионалним болестима, истичемо да је Управи за безбедност и здравље на раду у 2018. години достављено само три извештаја о професионалним обољењима,¹⁸⁵¹ док је у Немачкој истовремено пријављено 77.877 професионалних обољења.¹⁸⁵² Од тако пријављених обољења њихово професионално порекло потврђено је у преко 38.000 случајева, при чему је скоро 20.000 таквих обољења квалификовано, односно признато, за професионалне болести.¹⁸⁵³ Представљена ситуација стога, између осталог, указује и на праксу прикривања стварних узрока повреда, односно обољења или чак и на евентуална незаконита поравњања које послодавци могу понудити запосленима.¹⁸⁵⁴ Оваква пракса ипак, делом је и резултат решења српског законодавца у складу са којим послодавац сноси одговорност за исплату накнаде зараде у случају привремене спречености за рад до које је дошло услед повреде на раду, односно професионалне болести, од првог дана спречености и то за све време њеног трајања, све док траје и радни однос - у износу од сто процената од основа за накнаду зараде,¹⁸⁵⁵ на шта су уосталом указали чак и стручњаци Међународне организације рада.¹⁸⁵⁶ Наиме, оваква обавеза може деловати посебно дестимулишуће на послодавце и, сходно томе, условити или, боље речено, подстаћи праксу избегања пријављивања повреда на раду, односно професионалних обољења. Уосталом, треба имати у виду и да овакво решење није у складу ни са текстом ратификоване Конвенције Међународне организације рада број 102.¹⁸⁵⁷

4. Накнада штете проузроковане повредом на раду и професионалном болешћу

4.1. Развој уређивања одговорности за штету проузроковану повредом на раду и професионалном болешћу

4.1.1. Уводна разматрања

Феудално доба обележило је између осталог и одсуство прописа који су регулисали питање безбедности и здравља на раду, као и питање компензације за њен недостатак, што и не представља изненађење како на законе тог периода није утицала добробит радника, већ

¹⁸⁴⁹ Премда је поређење статистичких података који се односе на повреде на раду са статистичким подацима доступним у другом државама посао који је додатно отежан услед разлика које постоје при дефинисању оваквих повреда, слична тенденција – мада мање драстична, уочена је и у погледу статистичких података који се односе на њих. Вид. Петар Булат, Милан Петковски, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија, оп. cit.*, стр. 64-67.

¹⁸⁵⁰ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција, оп. cit.*, стр. 32.

¹⁸⁵¹ Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Управа за безбедност и здравље на раду, *Извештај о раду за 2018. годину*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Управа за безбедност и здравље на раду, Београд, 2019, стр. 5.

¹⁸⁵² Occupational diseases (ODs), <https://www.dguv.de/en/facts-figures/ods/index.jsp>, 19. 5. 2020.

¹⁸⁵³ *Ibid.*

¹⁸⁵⁴ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција, оп. cit.*, стр. 11.

¹⁸⁵⁵ Закон о здравственом осигурању, чл. 73, ст. 1, тачка 2, чл. 77, ст. 5, чл. 95, ст. 2, чл. 101, ст. 3.

¹⁸⁵⁶ Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција, оп. cit.*, стр. 14.

¹⁸⁵⁷ Конвенција Међународне организације рада број 102, члан 71, став 1.

повољан положај послодавца. Примитивна технологија примењивана у пољопривреди, у поређењу са модерном индустријом, није, наиме, била подобна да проузрокује подједнако велики број жртава, што је за последицу имало да је тек каснији пораст тог броја, проузрокован развојем индустрије, утицао на то да се стекне утисак да су ризици рада заправо битно другачији од ризика свакодневног живота. Другим речима, све до појаве капитализма, у условима које су карактерисале незнатне промене у погледу метода рада и технологије од генерације до генерације и у којима је занимање представљало пре ствар наслеђа него ствар избора појединца, ризик повреде или смрти услед несреће на раду сматрани су ризицима самог постојања.¹⁸⁵⁸ Положај радника је погоршан са почетком индустријске револуције и применом *laissez faire* политике, која је искључивала сваку могућност државног интервенисања у област радних односа.¹⁸⁵⁹ Последично, питање накнаде за случај несреће на раду дуго времена није представљало предмет никаквих посебних прописа, док је у случају њене евентуалне реализације радник (односно његови наследници у случају његове смрти), могао да тражи накнаду тако настале штете само у складу са грађанскоправним прописима, односно уколико је постојала кривица на страни послодавца. Од тог периода ипак, питање одговорности послодавца пролази кроз више фаза које – у складу са Пиковом поделом (*Paul Pic*), Пешић означава као три етапе. Прва (претходно описана) етапа одговорности послодавца, јесте *одговорност послодавца по основу кривице*, по којој је радник могао захтевати накнаду штете само у случају постојеће кривице послодавца. Другу етапу обележава установљивање принципа *уговорне одговорности*, засноване на прећутној одговорности послодавца према раднику, да би се у трећој етапи установио принцип *законске одговорности послодавца*, која се као таква више није заснивала на кривици послодавца већ на стварном ризику.¹⁸⁶⁰ Парсонс развојни пут обештећења штете као последице несреће на раду уопште, дели на три различите етапе, пажљиво се оградивши да је у појединим државама понека фаза била и прескочена, као и да постоје различите варијације у погледу одређених детаља. *Прва фаза*, у складу са овом поделом, односи се на период у ком су се на ову проблематику примењивала стандардна правила грађанског права. *Другу фазу* обележавају извесна прилагођавања стандардних правила и принципа или пак специфична правила у погледу одговорности послодавца за штету која је производ несрећа на раду. *У трећу етапу* он сврстава период у коме се доносе закони којима се непосредно уређује питање обештећења радника - било као допуна или као замена правила која су се односила на одговорност послодавца за обештећење овакве штете, а што је у неким случајевима овим прописима заправо дало карактер прописа о (социјалном) осигурању.¹⁸⁶¹

Имајући у виду, ради што веће прецизности, како Пешићеву поделу, тако и припадајуће елементе етапа које наводи Парсонс, покушаћемо укратко да представимо различите облике кроз које је прошао институт одговорности послодавца обухватајући *деликтну, уговорну и одговорност по основу професионалног ризика*. Ипак, неопходно је напоменути да је опасно тврдити да се на одговорност послодавца кроз историју (па чак и данас) свугде гледало на исти начин, чиме указујемо на релативност овакве поделе.

4.1.2. Деликтна одговорност послодавца

Деликтна одговорност послодавца везује се за период либерализма и, као таква, огледа се у примени општих правила за накнаду штете, како се сам ризик, односно опасност коју

¹⁸⁵⁸ John Hendy, „The developement of employer’s liability law“, у: Barry Cotter, Daniel Bennett (eds), *Munkman on employer’s liability*, LexisNexis Butterworths, London, 2006, стр. 2-3.

¹⁸⁵⁹ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog, op. cit.*, стр. 335.

¹⁸⁶⁰ Ратко Пешић, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције, op. cit.*, стр. 22-25.

¹⁸⁶¹ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 360.

обављање одређеног посла носи са собом, нису узимали у обзир.¹⁸⁶² Другим речима, ова теза заснивана је на томе да је до овако настале штете дошло кривицом било послодавца, било овлашћеног руководиоца (руководећег радника).¹⁸⁶³ Примена правила о деликтној одговорности тако није могла да пружи задовољавајуће одговоре на специфичне потребе света рада како је овакво решење представљало значајну препреку за адекватну заштиту у том смислу.¹⁸⁶⁴ Наиме, кривицу послодавца је било готово немогуће доказати, док се кључни разлог незадовољства налазио у чињеници да су послодавци у периоду 19. века, били врло успешни у избегавању одговорности за штету која је настала услед несрећа на раду. У англосаксонском праву конкретно, као разлог овоме у литератури се наводи примена три различите доктрине које су примењиване када је реч о одговорности послодавца за штету његових запослених у том смислу, односно, доктрина немара који је допринео повреди (*contributory negligence*), доктрина претпостављеног ризика (*assumption of risk*), као и тзв. правило слуге сарадника (*the fellow servant rule*).¹⁸⁶⁵ Другим речима, реч је о тзв. несветом тројству одбрана (*unholy trinity of defenses*).¹⁸⁶⁶ Прва доктрина, односно *доктрина немара који је допринео повреди*, ослобађала је послодавца од одговорности за обештећење настале штете уколико је запослени при обављању рада показао немар (било ког степена), без обзира на обим самог послодавчевог немара. С друге стране, у складу са *доктрином слуге сарадника* или, како је она другачије називана, *common employment* доктрином, послодавац није био одговоран за штету проузроковану повредом која је настала као последица немара другог његовог запосленог, односно колеге повређеног запосленог. *Доктрина претпостављеног ризика* тј. доктрина *volenti non fit injuria*, пак, ослобађала је послодавца од одговорности за обештећење штете која је настала услед опасности која је нераздвојива од посла који се обавља, односно за коју је запослени знао или је требао да зна.¹⁸⁶⁷

Сам концепт „несветог тројства одбрана“ потиче из Енглеске, из периода раног 19. века и касније је примењиван и у Северној Америци. Озбиљност последица које је његова примена имала огледа се пак у чињеници да је оно, у комбинацији са изузетно ниским приходима који су запослени остваривали, чинило успешан исход тужбе за накнаду штете против послодавца готово немогућим. Другим речима, постојала је велика вероватноћа да радник остане ускраћен за накнаду штете, а да, при томе, остане и без посла и да, самим тиме, како он, тако и његова породица, претрпе изузетно тешке последице.¹⁸⁶⁸ Посебно је интересантна у том смислу доктрина слуге сарадника, која је установљена пресудом британског суда у предмету *Priestley v Fowler* од 1837. године.¹⁸⁶⁹ У овој пресуди је афирмисан став да послодавац не сноси одговорност за повреду проузроковану немаром његовог другог запосленог, осим уколико запослени докаже да је запослени који је проузроковао штету био некомпетентан, те да је стога послодавац показао немар самим његовим ангажовањем. Наиме, доктрина индиректне одговорности послодавца (односно одговорности за поступке његових запослених) – иако дуго развијана у енглеском праву, примењивана је само уколико је било потребно заштитити интерес лица изван послодавчеве организације, али не и уколико је било потребно заштитити интерес запосленог.¹⁸⁷⁰ У том смислу, радник који је нанео повреду другом раднику, као и радник који ју је претрпео „ангажују се у оквиру стандардне службе, чије дужности

¹⁸⁶² Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, op. cit., стр. 368.

¹⁸⁶³ Ратко Пешић, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције*, op. cit., стр. 25.

¹⁸⁶⁴ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, op. cit., стр. 78-79.

¹⁸⁶⁵ Timothy P. Glynn, *Social security law in United States of America*, op. cit., стр. 92.

¹⁸⁶⁶ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, op. cit., стр. 12.

¹⁸⁶⁷ John Dixon, *Social security in global perspective*, Praeger Publishers, Westport, 1999, стр. 46.

¹⁸⁶⁸ Stephanie Parent, Karen Lockhart, Jerry Spiegel, Annalee Yassi, „Work organization and return to work“, у: Izabela Schultz, Robert Gatchel (eds), *Handbook of return to work*, Springer Science+Business Media, New York, 2016, стр. 339.

¹⁸⁶⁹ John Hendy, „The development of employer’s liability law“, op. cit., стр. 5.

¹⁸⁷⁰ *Ibid.*, стр. 5-6.

представљају одређени ризик за сваког од њих; и у случају немара на другој страни, повређени зна да је немар заправо немар његовог сарадника а не његовог газде. Он је знао, када је почео да служи, да је изложен ризику повреде не само зависно од његове жеље, вештине или бриге, већ такође и од жеље његовог сарадника, те се мора претпостављати да је он уговором који је закључио са својим газдом, пристао на такав ризик.¹⁸⁷¹ Примена ове доктрине је ишла чак толико далеко да је, након пресуде у предмету *Allen v New Gas Co* од 1876. године, послодавац могао да се ослободи и од одговорности за неисправан рад машине уколико би једноставно делегирао неком од својих подређених одговорност да се стара о њеној исправности.¹⁸⁷² Потоње јер се сам однос између руководиоца и послодавца формално, односно статусно, није разликовао од односа између послодавца и осталих запослених. Другим речима, оваква доктрина додатно је утврђена одлукама судија у периоду када је капитализам ионако доживљавао такав степен еволуције да се менаџмент већ полако одвајао од власништва над капиталом, чиме је опсег њене примене знатно проширен.¹⁸⁷³ *Fellow servant rule*, односно *common employment* доктрина, како се она назива у Еглеској, у енглеском праву коначно се укида 1880. године, доношењем Закона о одговорности послодавца (*Employers' Liability Act*) којим се прописује одговорност послодавца за повреде које потичу од недостатака у радној средини, а који су се могли приписати немару послодавца или управнику, односно надзорнику коме је препуштено управљање,¹⁸⁷⁴ што је промена која је делом изазвана и повећаним степеном синдикализације. Ипак, сам ефекат овог закона у великој мери је умањен одредбом која је допуштала послодавцима и запосленима да се уговором ослободе од његове примене.¹⁸⁷⁵

Тешкоће које су за запослене постојале приликом потраге за адекватним обештећењем штете настале услед несрећа на раду приликом доказивања послодавчеве кривице, нису биле непознаница ни *европско-континенталном праву*, што је запало за око и немачком законодавцу. Стога настојање да се у овом погледу олакша положај запослених у Немачкој започиње доношењем Закона о одговорности послодавца (*Reichshaftpflichtgesetz*) 1871. године, који уводи презумпцију одговорности послодавца у појединим индустријама, као и индиректну одговорност послодавца (односно одговорност за штету коју један запослени нанесе другом запосленом код послодавца) за друге.¹⁸⁷⁶ Ипак, овај пропис у примени није испунио свој потенцијал услед преосталих елемената одговорности по основу кривице, као и услед чињенице да послодавци често нису били осигурани, те да стога нису били способни да исплате накнаду штете услед своје инсолвентности. Осим тога, поступци који би били покренути пред судом били су неизбежно везани и за конфликте у радној средини, што је целу ствар само чинило компликованијом. Стога је немачки законодавац био приморан да настави потрагу за одговарајућим решењем ове проблематике – накнадно пронађене у обавезном законском осигурању.¹⁸⁷⁷ Ипак, може се закључити да другу половину 19. века почиње, лаганим корацима, прожимати свест о неправедном положају радника када је реч о обештећењу штете која је настала као последица несреће на раду, а што полако покреће питање прилагођавања правила о одговорности послодавца за такво обештећење.

¹⁸⁷¹ Hutchinson v York, Newcastle and Berwick Rail. Co (1850) 5 Exch 343, нав. према: Alfred Henry Ruegg, Frederick Adam Corrie Redden, *The Employers' Liability Act, 1880, and the Workmen's Compensation Act, 1906: with the statutes relating to and cases decided on the previous Workmen's Compensation Acts in England, Scotland, and Ireland, the county court rules of procedure under the Act of 1906, the Home Office regulations and forms; together with notes and cases decided in the Canadian courts, and an appendix of Canadian statutes*, Butterworth, London, 1910, стр. 15-16.

¹⁸⁷² John Hendy, „The development of employer's liability law“, *op. cit.*, стр. 8-9.

¹⁸⁷³ *Ibid.*, стр. 9.

¹⁸⁷⁴ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 360.

¹⁸⁷⁵ John Hendy, „The development of employer's liability law“, *op. cit.*, стр. 9.

¹⁸⁷⁶ Esther F. D. Engelhard, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, *op. cit.*, стр. 76.

¹⁸⁷⁷ *Ibid.*, стр. 76.

4.1.3. Уговорна одговорност послодавца

Имајући у виду тежак положај радника у поступку остваривања накнаде штете за несрећу на раду, у другој половини 19. века почиње се заузимати становиште да се послодавац самим уговором о раду заправо прећутно обавезује да ће водити бригу о својим радницима уколико до несреће на раду дође, као и да обезбеди такве услове рада којима ће се омогућити њихова адекватна заштита у погледу безбедности и здравља на раду.¹⁸⁷⁸ Наиме, белгијски адвокат Сенктелет (*Sainctelette*) тврдио је да обавеза послодавца да гарантује сигурност свог запосленог јесте производ прећутне намере страна уговора у раду, као и последица овлашћења којима је послодавац располагао када је реч о самим условима рада, односно у погледу самог запосленог. Ову обавезу послодавца он је окарактерисао и као обавезу резултата – чиме је заправо само наступање несреће на раду било довољно да се послодавац сматра одговорним за евентуалну штету. Другим речима, на овај начин је створена презумпција његове одговорности, што дакле значи да је послодавац био тај на коме је било да докаже да није одговоран за насталу штету.¹⁸⁷⁹ Прећутна клаузула „гаранције“ у уговору о раду¹⁸⁸⁰ подразумевала је дакле „обавезу послодавца да обезбеди да се радник врати са посла неповређен,¹⁸⁸¹ што је уосталом било у складу и са дужношћу послодавца да као кандидата за заснивање радног односа изабере лице које је здраво и које поседује одговарајућу стручност – чиме се умањује и вероватноћа од евентуалне несреће на раду.¹⁸⁸² Ипак, иако је оваква теорија, чији је заступник у Француској био Созе (*Sauzet*), пружала одређене предности жртвама несрећа на раду, она као таква није покривала штету која је настала као производ више силе или скривљеног понашања другог запосленог. У Белгији, пак, иако више пута потврђена у јуриспруденцији, ова теорија у два наврата одбијена је од стране белгијског Врховног касационог суда (*Hof van Cassatie*).¹⁸⁸³ Ипак, белгијски Закон о уговору о раду од 1900. године признаје уговорну обавезу послодавца у погледу одговорности за безбедност његових запослених, како он прописује обавезу послодавца да успостави пристојне услове рада - као и да пружи запосленом прву помоћ у случају несреће. И мада оваква, законом прописана, дужност послодавца не подразумева и његову обавезу да обештети свог запосленог, то не мења чињеницу да она јасно упућује на Санктелетову теорију, док сама теорија уговорне одговорности у Белгији ствара свест о потреби за реформом социјалног права – чији је основ тражен у теорији професионалног ризика.¹⁸⁸⁴ Слично као и у Белгији, уговорна обавеза послодавца да обезбеди обештећење штете настале услед несреће на раду, а по основу прећутне обавезе садржане у уговору о раду, никад није прихваћена ни од стране Француског касационог суда. Ипак, без обзира на то, ова теорија пронашла је свој пут и до јуриспруденције француских судова. Пример за то је и одлука Француског апелационог суда у знаменитој пресуди у предмету *Teffaine* у којој је Апелациони суд заузео став да је послодавац дужан да обештети удовицу радника преминулог усред несреће на раду, по основу прећутне обавезе послодавца да свом запосленом обезбеди безбедно место за рад.¹⁸⁸⁵ Ипак, теорија уговорне одговорности послодавца за несреће на раду није пронашла пут до свог законског нормирања те и, последично, заштите од овог ризика.¹⁸⁸⁶

¹⁸⁷⁸ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog, op. cit.*, стр. 368.

¹⁸⁷⁹ Renaat Hoop, „Shifts in work-related injuries: an explanatory analysis”, у: Saskia Klosse, Ton Hartlief (eds), *Shifts in Compensating Work-Related Injuries and Diseases*, Springer, Vienna, 2007, стр. 133.

¹⁸⁸⁰ Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo – knjiga prva: radni odnosi (I)*, Narodne novine, Zagreb, 1969, стр. 120.

¹⁸⁸¹ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву, op. cit.* стр. 79.

¹⁸⁸² Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog, op. cit.*, стр. 369.

¹⁸⁸³ Renaat Hoop, „Shifts in work-related injuries: an explanatory analysis”, *op. cit.*, стр. 133-134.

¹⁸⁸⁴ *Ibid.*, стр. 140.

¹⁸⁸⁵ Edward A. Tomlinson, „Tort liability in France for the act of things: a study of judicial lawmaking”, *Louisiana Law Review*, Vol. 48, број 6/1988, стр. 1325.

¹⁸⁸⁶ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву, op. cit.*, стр. 79.

4.1.4. Одговорност послодавца по основу професионалног ризика

Како су се приказана правила о одговорности послодавца показала као недовољно адекватна, све је више растао и притисак за формирањем одређених система обештећења чија примена не би била заснована на примени правила о субјективној одговорности – што доводи дакле и до треће Парсонсове етапе историјског развоја обештећења несрећа на раду. Ову етапу, као што је већ представљено, обележава доношење посебних закона који се тичу обештећења радника.¹⁸⁸⁷ Иако је ипак, као што то и Парсонс примећује, природа појединих прописа овог периода имала карактер прописа који су се тicali материје социјалног осигурања,¹⁸⁸⁸ у овом делу задржаћемо се на прописима који су се заснивали на примени теорије професионалног ризика у облику који није подразумевао обештећење у виду социјалног осигурања. Потоње јер социјално осигурање, само по себи, подразумева и обештећење штете у оквиру социјалног осигурања – што дакле представља другачији режим обештећења.

Временом, дакле, долази до спознаје да кривица запосленог или послодавца заправо не представљају једини узрок несрећа на раду, већ и да велики проценат несрећа на раду настаје услед догађаја који су готово у потпуности ван њихове контроле, односно чији је узрок индустрија као таква. Самим тиме све више почиње да се заузима став да, с обзиром на чињеницу да индустрија јесте узрок оваквих несрећа, сама индустрија и треба да сноси њене трошкове. Другим речима, на овакве несреће почиње да се гледа као на трошкове производње које послодавац мора узети у обзир и, уколико до њих дође, сносити и њихов терет. На тај начин, долази до конституисања онога што данас називамо професионалним ризиком (*risque professionnel*).¹⁸⁸⁹ Одговорност послодавца почиње се тако заснивати на начелу одговорности за професионални ризик – чиме заправо ризик обављања привредне делатности почиње представљати основни критеријум за истицање захтева за накнаду штете против послодавца. Последично, послодавац за штету која је настала као последица несреће на раду, почиње одговарати независно од узрока саме несреће, односно он за тако насталу штету почиње одговарати по основу објективне одговорности.¹⁸⁹⁰ Фактички, одговорност послодавца на овај начин почиње произилазити из саме опасне ствари, односно опасне делатности - за које се неизбежно везује опасност од настанка несрећа на раду и, последично, настанка штете.¹⁸⁹¹ У Немачкој се овакав облик одговорности послодавца уводи још 1871. године путем Закона о одговорности (*Reichshaftpflichtgesetz*). Ипак, примена оваквог посебног режима одговорности ограничена је тада само на послодавце у железницама – што је постављало низ отворених питања, од којих је једно било и питање постојања емпиријских доказа који би оправдали строжи режим одговорности за послодавце у овом сектору у односу на послодавце у рудницама и у фабрикама.¹⁸⁹² У Енглеској и у Француској пак, на само почетку овакве етапе, послодавац је прописима обавезиван да исплати одговарајуће накнаде на име обештећења настале штете, уз повластицу која се огледала у могућности да се осигура од овакве одговорности - уколико би то сматрао погодним.¹⁸⁹³ У Енглеској је тако 1897. године донет Закон о обештећењу радника (*Workmen's Compensation Act*) који је, послодавцима наметао дужност исплате одговарајућих ограничених новчаних износа жртвама несрећа на раду независно од чињенице да ли су конкретне повреде биле производ њиховог неадекватног

¹⁸⁸⁷ Што и јесте разлог зашто је, као што смо видели, овај облик одговорности Пешић називао законском одговорношћу.

¹⁸⁸⁸ Као што је то Немачки закон о осигурању од несрећа на раду из 1884. године.

¹⁸⁸⁹ William Franklin Willoughby, „The French Workmen's Compensation Act“, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 12, број 4/1898, стр. 401-402.

¹⁸⁹⁰ Љубинка Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, *op. cit.*, стр. 79-80.

¹⁸⁹¹ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, *op. cit.*, стр. 369-370.

¹⁸⁹² Esther F. D. Engelhard, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, *op. cit.*, стр. 15-16.

¹⁸⁹³ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 360.

понашања. На овај начин заправо се ствара тзв. *no fault* систем одговорности послодавца – независан од примене правила о деликтној одговорности, другим речима, уводи се објективна одговорност послодаваца за настале несреће на раду.¹⁸⁹⁴ Законом је тако жртвама несрећа на раду гарантована новчана накнада на недељном нивоу за време њихове спречености за рад, док је породици настрадалог радника била гарантована одређена новчана накнада у паушалном износу. Примена овог закона ипак, била је ограничена само на одређене индустрије (мада је њен опсег проширен каснијим изменама од 1906. године). У својој финалној форми, садржаној у закону од 1925. године, овим режимом обештећења штете бивају покривене и професионалне болести, да би се 1946. године, Законом о националном осигурању од повреда на раду (*National Insurance (Industrial Injuries) Act*), формирао потпуно нов државни систем обештећења запослених – финансиран из доприноса послодаваца и запослених.¹⁸⁹⁵

У Француској одговорност послодавца за штету од несрећа на раду по основу професионалног ризика уведена је Законом од 1898. године формирањем система који је гарантовао аутоматско обештећење овако настале штете, прописаног у једном фиксном износу, док је утужење на име обештећења штете од стране послодаваца било могуће само по основу њихове субјективне одговорности.¹⁸⁹⁶ Тако, док је раније радник морао да доказује постојање одговорности на страни послодавца, он је након доношења овог прописа, у случају наступања несреће, морао да докаже искључиво да је до несреће дошло за време његовог рада.¹⁸⁹⁷ Другим речима, створена је презумпција одговорности послодавца која је, као таква, подразумевала и паушално обештећење радника и, самим тим, представљала подстицај послодавцу да закључи уговор о приватном осигурању од одговорности за обештећење овакве штете.¹⁸⁹⁸ Катализатор који је коначно убедио француски Парламент да усвоји овај закон представљала је револуционарна одлука Француског касационог суда у предмету *Teffaine* којом је, суштински, наизглед признат нови могући основ одговорности за обештећење штете. Наиме, Француски грађански законик, прецизније, његови чланови 1382-1386, пружали су послодавцу могућност да се изузетно лако ослободи своје одговорности за обештећење штете проузроковане несрећом на раду. Потоње наиме јер је, уколико штета није проузрокована од стране животиње (чл. 1385) или зграде која се урушила (чл. 1386) послодавац, све до доношења ове одлуке, могао да одговара само по основу кривице (чл. 1382-1383). Кривицу је било изузетно тешко доказати јер је запослени морао да докаже како скривљено понашање послодавца, тако и да би адекватнија брига послодавца онемогућила настанак повреде. У конкретном случају, наиме, суд је одлучивао о одговорности послодавца за смрт свог запосленог – иначе механичара по струци, до које је дошло због експлозије бојлера на реморкеру у послодавчевом власништву, услед одређених мана при производњи самог бојлера. Установивши да кривица није постојала како на страни послодавца, тако ни на страни преминулог, Апелациони суд је донео одлуку да послодавац јесте одговоран за насталу штету у складу са чланом 1386. Грађанског законика, истакавши да, уколико је правично да власник зграде која се урушила буде објективно одговоран за настале повреде, такође мора бити правично да за такве повреде објективно одговара и власник бојлера који је експлодирао. Када је предмет дошао пред Касациони суд, постало је више него јасно да овакав основ одговорности није био адекватан, те је удовица истакла да је послодавац одговоран у складу

¹⁸⁹⁴ Richard Lewis, „Employers’ liability and workers’ compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 140.

¹⁸⁹⁵ John Hendy, „The development of employer’s liability law“, *op. cit.*, стр. 10-13.

¹⁸⁹⁶ Florence G’Cell, Isabelle Veillard, „Employers’ liability and workers’ compensation: France“, *op. cit.*, стр. 203. У почетку, ипак, судије су се суочиле са изазовом идентификације лица која се могу квалификовати као радници и намештеници у смислу овог закона, што је био проблем који је превазиђен осмишљавањем и развијањем концепта правне субординације (будући да је, као најкарактеристичнији елемент уговора о раду, уочена подређеност запосленог власти послодавца). Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 38.

¹⁸⁹⁷ Corinne Sachs-Durand, „Occupational health and safety in France: a good formal protection, but a problematic efficiency“, *op. cit.*, стр. 99.

¹⁸⁹⁸ Florence G’Cell, Isabelle Veillard, „Employers’ liability and workers’ compensation: France“, *op. cit.*, стр. 203-204.

са чланом 1384-1 Законика, којим је прописано да лице под чијим се надзором налазе одређене ствари одговара и за штету које су настале њиховим радњама. Оваква одредба, ипак, у дотадашњој судској пракси, није имала самостално, супстанцијално значење, осим што је представљала увод у примену посебних правила у погледу одговорности, садржаних у члановима 1385 и 1386 Грађанског законика, што је јавни правобранилац *Sarrut*, као јавни службеник чији је задатак био да заступа интерес закона пред Касационим судом, том приликом и истакао. Другим речима никад до тада ни један суд није, применом ове одредбе, донео одлуку којом је лице под чијим је надзором одређена ствар била, прогласио одговорним за штету у оваквом свеобухватном смислу – односно уколико се није радило о животињи или о урушеној згради. Самим тим, чињеница да је Касациони суд, без обзира на то, пронашао правни основ одговорности послодавца у наведеном члану 1384-1 у предмету *Teffaine*, у то време представљала је сензацију. На тај начин, оваква одлука суда представљала је и кључни подстицај за усвајање новог прописа о обештећењу несрећа на раду, заснованог на теорији професионалног ризика.¹⁸⁹⁹ Накнадно, обухват оваквог режима обештећења штете – доношењем новог закона у октобру 1919. године, проширује се и на одређена професионална обољења, да би се доношењем закона од 1946. године формирало обавезно осигурање од ова два професионална ризика и то као припадајући део система социјалне сигурности, основаног претходне године.¹⁹⁰⁰

Одговорност послодавца по основу професионалног ризика, као крупан корак у заштити интереса запослених, врло брзо у неким системима бива потиснут у други план даљим развитком социјалног осигурања - иако оно, као такво, не искључује сасвим и примену института накнаде штете.¹⁹⁰¹ На тај начин, последично, установљава се и преференцијални статус ризика повреде на раду, а касније и професионалних болести – што је на самом почетку, између осталог, била последица моћних политичких аргумената, као и жеље да се поступа у складу са захтевима синдиката.¹⁹⁰²

4.2. Системи обештећења у погледу штете настале услед наступања повреде на раду и професионалних болести

4.2.1. Општа разматрања

Повреде на раду и професионалне болести сада, већ традиционално, уживају преференцијални (повлашћен) третман у односу на повреде, односно болести, које нису проузроковане радом. Разлози за овакав њихов третман, могу се разликовати од оних који потичу од *високе вредности коју друштво приписује раду, чињенице да су запослени обавезни да слушају своје послодавце а да послодавци имају пуну контролу над условима рада, као и над питањима која се тичу безбедности, па све до потребе да се пружи подстицај људима који обављају опасан али изузетно битан рад.*¹⁹⁰³ Ипак, има оних који овакав њихов статус (тзв. „индустријску преференцију“) доводе у питање, а с обзиром на то да су финансијске потребе произведене повредама, односно болестима, исте за све. Такво опажање доводи до закључка да генерални, односно општи систем социјалне сигурности треба да буде организован у складу

¹⁸⁹⁹ Edward A. Tomlinson, „Tort liability in France for the act of things: a study of judicial lawmaking”, *op. cit.*, стр. 1322-1327.

¹⁹⁰⁰ Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, *op. cit.*, стр. 204.

¹⁹⁰¹ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, *op. cit.*, стр. 371.

¹⁹⁰² Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 360. Richard Lewis, „Employers' liability and workers' compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 142.

¹⁹⁰³ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 359.

са тиме - односно тако да сваки грађанин буде третиран на једнак начин, а да се сама давања у оквиру таквог система учине зависним искључиво од њихових потреба.¹⁹⁰⁴

Када говоримо о националним системима обештећења штете настале услед повреда на раду и професионалних болести, треба имати у виду да се могу разликовати *системи обештећења засновани на одговорности послодавца* и *системи обештећења запослених*, при чему они (по правилу) постоје и функционишу истовремено и допуњују један други. Ипак, у државама у којима постоји систем обештећења запослених, додатно право на тужбу против послодавца може се разликовати од државе до државе.¹⁹⁰⁵ С друге стране, док је у земљама као што је то Немачка систем обештећења запослених и даље постојан, у Холандији је такав систем престао да постоји. Холандски законодавац је, наиме, напустио ранији систем обештећења који је био фокусиран на тзв. професионалном ризику (*risque professionnel*), да би га заменио за комбинацију давања обезбеђених у оквиру система социјалне сигурности по основу тзв. социјалног ризика (*risque social*) и суплементарне одговорности послодавца за обештећење овакве штете.¹⁹⁰⁶ На тај начин, поред претходно наведена два основна облика система обештећења запослених, у појединим државама долази и до формирања новог, трећег облика организовања обештећења запослених, који карактерише *напуштање система обештећења запослених* (и идеје индустријске преференције – М.П.) *зарад приступа који подразумева комбиновану примену система опште социјалне сигурности и одговорности послодавца за обештећење запослених*. Оваква реоријентација националног система обештећења који се заснива на објективној одговорности ка систему одговорности послодавца за обештећење, тренд је који је примећен такође и у Великој Британији.¹⁹⁰⁷ Као један од разлога овакве појаве у литератури се наводи и осетна неадекватност нивоа обештећења доступног у оквиру социјалног осигурања, комбинованог са осећајем неправде услед немогућности запослених да надокнаду захтевају од послодавца судским путем због тзв. послодавчевог имунитета.¹⁹⁰⁸ Оно што је свакако ипак битно имати у виду јесте да ни једна европска земља, без обзира на бројне разлике у погледу питања обештећења штете настале услед наступања повреде на раду или професионалне болести, није при регулисању тог питања отишла толико далеко да лиши запослене који су њихове жртве било каквог облика обештећења у том смислу, уколико се послодавцу не може приписати кривица или кршење обавеза утврђених за то одговарајућим прописима – чиме би примена института одговорности послодавца за обештећење запослених представљала једини лек за насталу штету.¹⁹⁰⁹

4.2.2. Систем обештећења заснован на одговорности послодавца

Основна особина система одговорности послодавца за обештећење запослених јесте да се запослени морају обратити суду ради обештећења штете која је настала услед повреде на раду, односно услед професионалне болести док, с друге стране, послодавци могу да се позивају на посебне, односно специфичне основе за изузимање одговорности, односно за

¹⁹⁰⁴ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 34-35.

¹⁹⁰⁵ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 66.

¹⁹⁰⁶ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 36.

¹⁹⁰⁷ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁹⁰⁸ David Walters, *An international comparison of occupational disease and injury compensation schemes. a research report prepared for the Industrial Injuries Advisory Council (IIAC)*, Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University, Cardiff, 2007, стр. 37.

¹⁹⁰⁹ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 363.

одбрану.¹⁹¹⁰ Такође, карактеристика оваквог система обештећења јесте и та да оштећено лице, односно запослени, може остварити право на потпуну компензацију настале штете – дакле и оне штете која се огледа у виду бола и патњи са којима је жртва суочена (нематеријална штета).¹⁹¹¹ Ипак, сама могућност потпуног обештећења не може променити чињеницу да судски поступак, сам по себи, може да буде не само скуп, већ да може и дуго да траје, док је његов исход неизванстан. У том смислу, покретање судског поступка може представљати и трошак непроценљивог карактера¹⁹¹² док, с друге стране, може представљати и претњу социјалном миру с обзиром на то да сукоби на радном месту често бивају једна од припадајућих особина судског поступка.¹⁹¹³ Целокупна идеја која стоји иза система одговорности послодавца за обештећење запослених у овом смислу, заснована је, заправо, на чињеници да су запослени дужни да поступају по налозима својих послодаваца док, с друге стране, послодавци поседују готово потпуну контролу над питањима која се тичу безбедности.¹⁹¹⁴ То је став који се да преиспитати, а како се запажа да при обављању рада постоји изражени степен индивидуалне аутономије, тј. самосталности, као и да несреће, саме по себи, нису увек последица која се може приписати једном одређеном налогу послодавца.¹⁹¹⁵ Осим тога, треба имати у виду и да до сатисфакције, тј. задовољења потраживања на име штете, на крају не мора ни доћи, како је жртва та која сноси ризик да послодавац можда неће бити солвентан или да можда чак неће ни постојати у тренутку доношења одлуке.¹⁹¹⁶ Стога, можемо приметити да, без обзира на то што је једна од битних особина оваквог система да тежи да у потпуности обештети жртве повреда на раду и професионалних болести, то не искључује могућност њиховог неуспеха у том погледу.

Колико ће могућност послодавца да одговара за обештећење запослених за штету од повреда на раду и професионалних болести пред судом бити ограничена или не, у законодавству државе која познаје неки вид система обештећења запослених (било да је реч о једном облику социјалног осигурања или не) може се изузетно разликовати. Тако, постоје државе у којима је оваква одговорност послодавца изразито ограничена - као што је то, примера ради, систем на чију примену наилазимо у Немачкој¹⁹¹⁷ и у Сједињеним Америчким Државама,¹⁹¹⁸ док постоје и оне у којима је одговорности послодавца дата изузетно значајна улога – као што су то системи који се примењују у Великој Британији и у Холандији.¹⁹¹⁹

4.2.3. Систем обештећења запослених

Осигурање од повреда на раду и професионалних болести, по правилу, јесте једна посебна компонента система социјалног осигурања (посебно осигурање или посебан огранак у оквиру општег система социјалног осигурања – *М.П.*), мада у неким земљама оно може бити

¹⁹¹⁰ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 66.

¹⁹¹¹ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 12-13.

¹⁹¹² Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 69-70.

¹⁹¹³ Esther F. D. Engelhard, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, *op. cit.*, стр. 17.

¹⁹¹⁴ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 66.

¹⁹¹⁵ Richard Lewis, „Employers' liability and workers' compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 142.

¹⁹¹⁶ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 13.

¹⁹¹⁷ Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, *op. cit.*, стр. 145.

¹⁹¹⁸ Вид. Michael D. Green, Daniel S. Murdock, „Employers' liability and workers' compensation: United States“, *op. cit.*, стр. 470-480.

¹⁹¹⁹ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 12.

у потпуности интегрисано у систем општег социјалног осигурања.¹⁹²⁰ Као примери овог другог могу се узети Република Србија (у којој је осигурање од повреда на раду и професионалне болести само један део општег система пензијског и инвалидског, као и здравственог осигурања), Мађарска¹⁹²¹, Грчка¹⁹²² и Хрватска.¹⁹²³ Овакав систем може се сматрати и недовољно развијеним обликом система обештећења запослених, а с обзиром на то да не препознаје примену посебне, независне шеме осигурања од повреда на раду и професионалних болести.¹⁹²⁴ Потпуно је пак специфичан систем обештећења запослених у Сједињеним Америчким Државама у којима он, иако је реч о систему којим управља држава и који је обавезан у готово свакој држави, не представља вид обавезног социјалног осигурања. Наиме, готово сви амерички послодавци (уз мање изузетке) морају бити покривени оваквим системом обештећења и, у складу са тиме, осигурати своје запослене код *приватног осигуравача*, односно код *фондова којима управља односна држава*, мада поједини послодавци имају и могућност *самоосигурања*. С друге стране, у замену за давања обезбеђена оваквим системом, запослени се одричу права на утужење обештећења од стране послодавца, док сам пропуст послодавца да осигура своје запослене подразумева и могућност покретања судског поступка.¹⁹²⁵ У већини држава, овакав систем обештећења спроводи се преко приватних носиоца осигурања који се такмиче на прописима регулисаном тржишту. Ипак у двадесетак држава прописана је и алтернатива у облику непрофитних државних фондова, док у четири државе (Северна Дакота, Охајо, Вашингтон и Вајоминг) државни фондови јесу искључиви носиоци оваког система обештећења, тј. осигурања. Осим тога, свака држава има и посебну агенцију чији је задатак да врши надзор над применом овог система, уз одговарајуће административне дужности као и одговорност у погледу доношења одлука у случају евентуалних спорова. Давања у оквиру овог система обезбеђују се за трошкове медицинске неге, губитка прихода, професионалне рехабилитације, трајне неспособности за рад, као и у случају смрти запосленог, док се споразумом између запосленог, послодавца и носиоца осигурања могу уговорати и исплате једнократних паушалних накнада уместо лимитираних периодичних исплата.¹⁹²⁶ Обавезност оваког осигурања заснованог на теорији професионалног ризика (*no fault* осигурање), иако јесте правило, познаје и изузетке. У неким државама тако, мали послодавци (нпр. са три запослена и мање) немају обавезу уговарања оваког система обештећења, у неким су изузета одређена занимања (кућно помоћно особље) или индустрије (пољопривреда), док је у неким државама (Тексас) одлука о томе да ли ће бити укључени у овакав систем обештећења препуштена самим послодавцима.¹⁹²⁷ Велике компаније, пак (осим у Северној Дакоти), могу искористити и могућност самоосигурања - уколико процене да такав приступ више одговара њиховим потребама. Предуслов за овакав вид осигурања, између осталог, јесте пружање одговарајућих доказа републичким агенцијама о поседовању довољне количине финансијских средстава при пријави за примену оваког система. Сама могућност квалификовања за овакав програм притом варира од државе до државе те се тако, примера ради, у Охају могу квалификовати само послодавци који запошљавају најмање 500 запослених.¹⁹²⁸ На овај начин, дакле, иако послодавци не уговарају

¹⁹²⁰ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 66-67.

¹⁹²¹ *Ibid.*, стр. 67.

¹⁹²² Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece*, *op. cit.*, стр. 114.

¹⁹²³ MISSOC, *op. cit.*

¹⁹²⁴ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 70.

¹⁹²⁵ Michael D. Green, Daniel S. Murdock, „Employers’ liability and workers’ compensation: United States“, *op. cit.*, стр. 437.

¹⁹²⁶ David F. Utterback, Alysha R. Meyers, Steven J. Wurzelbacher, *Workers’ compensation insurance: a primer for public health*, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), s. l., 2014, стр. 10-12.

¹⁹²⁷ Timothy P. Glynn, *Social security law in United States of America*, *op. cit.*, стр. 67-69.

¹⁹²⁸ David F. Utterback, Alysha R. Meyers, Steven J. Wurzelbacher, *Workers’ compensation insurance: a primer for public health*, *op. cit.*, стр. 11, 18.

осигурање за ове потребе, имају обавезу обештећења својих запослених по истом принципу као што би то имао приватни или други носилац осигурања. За спровођење оваквог система, ти послодавци ће пак, по правилу, ангажовати одговарајуће осигуравајуће организације (*third-party administrators*), чији је задатак да обраде захтеве за обештећењем.¹⁹²⁹

У сваком случају, по правилу, основне особине свих система обештећења запослених јесу да *запослени имају право на обештећење без обзира на постојање - односно одсуство кривице на страни послодавца, лимитираност обештећења у овом смислу, као и постојање имунитета послодавца у погледу могућих тужби за накнаду штете.*¹⁹³⁰

Првоспоменута и, суштински, најзначајнија особина система обештећења запослених јесте та да је запосленима гарантовано *право на обештећење без обзира на постојање кривице на страни послодавца.* Другим речима, запослени у оквиру система обештећења запослених имају право на обештећење у случају наступања повреде на раду, односно професионалне болести, без обзира на то да ли кривица послодавца постоји или не, те, дакле, и без потребе да овакву кривицу и доказују. У пракси, ово значи да страна која је објективно одговорна за овакво обештећење није сам послодавац већ носилац социјалног осигурања, мада, је послодавац тај који сноси трошкове финансирања таквог система.¹⁹³¹ Претходна констатација у складу је са чињеницом да се овакви системи заснивају на примени теорије професионалног ризика, чиме економска активност постаје основни критеријум за обештећење штете од стране носиоца социјалног осигурања.¹⁹³² Стога перцепиране вредности оваквих система, како то истиче Кун (*Atilla Kun*), јесу њихови аутоматски, брзи, транспарентни и фер резултати,¹⁹³³ те тако давања гарантована у оквиру оваквих система могу бити доступна и у случајевима када је изостала уплата доприноса на име осигурања. Тако, примера ради, у Немачкој сама чињеница да ли су доприноси уплаћени или не није релевантна да би осигураник имао право на одговарајуће престације - што између осталог пружа могућност пружања заштите радницима на црно,¹⁹³⁴ а у складу је и са идејом о потреби њихове заштите од инсолвентности послодавца.¹⁹³⁵ То тзв. начело „аутоматске исплате давања“ није страно ни италијанском праву када су у питању давања из обавезног осигурања од индустријских несрећа и професионалних болести.¹⁹³⁶ С друге стране, решење домаћег Закона о здравственом осигурању потпуно се коси са оваквом политиком, те тако осигурано лице за које нису уплаћени доприноси а које користи право на здравствену заштиту, трошкове здравствене заштите сноси само, односно из својих средстава, осим у изузетним случајевима прописаним Законом. У том смислу, поменуто осигурано лице има право на накнаду тако исплаћених трошкова на име пружене здравствене заштите од обвезника уплате доприноса за обавезно здравствено осигурање.¹⁹³⁷ Овакво је решење, мишљења смо, недопустиво и неправично када се има у виду економска ситуација уопште у Републици Србији – посебно што је врло упитно да ли ће такво лице уопште бити у стању да издвоји одговарајућа средства на име пружања одговарајуће здравствене заштите. Уосталом, мишљења смо да би пут до накнаде таквих трошкова од стране обвезника уплате доприноса био много лакши за државу него за запосленог.

¹⁹²⁹ *Ibid.*, стр. 13, 18.

¹⁹³⁰ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 5-10.

¹⁹³¹ *Ibid.*, стр. 5-6.

¹⁹³² Што је принцип који је у овој области први пут реализован у Немачкој 1884. године. Вид. Ратко Пешић, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције*, *op. cit.*, стр. 39.

¹⁹³³ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁹³⁴ Raimund Waltermann, „Employers' liability and workers' compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 267-268.

¹⁹³⁵ Вид. Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 7.

¹⁹³⁶ Simonetta Renga, *Social security law in Italy*, *op. cit.*, стр. 45.

¹⁹³⁷ Закон о здравственом осигурању, чл. 127, чл. 125, став 4.

Друга битна карактеристика система обештећења запослених јесте да је *износ који се исплаћује из оваквих система стандардизован и стога ограничен, односно лимитиран*, што и јесте разлог зашто је могуће паралелно установити и суплементарну улогу института накнаде штете, односно одговорности послодавца за обештећење.¹⁹³⁸ Чини се ипак да се оправдано можемо запитати да ли оваква особина система обештећења запослених доводи у питање присуство горенаведених фер резултата у примени оваквих система. У том смислу, може се тврдити и да су „системи обештећења запослених засновани на имлицитној погодби у складу са којом се запослени одриче потпуног обештећења свих претрпљених губитака у замену за објективну одговорност носиоца јавног социјалног осигурања.“¹⁹³⁹ Ипак, може се наићи и на изузетке од оваквог правила. У том смислу додајемо да у Немачкој питање обештећења несрећа на раду и професионалних болести које је уређено одредбама социјалног права, у појединим случајевима може бити и мање-више профитабилно у односу на обештећење доступно у оквирима грађанског права. Наиме, иако грађанско право одликује могућност потпуног обештећења (односно накнаде како материјалне, тако и нематеријалне штете), овакво обештећење је лимитирано на тај начин да оштећено лице треба да се врати у положај у коме би се налазило да до штете није дошло,¹⁹⁴⁰ што је решење које је готово идентично ономе које постоји у праву Републике Србије.¹⁹⁴¹ Насупрот томе, припадајућа пензија по основу делимичне инвалидности у Немачкој додељује се независно од тога да ли је жртва заиста и претрпела било какав губитак прихода, те постоји могућност да лице са преосталом радном способношћу након преквалификације остварује већи приход од оног који је остваривало пре наступања повреде на раду, што неће ни мало утицати на давања из осигурања по основу настале инвалидности.¹⁹⁴² Вагнер (*Gerhard Wagner*) ово оцењује као ману немачког система обештећења запослених јер такво решење, по његовом мишљењу, пружа преференцијални третман онима који су претрпели повреде мање озбиљног интензитета, у односу на жртве које су претрпеле озбиљнију штету. Разлог овом ставу јесте чињеница да ће лица која су услед повреде на раду остала потпуно радно неспособна често примати давања из осигурања која ће бити у мањем износу од прихода који су остваривала пре него што је до штете дошло. У том смислу, он поменуто прекомерну компензацију лакше повређених запослених лица доводи у везу и са накнадом нематеријалне штете, која не постоји у оквиру оваквог осигурања и на коју, самим тим, потпуно радно неспособно лице не може рачунати.¹⁹⁴³ Овакав његов закључак и није нелогичан када се има у виду да се право на делимичну инвалидску пензију у Немачкој стиче већ са трајним губитком радне способности у висини од 20%, након протекла рока од 26 недеља од наступања повреде на раду.¹⁹⁴⁴ Ипак, имајући у виду све овде изложене мане лимитираности давања као једне од особина система обештећења запослених, става смо да она, сама по себи, не сме представљати проблем у системима у којима су таква давања обезбеђена у адекватном износу. Треба, наиме, имати у виду да су судови преоптерећени, те да, у складу са тиме, судски поступак за остваривање права на обештећење може представљати дуготрајан и мукотрпан процес, као и да захтева издвајање позамашних средстава.¹⁹⁴⁵

¹⁹³⁸ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁹³⁹ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 50.

¹⁹⁴⁰ Raimund Waltermann, „Employers’ liability and workers’ compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 286.

¹⁹⁴¹ Закон о облигационим односима, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - Одлука УСЈ, 57/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 31/93 и *Службени гласник РС*, бр. 18/2020) - у даљем тексту: Закон о облигационим односима, члан 185.

¹⁹⁴² Raimund Waltermann, „Employers’ liability and workers’ compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 286.

¹⁹⁴³ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 49-50.

¹⁹⁴⁴ MISSOC, *op. cit.*

¹⁹⁴⁵ У Републици Србији је пред основним судовима на крају 2011. године било 42.444 нерешена предмета у погледу спорова из области рада. Пред вишим судовима је почетком 2013. остало нерешено 1347 предмета од

У складу са чињеницом да су послодавци ти који, по правилу, сnose трошкове финансирања система обештећења запослених, у државама у којима такви системи постоје утврђен је, по правилу, и одговарајући *имунитет послодавца у погледу тужби за накнаду штете настале услед наступања повреда на раду, односно професионалних болести*. Наиме, у супротном би се могућим тужбеним захтевима трошкови послодавца потенцијално дуплирали, што би опет за последицу могло имати да запослени (услед тако повећаних трошкова послодавца), буду приморани да пристану на умањен износ зараде. Ипак, треба имати у виду да овакав имунитет није апсолутног карактера, што за последицу има да није примењив уколико послодавац намерно проузрокује штету запосленом.¹⁹⁴⁶ У том смислу, Парсонс примећује да је објективна одговорност послодавца неприродна у системима у којима постоје давања у оквиру система обештећења запослених, која су доступна по *no fault* принципу.¹⁹⁴⁷ Између осталог, разлог зашто послодавци финансирају овакве системе и јесте њихово ослобађање од одговорности за штету - како они заправо не плаћају само за покривеност својих запослених оваквим осигурањем, већ истовремено плаћају и осигурање од одговорности за штету од несрећа на раду за себе.¹⁹⁴⁸ Ипак, у појединим државама које, у начелу, примењују систем обештећења запослених у свом начелно најрепрезентативнијем облику (што дакле подразумева и имунитет послодавца од одговорности за штету која је настала услед наступања повреде на раду или професионалне болести - бар у једном делу), такав имунитет представља пре изузетак него праксу.¹⁹⁴⁹ С друге стране, у неким земљама поменути имунитет послодавца не постоји ни у начелу, те тако, примера ради, у Републици Србији послодавац може бити одговоран у случају наступања повреде на раду, односно професионалне болести¹⁹⁵⁰ како по основу објективне одговорности, тако и по основу субјективне одговорности.¹⁹⁵¹ Опет, треба имати у виду да, не само да систем обештећења запослених у Републици Србији представља један „недовољно развијени облик система обештећења запослених“,¹⁹⁵² већ и у Републици Србији терет доприноса намењених овим социјалним ризицима пада како на послодавца, тако и на запослене. Наиме, у Републици Србији не постоје наменски издвојени доприноси на име ризика повреде на раду, односно ризика професионалне болести, већ се они уплаћују у склопу јединствене стопе доприноса за пензијско и инвалидско, као и здравствено осигурање и као такви финансирају се како од стране послодавца, тако и од стране запослених.¹⁹⁵³ С друге стране, чињеница да се домаћи систем обештећења запослених не финансира искључиво од стране послодавца не мора бити схваћена као непремостива препрека за другачије решење у том смислу. Стога истичемо да, у складу са ранијим грчким прописима, послодавац није имао никаквих обавеза у погледу обештећења повреда на раду и професионалних болести – осим у случају да је до њих дошло услед скривљеног понашања послодавца, односно његових представника на радном месту.¹⁹⁵⁴ Овакво решење, наиме, било је последица обавезе послодавца да уплати додатан износ

чега је у 894 предмета поступак трајао преко две године од подношења иницијалног правног средства. С друге стране на крају 2012. године у апелационим судовима било је нерешено 6054 предмета од чега је у 4381 предмету поступак трајао више од две године од подношења иницијалног правног средства. Снежана Андрејевић, „Шта ваља мењати у прописима о решавању спорова из области рада“, у: Зоран Ивошевић (ур), *Криза и обнова радног законодавства*, Глосаријум, Београд, 2014, стр. 162.

¹⁹⁴⁶ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 10, 46.

¹⁹⁴⁷ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 363.

¹⁹⁴⁸ Raimund Waltermann, „Employers' liability and workers' compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 274.

¹⁹⁴⁹ Simonetta Renga, *Social security law in Italy*, *op. cit.*, стр. 99.

¹⁹⁵⁰ Закон о раду, члан 164.

¹⁹⁵¹ Вид. Закон о облигационим односима.

¹⁹⁵² Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁹⁵³ Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, чл. 7-12.

¹⁹⁵⁴ Viktoria Douka, Vasileios Koniaris, *Labour law in Greece*, Kluwer Law International BV, the Netherlands, 2015, стр. 173.

доприноса осигурања у износу од једног процента Институту социјалног осигурања (ИКА).¹⁹⁵⁵ С друге стране, уплата наменског доприноса осигурања на име заштите на раду од стране послодавца у Републици Хрватској,¹⁹⁵⁶ не ослобађа послодавца од одговорности за штету насталу услед повреде на раду, при чему ће он, у складу са Законом о заштити на раду, за штету насталу услед повреде на раду или професионалне болести одговорати по основу објективне одговорности.¹⁹⁵⁷ Ипак, треба имати у виду да иако у Хрватској послодавац није ослобођен од одговорности за штету насталу услед повреде на раду, односно професионалне болести он, за разлику од послодавца у Србији, не мора да исплаћује запосленом накнаду зараде за време привремене спречености за рад за све време спречености односно све док траје радни однос из својих средстава (уколико је спреченост настала услед повреде на раду, односно професионалне болести).¹⁹⁵⁸ Наиме, у складу са хрватским Законом о обвезном здравственом осигурању, оваква накнада се осигуранику исплаћује на терет средстава Завода од првог дана коришћена права, уколико је осигураник привремено спречен за рад због признате повреде на раду, односно професионалне болести,¹⁹⁵⁹ те се тако може закључити да послодавац уплатом додатног доприноса у износу од 0.5% заправо осигурава себе од одговорности за исплату накнаде за привремену спреченост за рад.¹⁹⁶⁰ Ипак, уколико се у једној држави примењује систем обештећења запослених, власт ће се (по правилу) одлучити за такав приступ у којем ће рачун намењен том систему сепаратисати, односно, одвојити од осталих рачуна који су намењени за уплате које иду у општи, тј. генерални буџет, као и за уплате других јавних прихода. Наведено решење у складу је и са његовим циљем, а то је да овакав посебан систем буде финансиран искључиво од стране послодавца.¹⁹⁶¹

Имунитет послодавца од одговорности је заправо и узрок, може се рећи, интересантних последица у појединим државама. Можда и најбољи пример претходне тврдње налазимо у пракси Сједињених Америчких Држава у којима је, као последица оваквог имунитета, процветала пракса подношења тужби против трећих лица као што су то, примера ради, произвођачи машина.¹⁹⁶² Најистакнутији пример овакве праксе везује се ипак за болести које су проузроковане инхалацијом азбестне прашине у радној средини, а које су у једном тренутку биле узрок лавине тужби - буквално доведши до банкрота велике произвођаче продуката који су у себи садржали азбест.¹⁹⁶³ У Немачкој, пак, с друге стране, као последица примене имунитета послодавца у погледу обештећења запослених, јавила се и немогућност обештећења нематеријалне штете у оквиру судског поступка осим у изузетним случајевима.¹⁹⁶⁴ Наиме, у Немачкој имунитет послодавца постоји и у случају обештећења нематеријалне штете која је настала као последица повреде на раду, односно професионалне болести чије обештећење, као такво, није обезбеђено ни у оквиру система обештећења запослених. Ово је пак и разлог зашто је ускраћивање права на одговарајућа давања на име

¹⁹⁵⁵ Spyros Dontas, *OSH system at national level – Greece*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Greece, 16. 3. 2020.

¹⁹⁵⁶ Doprinosi za obvezna osiguranja, https://www.porezna-uprava.hr/HR_publicacije/Prirucnici_brosure/Doprinosi_157i.pdf, стр. 8, 18. 2. 2020.

¹⁹⁵⁷ „Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti. Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.“ *Zakon o zaštiti na radu*, (*Narodne novine*, br. 71/2014), члан 25.

¹⁹⁵⁸ *Zakon o zdravstvenom osiguranju*, члан 101, став 3.

¹⁹⁵⁹ *Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju*, (*Narodne novine*, br. 80/13, 137/13, 98/19), чл. 39, тачка 10, чл. 41, став 1.

¹⁹⁶⁰ Social Security Country Profiles: Croatia, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=HR®ionId=EUR&filtered=false>, 16. 3. 2020.

¹⁹⁶¹ Robert W. Klein, Gregory Krohm, *Alternative approaches to funding workers' compensation*, Working Paper 06-3, Center for Risk Management and Insurance Research, Georgia State University, Atlanta, 2006, стр. 2.

¹⁹⁶² Timothy P. Glynn, *Social security law in United States of America*, *op. cit.*, стр. 94.

¹⁹⁶³ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 54.

¹⁹⁶⁴ Raimund Waltermann, „Employers' liability and workers' compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 272.

нематеријалне штете у оквиру система обештећења запослених више пута доведено у питање и пред Савезним уставним судом.¹⁹⁶⁵ Ипак, примарна сврха обавезног осигурања од несрећа на раду у Немачкој и јесте да се поврати здравље и способност за рад повређеног запосленог, док за ту сврху одштета нематеријалне штете није неопходна.¹⁹⁶⁶ Осим тога, још једна од уобичајених особина система обештећења запослених уопште и јесте да нематеријална штета по правилу и није покривена у њиховим оквирима.¹⁹⁶⁷ У том смислу, став који је Савезни уставни суд заузео по овом питању јесте да „у очима правде, систем обештећења запослених и јесте заснован на имплицитној нагодби у складу са којом се запослени одриче потпуног обештећења било каквог губитка у замену за објективну одговорност носиоца јавног осигурања, које пружа не само великодушну подршку када је реч о лакшим повредама, као и, само адекватно обештећење, када је реч о тежим повредама, већ и елиминише ризик инсолвентности.“¹⁹⁶⁸ Ипак, иако нематеријална штета по правилу неће бити покривена у оквиру система обештећења запослених, интересантно је да неки системи који познају овакво решење ипак познају и могућност покривености оваквим системом обештећења повреда као што су повреда достојанства, па и сексуално узнемиравање – што је решење за које се определио један део држава у оквиру Сједињених Америчких Држава. Ово, занимљиво је напоменути, ипак неће значити увек и да жртва неће имати право на тужбу.¹⁹⁶⁹

Немачко решење не подразумева само имунитет послодавца, већ и имунитет других запослених код послодавца у погледу одговорности за штету насталу услед наступања повреда на раду. Овакво решење је заправо потпуно разумљиво када се има у виду да послодавац одговара за обичну непажњу својих запослених те би, самим тим, послодавац, уколико имунитет не би био проширен и на његове запослене, одговарао и за обичну непажњу својих запослених иако – када је у питању његово поступање он, по основу кривице, одговара само за намерно проузроковање штете. У том смислу, уколико имунитет не би био проширен и на друге запослене, запослени који су нанели штету својим колегама могли би тражити од послодавца да им надокнади новац који су исплатили на име штете која је нанета услед обичне непажње (*mid - level negligence*) запосленог штетника, а како су и сами одговорни за намерно проузроковање штете, односно за штету која је настала као последица њихове крајње непажње, док за обичну непажњу одговорност носе и послодавац и запослени. На тај начин би, фактички, имунитет послодавца заправо био поништен, те би тако био у горој ситуацији него да је штету сам проузроковао.¹⁹⁷⁰ За намерно наносење повреда од стране својих запослених неће одговарати ни послодавац у Сједињеним Америчким Државама (осим у случајевима када се запослени штетник може сматрати за алтер его послодавца), што важи и за повреде нанете од стране трећих лица - иако ће оне свакако бити покривене системом обештећења запослених. Овакво решење производ је чињенице да за послодавца у овом систему, чак и намерно наносење повреда једном запосленом од стране другог запосленог, односно од стране трећег лица које није код њега у радном односу, представља само још један ризик пословања.¹⁹⁷¹ У Републици Србији, с друге стране, како прописи не познају имунитет послодавца у односу на одговорност за штету проузроковану повредом на раду, послодавац ће по основу кривице одговарати како за штету коју је он проузроковао, тако и за штету коју је проузроковао његов запослени (при чему ће за штету коју је његов запослени проузроковао намерно или из крајње

¹⁹⁶⁵ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 49-50.

¹⁹⁶⁶ Raimund Waltermann, „Employers’ liability and workers’ compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 272.

¹⁹⁶⁷ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁹⁶⁸ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 50.

¹⁹⁶⁹ Michael D. Green, Daniel S. Murdock, „Employers’ liability and workers’ compensation: United States“, *op. cit.*, стр. 447-449, 459.

¹⁹⁷⁰ Вид. Raimund Waltermann, „Employers’ liability and workers’ compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 278-279.

¹⁹⁷¹ Michael D. Green, Daniel S. Murdock, „Employers’ liability and workers’ compensation: United States“, *op. cit.*, стр. 472.

непажње он имати право на накнаду исплаћеног износа на име накнаде штете).¹⁹⁷² С друге стране, уколико запослени намерно проузрокује штету од њега се накнада штете може и непосредно захтевати,¹⁹⁷³ док ће у том случају он одговорати сам или заједно са послодавцем, у складу са правилима о солидарној одговорности.¹⁹⁷⁴

Из претходно изложеног можемо закључити да примарна идеја која се налази иза система обештећења запослених од повреда на раду и професионалних болести, заправо јесте да се изнађе лакши и, колико је то могуће, правичан начин да се обештети запослени који је постао жртвом ова два социјална ризика. У складу са тиме, готово сви системи обештећења запослених признају запосленима који су претрпели повреду на раду, односно код којих је наступила професионална болест, одређен преференцијални статус у односу на жртве повреда и болести ван рада.¹⁹⁷⁵ Ипак, видели смо, овакав систем може бити од користи и за саме послодавце, а с обзиром на то да, по правилу, треба да пружи одређени степен сигурности погледу трошкова самих повреда на раду и професионалних болести (у системима у којима се примењује правило имунитета послодавца у погледу одговорности за штету од наступања повреда на раду и професионалних болести). Последично, чини се да примена оваквог система има и потенцијал да успостави својеврсну равнотежу њихових међусобних интереса. С друге стране, иако у оквиру оваквих система не постоји потреба за доказивањем кривице на страни послодавца, што се свакако може оценити као изузетно позитивна околност, чињеница је да давања која се обезбеђују у оквиру осигурања не пружају потпуно обештећење штете која је проузрокована запосленима. Последично, чини нам се, оваква особина система обештећења запослених може бити узрок одређеном степену незадовољства запослених, што ће бити посебно изражено уколико обим давања у оквиру таквих система није задовољавајући. Стога, иако се са правом може оценити да овакав приступ има много добрих особина, не може се тврдити да је он самим тим и савршен.

4.2.4. Системи који напуштају идеју индустријске преференције

У Великој Британији и Холандији временом се почиње преиспитивати оправданост тзв. „индустријске преференције“ запослених у односу на незапослене, а која, као таква, представља једну од карактеристика система обештећења запослених.¹⁹⁷⁶ Наиме, речима које је лорд Бевериџ (*William Beveridge*) употребио у свом чувеном извештају: „уколико радник изгуби ногу у несрећи, његове потребе ће бити исте без обзира на то да ли је до несреће дошло у фабрици или на улици; уколико је погинуо, потребе његове удовице и других који од њега зависе исте су, без обзира на начин на који је до смрти дошло. Прихватање овог аргумента и усвајање паушалног обештећења за инвалидност, без обзира на њен узрок, поништило би аномалију третирања једнаких потреба на другачији начин.“¹⁹⁷⁷ Примена оваквог приступа резултирала је и својеврсним трендом који подразумева напуштање система обештећења запослених ради превасходног намирења штете судским путем, применом правила о одговорности послодавца.¹⁹⁷⁸ Потоње поготово имајући у виду да су различити демографски трендови и иначе условили одређене финансијске резове у оквиру система социјалног

¹⁹⁷² Вид. Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 346-347.

¹⁹⁷³ Закон о облигационим односима, члан 170, став 2.

¹⁹⁷⁴ Вид. Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 345.

¹⁹⁷⁵ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 67.

¹⁹⁷⁶ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 34.

¹⁹⁷⁷ William Beveridge, *Social insurance and allied services: report by sir William Beveridge*, His Majesty's Stationery Office, London, 1942, стр. 38-39.

¹⁹⁷⁸ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 34-39.

осигурања,¹⁹⁷⁹ као и перцепирану неадекватност у нивоу обештећења које се њиме може обезбедити.¹⁹⁸⁰

Чињеница да је посебна шема за обештећење несрећа на раду у Великој Британији ипак задржана и након Беверицовог извештаја заснивала се на три различита аргумента: да су многе индустрије од виталног значаја за друштво опасне и да је пожељно да они који раде у њима имају посебну заштиту; да су лица која су онеспособљена на раду обављала посао у складу са наређењима, као и да је то једини начин да се ограничи могућност утврђивања послодавчеве одговорности за овакву штету пред судом.¹⁹⁸¹ Ипак, реалност је да је, с политичке тачке гледишта, изузетно тешко укинути привилегије које су већ једном дате групи људи која представља бирачко тело изванредне гласачке моћи.¹⁹⁸² Тако се 1946. године доношењем Закона о националном осигурању (*National Insurance (Industrial Injuries Act)*) формира систем који се почиње финансирати из доприноса послодавца и запослених.¹⁹⁸³ За потребе функционисања оваквог система оснива се и посебан фонд који се укида 1973. године - чиме се укидају и поменути наменски доприноси. Током 1990. године пак, финансирање ове шеме коначно се преноси у оквиру Консолидованог фонда – чиме се она почиње финансирати искључиво из пореза.¹⁹⁸⁴ Данас, шемом за повреде на раду (*The industrial injuries scheme*), руководи Департман за рад и пензије (*Department for work and pensions*), док оштећени запослени има право како на давања у оквиру ове шеме, тако и на то да тражи обештећење у оквиру одговарајућег судског поступка.¹⁹⁸⁵ Тако, док потрага за обештећењем у судском поступку подразумева утврђивање послодавчеве кривице, шема намењена повредама на раду не зависи ни на који начин од установљавања кривице послодавца, док у неким случајевима она чак представља средство подршке запосленима који су донели одлуку да обештећење траже у оквиру судског поступка.¹⁹⁸⁶ И док се медицинска нега и рехабилитација запослених који су претрпели повреду на раду или су жртве професионалне болести обезбеђују из средстава Националне здравствене службе (*National health service*), под истим условима под којима право на такву заштиту стичу и лица чије повреде и болести нису последица обављања рада, у оквиру посебне шеме остварују се права на одговарајућа новчана давања. Мада је пре пар деценија овакав систем, односно тзв. индустријска шема, познавао више различитих врста давања, данас је преостала искључиво накнада за неспособност, која заправо поприма облик накнаде нематеријалне штете.¹⁹⁸⁷ Тако су некада, у оквиру овакве посебне шеме осигурања, била доступна и краткорочна давања која су исплаћивана за време привремене спречености за рад која је настала као последица повреде на раду или професионалне болести, док се данас оваква накнада обезбеђује из средстава послодавца. Стога, уколико дође до привремене спречености за рад данас, највећи извор материјалне подршке запосленом у Великој Британији представља законска обавеза послодавца да исплаћује запосленом накнаду за боловање (*statutory sick pay*) након навршена три дана боловања запосленог, у периоду од најдуже 28 недеља. Уколико запослени не испуњава услове за остваривање оваквог права, њему ће у оквиру општег социјалног осигурања бити доступан одговарајући додатак (*Employment and support allowance*), који може бити доприносног типа или додатак који је условљен тестом провере прихода и имовине.¹⁹⁸⁸ С друге стране, губитак прихода услед несреће на раду није

¹⁹⁷⁹ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 366.

¹⁹⁸⁰ David Walters, *An international comparison of occupational disease and injury compensation schemes. a research report prepared for the Industrial Injuries Advisory Council (IIAC)*, *op. cit.*, стр. 37.

¹⁹⁸¹ Richard Lewis, „Employers’ liability and workers’ compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 141.

¹⁹⁸² Renaat Hoop, „Shifts in work-related injuries: an explanatory analysis“, *op. cit.*, стр. 130.

¹⁹⁸³ John Hendy, „The development of employer’s liability law“, *op. cit.*, стр. 13.

¹⁹⁸⁴ Richard Lewis, „Employers’ liability and workers’ compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 168.

¹⁹⁸⁵ *Ibid.*, стр. 141, 168, 173.

¹⁹⁸⁶ Niels J. Philipsen, „Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective“, *op. cit.*, стр. 176.

¹⁹⁸⁷ Richard Lewis, „Employers’ liability and workers’ compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 161.

¹⁹⁸⁸ Mark Butler, *Labour law in Great Britain*, *op. cit.*, стр. 156-158.

покривен посебном шемом осигурања – како је право на накнаду због умањених прихода укинута 1990. године, док је накнада због смрти запосленог која је подразумевала одређену преференцијалну исплату преживелим супружницима укинута још 1988. године.¹⁹⁸⁹ Тако је редуковање јавних трошкова које је резултирало бројним резovima у посебној шеми осигурања последично знатно увећало и посезање за обештећењем судским путем од стране послодавца.¹⁹⁹⁰ Битно је стога додати да је доношењем Закона о послодавчевој одговорности (*Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act*) од 1969. године установљена и обавеза послодавца да се осигурају од одговорности за обештећење овако настале штете.¹⁹⁹¹ Наиме, увођењем таквог обавезног осигурања послодавца од одговорности за обештећење запослених, настојала се пружити већа сигурност како послодавцима, тако и запосленима. Потоње како се послодавци на овај начин штите од трошкова који би за њих представљали превелики финансијски терет, док је запосленима омогућено одређено обештећење без обзира на чињеницу да ли је послодавац солвентан или није.¹⁹⁹² На оправданост оваквог решења указује и чињеница да је у Великој Британији, само у 2010. и 2011. години, број захтева за обештећење упућен судовима био два пута већи од броја захтева који су поднети ради остваривања права на давања обезбеђених у оквиру посебне, за то намењене шеме (*industrial injuries benefit*).¹⁹⁹³ Ипак, иако је сам систем обештећења запослених у Великој Британији радикално промењен и представља, како то Олифант (*Ken Oliphant*) примећује, „разводњени облик система обештећења запослених“, он и даље подразумева одређена (каква таква) давања, која су ипак другачија од оних која се исплаћују на име повреда и болести које нису професионалне природе.¹⁹⁹⁴

С друге стране, холандско законодавство више не познаје ни обресе раније постојећег система обештећења запослених успостављеног 1901. године у циљу пружања веће заштите жртвама, применом института професионалног ризика (*risque professionnel*). Главна обележја оваквог система била су обештећење запослених, као његова примарна сврха, те тако и приступ запослених давањима која су била гарантована у његовим оквирима чак и када послодавац није био одговоран за несрећу која се догодила. С друге стране, имајући у виду је овакав систем финансиран искључиво из средстава послодавца, битно његово обележје било је и право на имунитет у погледу покретања судског поступка зарад обештећења овакве штете од стране њихових запослених, чиме се постизала извесна равнотежа њихових интереса. Ипак, примена овог система постала је предметом преиспитивања након периода Другог светског рата, услед беде која је њиме проузрокована, као и услед економског колапса треће деценије двадесетог века. Такве околности наиме, све више постале су извором идеја о потреби за благостањем целокупног друштва – чиме се полако почиње разматрати увођење јединственог система који неће познавати преференцијални третман запослених, већ који ће се базирати на примени тзв. института социјалног ризика (*risque social*). Другим речима, почиње се залагати за идеју да је сам узрок неспособности небитан, већ да је битна чињеница да лице у питању није способно за рад и да таква неспособност за рад са собом носи и одређене социјалне последице.¹⁹⁹⁵ Последично, законодавац 1967. године ствара систем који подразумева великодушна давања, обезбеђена у оквиру општег система социјалног осигурања, намењена за обештећење у случају инвалидности и неспособности за рад независно од узрока њиховог настанка, уз додатну одговорност послодавца. Овакво решење се, нимало зачуђујуће, показало економски неодрживим на дуге стазе. Наиме, сама издашност давања из система социјалног

¹⁹⁸⁹ Richard Lewis, „Employers' liability and workers' compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 162-163.

¹⁹⁹⁰ Chris Parsons, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *op. cit.*, стр. 366 .

¹⁹⁹¹ John Hendy, „The development of employer's liability law“, *op. cit.*, стр. 13.

¹⁹⁹² Niels J. Philipsen, „Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective“, *op. cit.*, стр. 176.

¹⁹⁹³ Richard Lewis, „Employers' liability and workers' compensation: England and Wales“, *op. cit.*, стр. 186.

¹⁹⁹⁴ Ken Oliphant, „The changing landscape of work injury claims: Challenges for employers' liability and workers' compensation“, *op. cit.*, стр. 521-522.

¹⁹⁹⁵ Renaat Hoop, „Shifts in work-related injuries: an explanatory analysis“, *op. cit.*, стр. 95-106.

осигурања која су гарантована без обзира на узрок неспособности за рад, показала се подложном злоупотребама, те се тако, већ седамдесетих година двадесетог века, овакав систем „отео контроли“. То је временом резултирало и постепеним умањењем њихове вредности, као и ригорознијим регулисањем могућности њиховом приступу.¹⁹⁹⁶ Стагфлација седамдесетих година, била је један од разлога зашто су послодавци и синдикати годинама злоупотребљавали овакво осигурање, користећи га као алат за решавање проблема вишка запослених. На тај начин, првобитан полет након увођења оваквог система социјалног осигурања који је сматран круном његовог историјског развоја и поносом нације, само десетак година након његовог увођења постаје национална ноћна мора.¹⁹⁹⁷ Оваква ситуација, заједно са чињеницом да систем социјалног осигурања не прави разлику између здравствених погоршања проузрокованих радом и оних која то нису, довела је до тога да се потреба за одређеном посебном заштитом услед штете која је настала због повреда на раду и професионалних болести почела остваривати применом, може се рећи, доста строгог режима одговорности послодавца пред судом.¹⁹⁹⁸ Наиме, иако је у погледу одговорности послодавца за штету у овом смислу прописано да послодавац има одговарати по основу кривице, уз примену правила о презумпцији његове одговорности, судска пракса се доста удаљила од таквог решења, те се тако, данас, њен приступ одговорности послодавца у погледу ове проблематике граничи са применом правила о објективној одговорности послодавца. Овакав став судске праксе правда се економском позицијом послодавца у односу на ону у којој се налазе њихови запослени, као и чињеницом да су послодавци ти који одлучују о условима рада којима су запослени изложени.¹⁹⁹⁹

4.3. Одговорност за штету насталу услед повреде на раду или професионалне болести у Републици Србији

Иако по основу наступања повреде на раду и професионалне болести запослени стиче право на одговарајуће престације у оквиру система пензијског и инвалидског осигурања, као и здравственог осигурања, у Републици Србији запосленом је, сходно Закону о облигационим односима, омогућено да тражи и накнаду штете у износу који превазилази обештећење остварено у оквиру социјалног осигурања, а у складу са начелом интегралне накнаде штете које се примењује у домаћем праву.²⁰⁰⁰ Наиме, иако права обезбеђена у оквиру ових грана обавезног социјалног осигурања и остваривање права на накнаду штете имају различито порекло, њихов циљ је исти – санирање последица повреда на раду, односно професионалних болести. Овакав заједнички циљ и јесте разлог њиховог комплементарног односа.²⁰⁰¹ Остваривање права по основу пензијског и инвалидског и здравственог осигурања и право на захтев за накнаду штете која правима из осигурања није покривена, међусобно се дакле не искључују, како се остварују по посебним режимима.²⁰⁰² Тако, запослени, у складу са одговарајућим прописом којим се уређује област облигационих односа, има право на накнаду

¹⁹⁹⁶ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 36-39.

¹⁹⁹⁷ Renaat Hoop, „Shifts in work-related injuries: an explanatory analysis“, *op. cit.*, стр. 108.

¹⁹⁹⁸ Esther F. D. Engelhard, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁹⁹⁹ Siewert D. Lindenbergh, „Employers' liability and workers' compensation: the Netherlands“, *op. cit.*, стр. 358.

²⁰⁰⁰ Оливер Антић, *Облигационо право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2010, стр. 469.

²⁰⁰¹ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 349.

²⁰⁰² Снежана Андрејевић, „Одговорност за штету на раду и у вези са радом“, у: Здравко Петровић (ур), *Накнада штете и осигурање*, Интермекс, Будва, 2005, стр. 23.

обичне штете, као и измакле користи, а у износу који је потребан да би се његова материјална ситуација довела у стање у ком се налазио пре проузроковања штете.²⁰⁰³

У том смислу додајемо да је послодавац у обавези да надокнади штету запосленом уколико он претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом,²⁰⁰⁴ док сам основ одговорности послодавца може бити *кривица* за штетну радњу, односно за пропуштање предузимања радње, као и *ризик од опасне ствари* чији је ималац послодавац или *ризик обављања опасне делатности* којом се послодавац бави.²⁰⁰⁵ Заправо, уколико повреда настане независно од опасне ствари, односно од опасне делатности, послодавац ће одговорати по основу кривице, док ће у супротном – односно уколико је настала од опасне ствари или опасне делатности, послодавац одговорати по основу ризика,²⁰⁰⁶ у складу са одговарајућом одредбом Закона о облигационим односима.²⁰⁰⁷ Притом, како се у складу са Законом о раду време одмора у току дневног рада урачунава у радно време,²⁰⁰⁸ треба имати у виду да штета може настати и у периоду одмора у току дневног рада – уколико се одмор користи на уобичајени начин.²⁰⁰⁹ Додатно, треба имати у виду и да ће за штету која је настала као последица повреде на раду, право на накнаду штете од стране послодавца моћи да оствари како лице које има статус запосленог, тако и лице које обавља фактички рад.²⁰¹⁰ Последично, логични је закључак да би такво правило требало да важи и за штету која је настала услед наступања професионалне болести.²⁰¹¹

Да би могло бити говора о накнади штете која је настала као последица повреде на раду, односно као последица професионалне болести, пре свега, неопходно је да таква повреда, односно болест и постоје - при чему суд полази од дефиниција повреде на раду и професионалне болести утврђених одговарајућим прописом о пензијском и инвалидском осигурању.²⁰¹² Ипак, иако ће чињеница да се одређена повреда или болест могу у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању окарактерисати као повреда на раду, односно као професионална болест, свакако бити довољна да оштећени запослени може да по том основу оствари одговарајућа права из обавезног социјалног осигурања, то не мора да значи да ће по том основу моћи да оствари и права која следеју по основу права на накнаду штете. О томе говори и судска пракса те тако „предузеће у коме радник ради не одговара за штету због повреде на раду због повреде која настане на путу од куће до места рада и обрнуто, уколико она није изазвана кривицом или опасном ствари, односно опасном делатношћу предузећа, без обзира што се та повреда по прописима о пензијском, инвалидском и здравственом осигурању сматра повредом на раду.“²⁰¹³ У том смислу, не може бити речи ни о одговорности послодавца за штету која је настала услед повреде коју је запосленом, на путу од посла до куће, нанело треће лице – иако ће запослени свакако моћи да оствари права по основу здравственог, као и пензијског и инвалидског осигурања.²⁰¹⁴ Идентичан став Врховни

²⁰⁰³ Закон о облигационим односима, чл. 189, став 1, чл. 190.

²⁰⁰⁴ Закон о раду, члан 164.

²⁰⁰⁵ Снежана Андрејевић, „Одговорност за штету на раду и у вези са радом“, *op. cit.*, стр. 23.

²⁰⁰⁶ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 351.

²⁰⁰⁷ Закон о облигационим односима, члан 154.

²⁰⁰⁸ Закон о раду, члан 64, став 5.

²⁰⁰⁹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 698.

²⁰¹⁰ „Лице које се налази на фактичком раду има право на накнаду штете према послодавцу због повреде на раду.“ Пресуда Апелационог суда у Београду, ГЖ1 779/2011, од 11. 10. 2012.

²⁰¹¹ „Запослени који је оболео од професионалне болести има исти положај као и запослени који је претрпео повреду на раду. Стога послодавац одговара за штету која је настала због професионалне болести запосленог, под истим условима под којима одговара за штету насталу повредом на раду. Накнада штете проузроковане професионалном болешћу остварује се по одредбама Закона о облигационим односима о објективној одговорности, јер делатност чије обављање претпоставља дужи непосредни утицај процеса рада и услова рада на људски организам, сматра се опасном делатношћу.“, Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 76/98, од 2. 11. 1998.

²⁰¹² Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 22-24.

²⁰¹³ Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 2178/93, од 24. 4. 1993.

²⁰¹⁴ Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 438/17, од 22. 3. 2017.

суд Србије заузео је по питању повреде до које је дошло на службеном путу, када је запосленом повреда нанета од стране неидентификованог демонстранта “свака повреда радника за време службеног пута сматра се повредом на раду у погледу остваривања права из здравственог, пензијског и инвалидског осигурања, али ако је ту повреду проузроковало треће лице оштећени не може остварити накнаду штете од предузећа у коме ради.”²⁰¹⁵ Ово пак не значи да, уколико је запослени услед повреде приморан да користи тзв. боловање, он неће имати право на накнаду зараде услед привремене спречености за рад у износу од 100% од основа за накнаду зараде, у складу са Законом о здравственом осигурању.²⁰¹⁶ С друге стране за њега ће постојати могућност да тражи накнаду штете од другог лица, те би тако нпр. уколико би се радило о запосленом који упао у шахт, он могао да поднесе тужбу против Града и ЈКП „Водовод и канализација“.²⁰¹⁷

У складу са изложеним истичемо да је, без обзира на то да ли се по основу кривице примењују правила о субјективној одговорности или се као основ одговорности узима ризик, те примењују правила о објективној одговорности, да би послодавац могао одговорати за штету од повреде на раду, односно од професионалне болести потребно да буду испуњени одређени услови. *Услови одговорности* у том смислу јесу: да је запослени претрпео штету; да постоји узрочна веза између радње послодавца и штете, као и да не постоје разлози за искључење одговорности.²⁰¹⁸

Појам *штете* утврђен је Законом о облигационим односима и у складу са њим она представља умањење нечије имовине (обична штета) и спречавање њеног повећања (измакла корист), као и nanoшење другоме физичког или психичког бола или страха (нематеријална штета).²⁰¹⁹ Притом, за запосленог је овде од великог значаја да се утврди да је штета у питању последица наступања повреде на раду, односно професионалне болести,²⁰²⁰ а како би имао право на накнаду тако настале материјалне, односно нематеријалне штете. Када је у питању накнада материјалне штете која је настала као последица повреде на раду, односно професионалне болести, она се односи на: изосталу зараду и друга примања за време лечења и због губитка радне способности, издатке поводом лечења, неге и опоравка, уништене или оштећене ствари оштећеног, као и на издатке услед изгубљеног издржавања.²⁰²¹ Запослени, притом, може остварити право на накнаду штете само у износу који није компензован давањима у оквиру обавезног социјалног осигурања,²⁰²² односно давањима у оквиру другог облика осигурања запослених.²⁰²³ Потоње како је одговорно лице дужно упоставити стање у коме се оштећени налазио пре него што је штета настала, односно надокнадити штету у новцу уколико успостављање ранијег стања није могуће.²⁰²⁴ Стога, додајемо да „начело одштетног

²⁰¹⁵ Пресуда Врховног суда Србије Рев. 461/93, од 25. 2. 1993.

²⁰¹⁶ Закон о здравственом осигурању, чл. 73, ст. 2, чл. 77, ст. 5, чл. 95, ст. 2, чл. 101, ст. 3.

²⁰¹⁷ Данијела Деспотовић, Тања Праштало, „Одговорност послодавца услед повреде на раду и професионалне болести са посебним освртом на накнаду материјалне штете“, *Пословне студије*, број 19-20/2018, стр. 81.

²⁰¹⁸ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, оп. cit.*, стр. 351.

²⁰¹⁹ Закон о облигационим односима, члан 155.

²⁰²⁰ Рајко Суџум, *Правни аспекти повреде на раду и професионалне болести, оп. cit.*, стр. 53.

²⁰²¹ Снежана Андрејевић, „Одговорност за штету на раду и у вези са радом“, *оп. cit.*, стр. 24.

²⁰²² „1. Примања по основу здравственог, пензијског и инвалидског осигурања урачунавају се у одговарајуће видове накнаде штете тако да се штета коју трпи осигурано лице састоји у разлици између укупне штете и онога што оштећени прими по једном или више наведених основа. 2. Штету из претходног става оштећеном је дужно да накнади лице које је према правилима одштетног права одговорно за накнаду штете.“ Начелни став са заједничке седнице Савезног суда, Врховних судова и Врховног војног суда од 26. 3. 1980., наведено према: Здравко Петровић, Наташа Мрвић-Петровић, *Накнада штете – одговорност и накнада штете због повреде физичког интегритета: начелни ставови и правна схватања, оп. cit.*, стр. 78.

²⁰²³ „Пошто накнада не може бити већа од штете, суд ће приликом одлучивања о висини штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радом, испитати да ли је и у којој мери штета отклоњена сумом осигурања, коју је запослени као оштећени остварио по основу осигурања, под условом да је премију осигурања од повреде на раду уплаћивао послодавац.“, Решење Врховног суда Србије, Рев. 399/02, од 28. 3. 2002.

²⁰²⁴ Вид. Закон о облигационим односима, члан 185.

права да накнада штете не може бити већа од износа штете налаже да се све исплате у вези са штетним догађајем урачунавају у накнаду.²⁰²⁵ У супротном, дакле, може се говорити о правно неоснованом обogaћењу, односно стицању без основа.²⁰²⁶ Из тог разлога истичемо и да ће се, када је реч о праву запосленог на накнаду штете за уништење или оштећење ствари, таква накнада одредити у висини вредности ствари оштећеног које су уништене услед наступања штетног догађаја,²⁰²⁷ што је и логично како оваква штета није покривена у оквиру обавезног социјалног осигурања. Обим накнаде штете на који запослени има право у том смислу, зависи и од његовог доприноса њеном настанку,²⁰²⁸ а у складу са институтом подељене одговорности (који се примењује не само када је у питању материјална штета, већ и уколико се ради о нематеријалној штети).²⁰²⁹ С друге стране, накнада нематеријалне штете додељује се за претрпљене физичке болове, за претрпљене болове због умањења животне активности, наружености, повреде угледа, части, слободе или права личности, смрти блиског лица као и за страх, док је суд досуђује уколико нађе да околности случаја, а нарочито јачина болова, страха као и њихово трајање то оправдава.²⁰³⁰ Физичка и психичка бол, као и страх, у том смислу, јесу ствар субјективног доживљаја оштећеног - што отежава и утврђење постојања нематеријалне штете. Ипак је јасно да се при утврђивању постојања нематеријалне штете не може полазити искључиво од субјективног доживљаја оштећеног (о коме даје мишљење одговарајући вештак), већ да се морају узети у обзир и друштвена схватања и третирања таквог стања које постоји у одређеним приликама.²⁰³¹ У пракси је заправо најтеже доказати нематеријалну штету - имајући у виду да при одлучивању о њој увек мора постојати и одређен степен субјективности код судије, док је такође изузетно тешко, а можда и немогуће да се на, у потпуности објективан начин, утврди степен претрпљеног бола (који је различит код сваког појединца) и, самим тим, и правична накнада.²⁰³² Ово, између осталог, и јесте разлог зашто је Влада у једном тренутку донела Уредбу о накнади штете на лицима²⁰³³ која је, иако за судове није била обавезујућа,²⁰³⁴ врло брзо проглашена противуставном.²⁰³⁵ Оно што је, ипак, свакако, неспорно, јесте да ће се новчана накнада нематеријалне штете досудити независно од накнаде материјалне штете, па и у њеном одсуству,²⁰³⁶ као и независно од одређених давања која по својој природи немају обештећујући карактер.²⁰³⁷

²⁰²⁵ Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 5480/01, од 27. 2. 2002.

²⁰²⁶ Вид. Закон о облигационим односима, члан 210.

²⁰²⁷ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 356.

²⁰²⁸ „Право на накнаду штете запосленог и њен обим зависи и од његовог доприноса настанку штете.“, Решење Врховног суда Србије Рев. 1587/04, од 9. 2. 2005.

²⁰²⁹ Закон о облигационим односима, члан 205.

²⁰³⁰ Закон о облигационим односима, члан 200, став 1.

²⁰³¹ Душко Медић, „Неки аспекти накнаде штете за душевне болове због умањења животне активности“, у: Здравко Петровић (ур), *Накнада штете и осигурање*, Интермекс, Будва, 2005, стр. 104.

²⁰³² Вера Божић-Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести-Практикум, op. cit.*, стр. 97.

²⁰³³ Уредба о накнади штета на лицима, (*Службени гласник РС*, 34/2010).

²⁰³⁴ „Уредба Владе Републике Србије о накнади штете на лицима (*Службени гласник РС* 34/10) као акт извршне власти не примењује се у судском поступку и односи утврђени овом Уредбом не обавезују судове, као носиоце судске власти.“, Пресуда Вишег суда у Новом Саду посл. Бр. Гж. 792/2012, од 21. 8. 2013. године којом је преиначена пресуда Основног суда у Новом Саду посл. бр. П. 1015/11, од 1. 6. 2011.

²⁰³⁵ Одлука Уставног суда бр. IУо-904/2010, (*Службени гласник РС*, бр. 16/2013).

²⁰³⁶ Закон о облигационим односима, члан 200, став 1.

²⁰³⁷ „По оцени Врховног касационог суда на правилно утврђено чињенично стање нижестепени судови су погрешно применили материјално право одмеравањем висине накнаде тужиоцу за умањену животну активност, делимичним одбијањем тужбеног захтева по овом основу. Умањење животне активности, као посебни основ за накнаду штете због душевних болова, обухвата сва ограничења у животним активностима оштећеног које је остваривао или би их по редовном току ствари у будућности остваривао. Под ограничењем се подразумева и вршење активности уз повећане напоре или под посебним условима. Овај вид штете је по правилу трајног карактера, а накнада се најчешће досуђује у једнократног новчаном износу. Циљ накнаде је сатисфакција и успостављање нарушене психичке равнотеже оштећеног [...] Једнократна новчана помоћ признаје се према члану

Да би уопште могло и бити речи о одговорности - било да се говори о субјективној одговорности или о објективној одговорности, мора постојати узрочна веза која на посредни или непосредни начин повезује штету и одговорно лице.²⁰³⁸ Тако, да би послодавац могао одговарати за штету коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом а по основу ризика опасне ствари, односно ризика бављења опасном делатношћу, неопходно је да штета потиче од опасне ствари или опасне делатности,²⁰³⁹ при чему се, када се ради о штети коју запослени претрпи услед професионалне болести, чињеница да штета потиче од опасне делатности претпоставља.²⁰⁴⁰ Потоње у складу са одговарајућим прописом којим је регулисано да се за штету која је настала у вези са опасном ствари, односно опасном делатношћу, сматра да потиче од те ствари, односно делатности, изузев ако се докаже да оне нису биле узрок штете.²⁰⁴¹ Што се пак питања узрочности тиче, наша судска пракса прихвата теорију адекватне узрочности, те је узрок штетне последице онај који је подесан, одговарајући, односно адекватан да, по редовном току ствари, и на основу практичног искуства, произведе дату последицу.²⁰⁴² У том смислу „ако је штета настала дејством више чинилаца, узрочним се сматра онај који по редовном току ствари води настанку штете.“²⁰⁴³

Када се као основ одговорности послодавца узима *кривица* она представља одговорност за штетну радњу, односно за пропуштање предузимања радње, те се тако она изражава као правни стандард одређен односом између очекиваног и конкретног понашања.²⁰⁴⁴ Претпоставка кривице која је утврђена одговарајућим прописом којим се уређује област облигационих односа²⁰⁴⁵ односи се само на најблажи степен кривице – односно обичну непажњу штетника, док се тежи степен кривице може претпоставити само уколико је то изричито утврђено законом, односно ако из смисла одговарајућег законског правила то несумњиво произилази.²⁰⁴⁶ Ипак, претпоставка субјективне одговорности је оборива, те тако послодавац може доказивати да је штета настала без његове кривице.²⁰⁴⁷ У оваквим случајевима, послодавац за насталу штету може одговарати пак и по принципу подељене одговорности уколико је запослени допринео настанку штете – где ће суд, узимајући у обзир све околности случаја, утврдити проценат доприноса послодавца и оштећеног настанку штете и, у складу са тиме, донети одлуку у погледу висине обештећења запосленог.²⁰⁴⁸ Но, треба

2, 5 и 6. Уредбе о остваривању права на једнократну новчану помоћ, оспособљавању брачног друга и о накнади за школовање деце војног лица („Службени лист СРЈ“ 69/99, „Службени лист СЦГ“ бр.4/2005 „Службени гласник РС“ бр. 14/2011) поред осталог и војним лицима која за време службе или у вези са службом у Војсци Србије задобију повреду, а висина помоћи се одмерава у зависности од степена телесног оштећења организма и прописаном коефицијенту, а према просечној нето заради запослених у Републици Србији. По оцени Врховног касационог суда наведени новчани износ, исплаћен тужиоцу по решењу старешине јединице, по посебном пропису, представља облик специфичног социјалног и материјалног давања запосленом ради регулисања првих штетних последица повређивања и обзиром да је дефинисан као помоћ запосленом не урачунава се математички нити уопште узима у обзир (као лична инвалиднина) приликом одмеравања накнаде нематеријалне штете за умањену животну активност, чији је циљ првенствено сатисфакција оштећеног за претрпљене душевне патње.“ Вид. Пресуда Врховног Касационог суда, Рев2 154/2016, од 09. 03. 2017.

²⁰³⁸ Оливер Антић, *Облигационо право*, *op. cit.*, стр. 495.

²⁰³⁹ „Радник може остварити право на накнаду штете од своје основне организације само ако је штета узрочно везана са радњама радника који у њој раде, односно са њеним опасним стварима или делатностима“, Решење Суда удруженог рада Србије 10812/85, од 5. 12. 1985. нав. према: Рајко Суџум, Миливоје Стаматовић, *Повреде на раду и професионалне болести – права и обавезе*, НИП „Заштита рада“ дд, Београд, 1995, стр. 71.

²⁰⁴⁰ *Ibid.*, стр. 77.

²⁰⁴¹ Закон о облигационим односима, члан 173.

²⁰⁴² Оливер Антић, *Облигационо право*, *op. cit.*, стр. 479.

²⁰⁴³ Одлука Врховног суда Србије Рев. 1479/94, од 13. 4. 1994.

²⁰⁴⁴ Снежана Андрејевић, „Одговорност за штету на раду и у вези са радом“, *op. cit.*, стр. 23.

²⁰⁴⁵ Закон о облигационим односима, члан 154.

²⁰⁴⁶ Рајко Суџум, *Правни аспекти повреде на раду и професионалне болести*, *op. cit.*, стр. 58–59.

²⁰⁴⁷ Снежана Андрејевић, „Одговорност за штету на раду и у вези са радом“, *op. cit.*, стр. 23.

²⁰⁴⁸ „Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, провостепени суд је оценио да постоји одговорност тужене која је била дужна да обезбеди терен на коме се крећу њени припадници у оквиру обављања и професионалних

имати у виду да разлози за искључење одговорности који су предвиђени Законом о облигационим односима, односно *нужна одбрана, стање нужде, дозвољена самопомоћ и пристанак оштећеног*,²⁰⁴⁹ нису примењиви јер се овде ради о повреди права на безбедне услове рада, а повреде права се ничим не могу правдати.²⁰⁵⁰ У сваком случају, уколико се утврди постојање кривице на страни послодавца, одговарајући фонд ће имати право, односно дужност, да тражи послодавцу да му надокнади износ исплаћених средстава на име штете која је настала услед повреде на раду.²⁰⁵¹

Треба, притом, имати у виду и да ће послодавац одговарати за штету запосленог чак и уколико штета наступи као последица радње другог запосленог код послодавца, а у складу са правилима која се примењују на одговорност послодавца за штету која је проузрокована трећем лицу. Потврда за то налази се, примера ради, и у једној пресуди Апелационог суда у Новом Саду од 2012. године: „за штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара његов послодавац, осим ако докаже да је запослени у датим околностима поступао онако како је требало, при чему се кривица послодавца претпоставља, а под трећим лицем се подразумева и запослени код истог послодавца ако је оштећен радњом другог запосленог.”²⁰⁵² Дакле, тада ће послодавац, у складу са одговарајућим прописом којим се уређује проблематика облигационих односа, одговарати за штету која је код запосленог наступила као последица радње другог запосленог, осим уколико докаже да је запослени у датим околностима поступао онако како је требало.²⁰⁵³ Овде се, наиме, пре свега, мисли на поступке који доводе до искључења обавезе накнаде штете, као што су *нужна одбрана, стање нужде, дозвољена самопомоћ или пристанак оштећеног на штету*, али подразумева и поступке запосленог који нису каузално повезани са штетом.²⁰⁵⁴ Потоње јер, као предуслов одговорности послодавца за штету која је проузрокована поступцима запосленог (у складу са идејом да се мора поставити одређена брана неограниченом ширењу овакве одговорности), српски законодавац поставља захтев да оваква штета мора бити *причињена на раду или у вези*

и слободних активности у наставном центру, да је тужилац допринео настанку штете, да је његов допринос штети 50% имајући у виду чињеницу да је тужилац професионални полицајац-припадник жандармерије односно лице које је посебно обучено да поступа у одређеним ситуацијама које укључује и управљање експлозивним направама и да правична новчана накнада по утуженим видовима нематеријалне штете износи и то: за претрпљене душевне болове због умањења животне активности износ од 250.000,00 динара, за претрпљене физичке болове износ од 100.000,00 динара, за претрпљени страх износ од 75.000,00 динара и за наруженост износ од 100.000,00 динара, па је одлучио као у ставу првом изреке пресуде, а изнад досуђеног износа као превисоко опредељен одбио тужбени захтев и одлучио као у ставу другом изреке.“, Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 бр. 3405/16, од 21. 4. 2017.

²⁰⁴⁹ Закон о облигационим односима, чл. 161-163.

²⁰⁵⁰ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 352.

²⁰⁵¹ „Републички фонд пензијског и инвалидског осигурања дужан је да захтева накнаду штете од послодавца уколико је до повреде на раду, односно професионалне болести дошло непредузимањем одговарајућих мера безбедности и заштите здравља на раду.“, Пресуда Привредног суда у Пожаревцу, П. 670/13, потврђена Пресудом Привредног апелационог суда у Београду, Пж. 3924/14, од 3. 2. 2016. „Тужилац, Републички завод за здравствено осигурање, има право регреса од туженика по основу исплаћене накнаде за лечење, из разлога предвиђеног у чл. 193. Закона о здравственом осигурању.“ - Из образложења: „[...] туженик није практично ни теоријски оспособио радника на машини, односно оштећеног, па у тој ситуацији тужилац има право регреса - накнаду штете од послодавца, односно предузећа у којем је оштећени повређен, а то значи да туженик није спровео мере безбедности заштите на раду у складу са прописима којима се уређује област безбедности.“, Пресуда Општинског суда у Чачку, П. 1510/09, од 2. 10. 2009. и Пресуда Вишег суда у Чачку, Гж. 1908/09, од 10. 2. 2010.

²⁰⁵² Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 1945/12, од 23. 8. 2012. Исто решење, како истиче Ивошевић, налазимо и у пресуди Врховног суда Србије Рев. 4662/92 од 14. 1. 1993. Вид. Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 345.

²⁰⁵³ Закон о облигационим односима, члан 170, став 1. Професионална кривица запосленог се претпоставља по закону, при чему се његово понашање цени према повишеном стандарду основано очекиване пажње и брижљивости у поступању доброг стручњака. Марија Караникић Мирић, „Граница одговорности послодавца за запосленог“, у: Ђорђе Игњатовић (ур), *Казнена реакција у Србији*, Београд, 2020, стр. 167.

²⁰⁵⁴ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 345.

са радом.²⁰⁵⁵ Другим речима, у српском праву се послодавац не може ослободити одговорности за запосленог тиме што ће доказати да је запослени поступао погрешно, али се зато, чак и уколико је запослени очигледно крив, може ослободити одговорности за насталу штету ако увери суд да она није у довољној мери повезана с пословима и делокругом рада тог послодавца.²⁰⁵⁶ Оштећени запослени ће, притом, у складу са одговарајућим прописом, имати право да накнаду штете захтева и директно (односно непосредно) од запосленог који је штету, која је код оштећеног запосленог настала, проузроковао намерно.²⁰⁵⁷ Тада ће запослени одговорати сам или заједно са послодавцем, у складу са правилима о солидарној одговорности. Притом, треба имати у виду да послодавац одговара трећем лицу за све облике кривице својих запослених (дакле, како за намеру и крајњу непажњу, тако и за обичну непажњу) док ће, уколико је послодавац тај који је надокнадио штету трећем лицу, он имати право да захтева накнаду тако исплаћеног износа од стране запосленог који је штету и проузроковао - уколико је она настала као последица намере или крајње непажње,²⁰⁵⁸ како запослени за обичну непажњу не одговара.²⁰⁵⁹ Исто важи и када је реч о штети коју је један запослени нанео другом запосленом. И премда кривица запосленог представља услов одговорности послодавца за штету проузроковану од стране запосленог, такав услов ову одговорност не чини субјективном. Послодавчева одговорност, наиме, у овом случају јесте објективна, јер је његова властита кривица правно ирелевантна, док туђа кривица не може бити основ, већ само услов одговорности одговорног лица.²⁰⁶⁰

Када је, пак, реч о објективној одговорности, као одговорности за ризик од опасне ствари или бављења опасном делатношћу, Закон о облигационим односима пропушта да ближе одреди појам опасне ствари, односно опасне делатности. Како Антић примећује, одговарајућа норма која се односи на одговорност за штету од опасне ствари или опасне делатности сама по себи јесте непотпуна, а с обзиром на то да основни појам (појам опасне ствари, односно опасне делатности) није одређен чак ни у облику правног стандарда.²⁰⁶¹ На судској је пракси да у конкретном случају донесе одлуку да ли је ствар, односно делатност у питању таква да би се могла квалификовати као опасна ствар, тј. опасна делатност.²⁰⁶² У том смислу „опасне ствари су све ствари (покретне и непокретне) које својим положајем, својством или самим постојањем представљају повећану опасност за околину. Оне творе ризик штете који се не да увек избећи ни при највећој могућој пажњи и то је оно што их чини опасним. Неке ствари су опасне самим тим што постоје, друге због положаја у коме се налазе. Једна иста ствар може бити опасна и безопасна у зависности од тога да ли се налази у стању кретања или мировања. Опасна делатност може се дефинисати попут опасне ствари. То је свака делатност човека од које прети већа, неуобичајена опасност, штета, која се не може увек избећи ни уз највећу могућу пажњу.“²⁰⁶³ У суштини, дакле, ризик опасне ствари, односно обављања опасне

²⁰⁵⁵ Марија Караникић Мирић, „Граница одговорности послодавца за запосленог“, *op. cit.*, стр. 165.

²⁰⁵⁶ *Ibid.*, стр. 171.

²⁰⁵⁷ Закон о облигационим односима, члан 170, став 2.

²⁰⁵⁸ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 345-347.

²⁰⁵⁹ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, op. cit.*, стр. 686.

²⁰⁶⁰ Марија Караникић Мирић, „Граница одговорности послодавца за запосленог“, *op. cit.*, стр. 168.

²⁰⁶¹ Оливер Антић, *Облигационо право, op. cit.*, стр. 492.

²⁰⁶² Битно другачији приступ заузет је у Републици Хрватској, у којој се уместо Закона о раду који упућује на примену општих правила облигационог права (чиме би се у сваком појединачном случају утврђивало да ли је делатност код које је дошло до настанка штете опасна или не у смислу одговарајућег закона, док би као основ одговорности за штету могла да се узима и кривица), као *lex specialis* примењује Закон о заштити на раду, који директно упућује на објективну одговорност послодавца. Domagoj Franjo Frntić, Iris Gović Penić, Darije Hanzalek, Darko Milković, Nataša Novaković, Krešimir Rožman, *Detaljni komentar Zakona o radu*, Rosip, Zagreb, 2017, стр. 558. Принцип да послодавац увек одговара у складу са правилима о објективној одговорности - као другачији приступ проблематици одговорности послодавца за штету насталу услед повреде на раду или професионалне болести у односу на онај садржан у српском праву, примењује се и у мађарском законодавству. Више о овоме: Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 71-75.

²⁰⁶³ Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 5851/10, од 17. 11. 2010.

делатности, за послодавца представља ризик пословања.²⁰⁶⁴ И мада за штету која је настала у вези са опасном ствари одговара њен ималац, док за штету од опасне делатности одговара лице које се њом бави,²⁰⁶⁵ за штету која је настала повредом запосленог послодавац може одговорати и када је она проузрокована опасном ствари другог лица, док је за потребе послодавца обављао одређене послове. Потоње уколико је таква штета у узрочној вези са радом запосленог.²⁰⁶⁶ Објективна одговорност, иначе, сама по себи ствара (не)обориву претпоставку одговорности те тако само у изузетним случајевима послодавац може да се ослободи и одговорности за насталу штету.²⁰⁶⁷ Дакле, када је у питању штета која је настала у вези са опасном ствари, односно опасном делатношћу, сматра се да она и потиче од те ствари, односно делатности, изузев ако се докаже да оне нису биле узрок штете.²⁰⁶⁸ Одговорност послодавца по основу објективне одговорности искључује се пак у случају постојања кривице оштећеног, постојања кривице трећег лица, као и у случају више силе (при чему се у прва два наведена случаја послодавац може ослободити од одговорности у потпуности или делимично).²⁰⁶⁹ У том смислу, на послодавцу је терет доказивања постојања разлога за искључење његове објективне одговорности.²⁰⁷⁰ У складу са нашом судском праксом, кривица

²⁰⁶⁴ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, op. cit.*, стр. 350.

²⁰⁶⁵ Закон о облигационим односима, члан 174.

²⁰⁶⁶ „Неоснован је навод ревизије првотуженог предузећа да није одговорно за штету проузроковану ударцем коња чији је власник друготужени. То је непосредни узрок повреде тужиоца, али је за њу одговорно и тужено предузеће. Тужилац је као радник првотуженог предузећа повређен док је вршио наплату пијачине на вашару. Ови послови из делатности туженог предузећа обављају се у условима велике гужве људи и уз присуство великог броја запрежних возила и стоке. Од оваквих услова рада потиче повећана опасност повређивања радника. Пошто је повреда тужиоца настала у тим условима, она је у узрочној вези са радом тужиоца код туженог предузећа, па је и одговорно за насталу штету због те повреде, у смислу чл. 173. и 174. Закона о облигационим односима. Неоснован је и навод ревизије друготуженог да је за насталу штету због повреде тужиоца искључиво одговорно тужено комунално предузеће које се бави пружањем пијачних услуга. Одговорност за штету предузећа које врши комуналну или сличну делатност предвиђена је правилном из чл. 184. Закона о облигационим односима, ако је до штете дошло услед обуставе или неуредног вршења те делатности. Власник коња, чијим ударцем је повређен тужилац, је друготужени, па је и он одговоран за насталу штету у смислу чл. 173. и 174. поменутог Закона. Ова одговорност друготуженог се не може искључити ни применом правила из чл. 184, с позивом на комуналну делатност којом се бави првотужени, јер за то нема услова ни у овој, а ни у одредби чл. 177. истог Закона, пошто је непосредни узрок штете ударац коња чији је власник друготужени. Навод друготуженог, који и у ревизији понавља, о кривици тужиоца према околностима у којима је повређен, није допринео настанку штетног догађаја. Стога, супротно тврдњи ревизије, није било ни услова да се потпуно или делимично искључи одговорност учиниоца, односно сразмерно снизи накнада, у смислу чл. 154. ст. 1. и чл. 192. Закона о облигационим односима.“, Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1190/96, од 20. 3. 1996.

²⁰⁶⁷ Оливер Антић, *Облигационо право, op. cit.*, стр. 486.

²⁰⁶⁸ Закон о облигационим односима, члан 173.

²⁰⁶⁹ Вид. Закон о облигационим односима, члан 177. „Кривица запосленог, у смислу одредбе члана 177. Закона о облигационим односима, искључује одговорност послодавца засновану на ризику од опасне ствари или делатности само уколико објективни услови рада нису утицали на настанак узрока штете, односно ако је до штете дошло услед поступака запосленог, који се нису могли предвидети и чије последице послодавац није могао избећи или отклонити“, Решење Апелационог суда у Београду, Гж1. 4207/18, од 21. 2. 2019.

²⁰⁷⁰ „Првостепени суд је утврдио да се тужилац као потпоручник у ВП Београд у току припрема за спортско првенство – војни вишебој, приликом савлађивања полигона пешадијских препрека на спортском полигону повредио на тај начин што му је приликом савлађивања препреке "тараба" пукла чизма и закачила се за тарабу, те да не би пао на главу ухватио се левом руком за препреку, а услед инерције и тежине тела, лево раме му је испало из лежишта [...] На поуздано и потпуно утврђено чињенично стање првостепени суд је правилно применио материјално право када је закључио да је основан тужбени захтев тужиоца. Тужена је одговорна за насталу нематеријалну штету по принципу објективне одговорности, у складу са одредбама чл. 154. став 2, 173. и 174. Закона о облигационим односима, с обзиром на то да је до повређивања тужиоца дошло приликом физичке војне вежбе у којој је учествовао као припадник редовног састава Војске Србије. Војна вежба у којој је тужилац учествовао обухвата активности које се врше у оквиру војне службе и за тужиоца су обавезне, код којих постоји повећана опасност од повређивања, због чега представља опасну делатност, па је првостепени суд правилно закључио да је тужена дужна да тужиоцу накнади штету коју је претрпео. Тужена у овој парници није доказала да постоје услови за искључење њене одговорности у смислу одредбе члана 177. ЗОО [...] Неосновано се наводима жалбе тужене указује да је првостепени суд неправилно применио материјално право када је закључио

запосленог постојаће и у случајевима када запослени себе доведе у стање искривљење свести услед употребе алкохола.²⁰⁷¹ Могућност да се послодавац у потпуности ослободи од одговорности из тог разлога ипак делује упитна уколико је делатност којом се бави по свом карактеру опасна, а како се у таквим случајевима од њега може очекивати да контролише запослене у погледу употребе алкохола и психоактивних супстанци. Овакво задирање у приватност запосленог било би у потпуности оправдано у складу са ризиком којем се, обављањем послова у таквим делатностима, он излаже.²⁰⁷² С друге стране када се говори о вишој сили, како се за вишу силу има сматрати узрок који се налази ван ствари, а чије се дејство није могло предвидети, избећи или отклонити,²⁰⁷³ потребно је истаћи да се сама „неотклоњивост природних догађаја или дејства људске радње процењује према стању које треба да постоји да би се осигурали безбедни услови рада“.²⁰⁷⁴ Тако је Врховни суд Србије, приликом ревизије у предмету који се тичао полицајца кога је гром ударио приликом обезбеђивања рели-трке, чини нам се правилно, оценио да: „да би природни догађај, као виша сила, искључивао одговорност послодавца за штету насталу на раду или у вези са радом, мора бити непредвидив, изузетан, неочекиван и неотклоњив. Удар грома јесте природни догађај, али није виша сила ако је могао бити избегнут прекидом рада док траје невреме.“²⁰⁷⁵

Битно је додатно истаћи и да, када се говори о *штети која је настала као последица професионалне болести*, за њу послодавац одговара по основу објективне одговорности, односно по основу ризика обављања опасне делатности.²⁰⁷⁶ Потоње у складу са чињеницом да његово бављење опасном делатношћу подразумева и преузимање ризика да ће на тај начин другоме проузроковати штету. Другим речима, он одговара за насталу штету јер се није уздржавао од понашања којим се она може другоме проузроковати.²⁰⁷⁷ Но, уколико се утврди да запослени није правилно употребљавао средства заштите на раду, а да би штетне последице по њега биле мање да јесте, или да би то чак онемогућило настанак професионалне болести, послодавац би могао бити ослобођен одговорности за насталу штету у делу или чак и у

да нема места примени одредбе члана 177. став 2. ЗОО, јер из достављених и изведених доказа произлази да је до штете дошло искључиво радњама оштећеног, те да услед тога тужена не може бити обавезана на накнаду претрпљене штете, као и да је суд у прениском проценту одредио допринос тужиоца насталој штети. Ово из разлога што је првостепени суд правилно закључио да тужена, која је према правилима о терету доказивања у смислу одредаба члана 228. и 231. ЗПП била дужна да докаже чињеницу да је до штете дошло искључиво радњама оштећеног, због чега би у смислу одредбе члана 177. став 2. ЗОО била искључена њена одговорност, у овој парници то није доказала, имајући у виду да је до повређивања тужиоца дошло за време војне вежбе која је за њега била обавезна.“ Пресуда Апелационог суда у Београду Гж бр. 774/16, од 22. 3. 2017.

²⁰⁷¹ „Постоје услови за ослобођење од одговорности послодавца за накнаду штете када запослени претрпи повреду због пада а послодавац није могао предвидети могућност да ће радник због измењеног стања свести, до кога је дошло због употребе алкохола употребити неодговарајући начин спасавања уместо да колеги који се оклизнуо и пао у воду помоћ пружи на најједноставнији начин са обале.“, Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 687/07, од 18. 4. 2007.

²⁰⁷² Релевантно истраживање стручњака МОР-а је ипак установило да, када је реч о области грађевине, само велике грађевинске компаније изводе тестирања на употребу алкохола на месту где се обављају грађевински радови. С друге стране, утврђено је и да ни једна грађевинска компанија не спроводи контролу употребе психоактивних супстанци. Petar Bulat, Kenichi Hirose, Jovan Protić, *Occupational safety and health in the construction sector in Serbia*, *op. cit.*, стр. 11.

²⁰⁷³ Закон о облигационим односима, члан 177, став 1.

²⁰⁷⁴ Снежана Андрејевић, „Одговорност за штету на раду и у вези са радом“, *op. cit.*, стр. 24.

²⁰⁷⁵ Решење Врховног суда Србије Рев. 246/01, 17. 1. 2002.

²⁰⁷⁶ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 351.

²⁰⁷⁷ „У овом случају тужени је обављао делатност за коју испуњава прописане услове, па је и поред тога код запосленог дошло до професионалне болести [...] Противправност опасне делатности као услов за накнаду штете настале обављањем те делатности извире из општег начела Закона о облигационим односима, израженог у члану 16, по коме је свако дужан да се уздржи од поступака којим се може другом проузроковати штета. Према томе, поступање туженог супротно од дужности уздржавања од поступака којим се може проузроковати штета у начелу је противправно. Тужени је свесно и са одређеним интересом предузео обављање делатности, за коју иначе испуњава све прописане услове, па то чини на сопствени ризик.“, Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 76/98, од 2. 11. 1998.

потпуности.²⁰⁷⁸ Ипак, о ослобађању од одговорности послодавца не може бити речи уколико је он толерисао рад без заштитне опреме (у случају када запослени није употребљавао заштитну опрему која му је била доступна),²⁰⁷⁹ односно уколико је толерисао неправилну употребу средстава за рад.²⁰⁸⁰ У складу са претходним, уколико би послодавац свесно излагао своје запослене ризику од обољевања, примера ради, необезбеђивањем заштитне опреме у делатностима које су по својој природи опасне и могу проузроковати професионалну болест, послодавац би за штету насталу услед професионалне болести могао одговорати чак и по основу кривице, с обзиром на чињеницу да би такво понашање представљало повреду права на безбедне услове рада. Одговорност послодавца се не би могла искључити ни у случају пристанка запосленог, с обзиром на то да се повреде права запослених, па тако и повреда права на безбедне услове рада, ничим не могу правдати.²⁰⁸¹

Посебно је интересантно у том смислу и питање одговорности за обештећење штете проузроковане повредом при бављењу спортом, претрпљене од стране професионалних спортиста који имају статус запосленог лица.²⁰⁸² Наиме, сваки спорт игра се како у складу са његовим формалним правилима, тако и у складу са прећутним, неформалним правилима, те тако одређено понашање строго посматрано може технички бити неприхватљиво, док у пракси оно може бити посматрано као нормалан и потпуно прихватљив начин понашања, односно начина игре спортиста.²⁰⁸³ Ово поготово имајући у виду да природа одређених спортова - као што су фудбал или рагби, сама по себи подразумева могућност повређивања чак и уколико сви играчи поштују правила спорта.²⁰⁸⁴ У том смислу дакле „скоро сваки спорт носи одређени степен опасности од повређивања. Степен угрожености живота и здравља људи – учесника у спортској игри (борби-такмичењу) варира зависно од врсте спорта и начина како се спорт одвија. По правилу је степен угрожености човековог здравља и живота видљив већ из правила спортске игре. Немогуће је да се одређене спортске игре (нарочито екипни спортови као нпр. фудбал, кошарка итд.) одвијају тако да уопште не долази до кршења правила игре. Могли бисмо чак рећи да су одређене повреде тако честе да су већ скоро саставни део поједине спортске игре. Те повреде се већ чине учесницима сасвим уобичајеним. Без тих повреда спортска игра би можда чак постала незанимљива како за учеснике игре тако и за оне који игру прате“²⁰⁸⁵ Спортска несрећа стога, како Ђурђевић истиче, по владајућем становишту постоји увек када се повреда спортисте налази у непосредној временској и месној вези са његовом спортском активношћу – што подразумева да је несрећа повезана са типичним ризицима одређене спортске активности. Не може се последично говорити о постојању спортске несреће уколико један играч хокеја у гневу удари другог играча штапом по глави, а с обзиром на то да се такво понашање не може сматрати типичним ризиком који је својствен том спорту. Другим речима, иако би тзв. типичне спортске прекршаје одговарајућих спортских правила требало толерисати, о томе не може бити речи када се говори о нарочито грубом

²⁰⁷⁸ Рајко Суџум, *Правни аспекти повреде на раду и професионалне болести*, *op. cit.*, стр. 57.

²⁰⁷⁹ „Постоји одговорност послодавца за штету која је настала повређивањем запосленог у процесу рада и поред тога што до повреде не би дошло да је запослени користио заштитну опрему која му је била доступна, ако је послодавац толерисао рад без заштитне опреме.“, Решење Окружног суда у Ваљевоу, Гж. 394/05, од 7. 12. 2005.

²⁰⁸⁰ Пресуда Окружног суда у Ваљевоу, Гж. бр. 582/06, од 12. 9. 2006.

²⁰⁸¹ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 352.

²⁰⁸² Закон о спорту, (*Службени гласник РС*, бр. 10/2016) – у даљем тексту: Закон о спорту, члан 13.

²⁰⁸³ Nenad Đurđević, „Основ одговорности за штету коју претрпи спортиста на спортском такмичењу“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 49, број 4/2012, стр. 755-756.

²⁰⁸⁴ Вид. Mark James, „Liability for professional athletes' injuries: a comparative analysis of where the risk lies“, *Web Journal of Current Legal Issues*, 2006, <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/1058/1/james1.pdf>, 1. 1. 2020.

²⁰⁸⁵ Закључак са саветовања грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, Врховних судова и Врховног војног суда од 15. и 16. 5. 1985. – нав. према: Здравко Петровић, Наташа Мрвић-Петровић, *Накнада штете – одговорност и накнада штете због повреде физичког интегритета: начелни ставови и правна схватања*, *op. cit.*, стр. 98-99.

кршењу правила.²⁰⁸⁶ Законом о спорту (који у овој материји представља *lex specialis*), у том смислу, у домаћем праву установљен је посебан режим одговорности када је реч о одговорности за штету претрпљену од стране спортиста. Наиме, иако овај закон прописује да се на питање одговорности за штету коју претрпи спортиста и спортски стручњак при бављењу спортским активностима, односно обављању стручног рада у спорту, примењују општа правила о одговорности за штету, посебност режима одговорности за евентуалну штету нанету спортисти огледа се у чињеници да законодавац овде не подразумева и штету која је, у складу са спортским правилима, резултат уобичајених опасности и ризика бављења одређеном спортском активношћу, односно обављања одређеног стручног рада у спорту.²⁰⁸⁷ Закон као такав, притом, не прави разлику између објективне и субјективне одговорности, те се тако може узети да је штетник ослобођен од одговорности за штету како по основу кривице, тако и по основу ризика опасне ствари, односно опасне делатности - уколико се ради о штети која је настала у складу са спортским правилима и која је резултат уобичајених опасности и ризика бављења одређеном спортском активношћу, односно обављања одређеног стручног рада у спорту.²⁰⁸⁸ У том смислу, у образложењу пресуде Апелационог суда у Новом Саду од 2014. године истиче се да „спортисти, независно од тога да ли се ради о аматерима или професионалцима, преузимају на себе, односно добровољно прихватају тзв. уобичајени ризик бављења одређеним спортом, који је ризик неретко инкорпорисан и у сама правила спортске игре [...] Ово стога што је примена општих правила о одговорности за штету (при чему Закон о спорту не прави разлику између субјективне и објективне одговорности), искључена у случају редовних, односно уобичајених ризика и опасности за ту грану спорта. И обрнуто, ванредност, односно изузетност ризика и неуобичајеност опасности конкретног случаја, представљају услов за примену општих правила о одговорности за штету коју претрпи спортиста при бављењу спортским активностима или је проузрокује другом лицу. У конкретном случају, тужилац није доказао да су проистекле штетне последице резултат ванредних, односно изузетних ризика, неуобичајених за област бициклизма, па било да се те околности тичу стања самог бицикла, или пак неких других, спољашњих фактора, као што су стање пута, атмосферских услова и слично. Другим речима [...] прописан је посебан основ искључења одговорности за штету, који се има разумети као пристанак оштећеног, односно као правила игре или дозвољени ризик, а које околности одричу могућност примене општих правила о одговорности (субјективној или објективној), за наступелу штету.“²⁰⁸⁹ Суд се, ипак, у овој пресуди, чини нам се неуобичајено, позива на чињеницу да спортиста прихвата уобичајени ризик бављења одређеним спортом – што последично значи и последице таквих ризика. Иако је овакав став свакако прихватљив када је реч о спортистима који се не налазе у радном односу, примена института пристанка на ризик од повређивања ипак се чини непримерним када је реч о запосленим професионалним спортистима.²⁰⁹⁰ Потоње, између

²⁰⁸⁶ Nenad Đurđević, „Osnov odgovornosti za štetu koju pretrpi sportista na sportskom takmičenju“, *op. cit.*, стр. 753, 761.

²⁰⁸⁷ Закон о спорту, члан 23.

²⁰⁸⁸ Слично решење садржи и Закон о јавним скијалиштима, у складу са којим се на одговорност за штету која је проузрокована на јавним скијалиштима примењују општа правила о одговорности за штету, док се самим правом на накнаду штете која је проузрокована на јавним скијалиштима не обухватају оне штете које су резултат уобичајених опасности и ризика скијања. Вид. Закон о јавним скијалиштима, (*Службени гласник*, бр. 46/2006), члан 6.

²⁰⁸⁹ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 5073/13, од 17. 4. 2014.

²⁰⁹⁰ Овакав став заузео је и Окружни суд у Ужицу 2008. године, нашавши да се, уколико се ради о играчу који је регистрован као аматер и члан спортског клуба и који као такав нема статус професионалног спортисте, уколико претрпи телесну повреду на тренингу, на игралишту туженог, без контакта са другим играчима, узима да се ради о пристанку оштећеног. „Правно ценећи утврђено чињенично стање, првостепени суд је правилно применио материјално право када је тужбени захтев тужиоца одбио, налазећи да тужени није одговоран за штету коју је тужилац претрпео због повређивања. Тужилац је био регистрован као играч млађих категорија код туженог, био је члан туженог, али није имао својство професионалног фудбалера, није био у радном односу код туженог, нити је имао закључен уговор са туженим. Спортска игра, односно тренинг се одвијао по правилима спорта и није било

осталог, јер се у том случају сама спортска активност врши и у економском интересу послодавца, чиме се поставља питање оправданости такве правне фикције.²⁰⁹¹ Другим речима, битно је различит положај запосленог професионалног спортисте и положај спортисте аматера, имајући у виду да се спортско друштво чији се чланови спортом баве аматерски не може поистоветити, односно изједначити, са послодавцем. Потоње између осталог јер је положај спортисте аматера другачији у односу на положај запосленог спортисте - имајући у виду да у таквом односу не постоји однос субординације, док спортиста аматер не стиче ни доходак који би пружао право аматерском клубу да од њега захтева постизање одређених резултата. Друга је ситуација пак код запослених спортиста за чију се спортску активност издвајају и значајна новчана средства и који се награђују и у зависности од постигнутих резултата. Потоње уосталом и због чињенице да и спортски клубови на тај начин стичу одговарајући приход. Осим тога професионални спортисти се не баве свакодневно спортом само ради бољег здравља, свог задовољства или због забаве, већ и ради прибављања доходака.²⁰⁹² Уосталом, пристанак на ризик од настанка повреде на раду и иначе јесте институт који пре одговара англо-саксонском праву које познаје тзв. доктрину пристанка на ризик повреде - која се везује за максимуму *volenti non fit injuria*, што у буквалном преводу значи да никаква повреда није нанета ономе ко је дао свој пристанак. Ипак, када је реч о одговорности послодавца за обештећење штете која је настала услед повреде на раду, успех у примени ове доктрине као основа због ког би се он евентуално могао ослободити од одговорности, како то истиче Котер (*Barry Cotter*), више је него редак.²⁰⁹³ Осим тога, у знаменитој пресуди *Condon v. Basi*, суд није применио ову теорију чак ни када је одлучивао о одговорности спортисте за штету коју је проузроковао повредом коју је нанео играчу супротног тима.²⁰⁹⁴ Оваква одлука је ипак, донета и у складу са чињеницом да свест о одређеним ризицима и иначе може постојати само уколико је реч о ризицима који су просто сродни одговарајућим спортским активностима, те да се тако о пристанку на ризик може говорити само када је реч о таквим ризицима без којих се једна спортска активност не може замислити.²⁰⁹⁵ У том смислу, у складу са овом теоријом, спортисти заправо прихватају ризике који су неизбежни иако они могу бити

грубог кршења правила спортске игре, нити намере других играча да се тужилац повреди. Тренинг се одвијао у свему у складу са правилима игре, а тужиоцу као спортисти је било познато да као учесник игре и тренинга ствара опасност за свој физички интегритет, на шта је он пристао и преузео ризик штетних последица бавећи се спортским активностима, па је правилно првостепени суд применио одредбу члана 163. Закона о облигационим односима закључивши да постоји пристанак тужиоца, као оштећеног на могући ризик штетне последице. Наиме, тужилац се на сопствени захтев уписао код туженог у Омладинску категорију, а осим тога знао је да има повреду колена и због тога је стално носио стезник око колена.“, Пресуда Округног суда у Ужицу, Гж. 1393/08, од 18. 6. 2008.

²⁰⁹¹ Битно је дакле другачији положај спортисте аматера те тако, примера ради, за разлику од штете за коју одговара учесник спортске игре који је намерно или грубим кршењем правила спортске игре нанео телесну повреду као и његов спортски клуб (солидарно, по основу кривице), таква одговорност клуба не постоји и када је реч о спортисти аматеру. Тако: „пошто спортиста аматер не стиче доходак то се бављење спортом за аматерски спортски клуб не може изједначити са положајем радника према послодавцу, па нема места ни примени одредаба Закона о радним односима којима је регулисано питање накнаде штете коју је радник претрпео на раду и у вези са радом.“ Вид. Пресуда Другог општинског суда у Београду, П. 481/00, од 4. 4. 2002. године и Пресуда Округног суда у Београду, Гж. 5166/03, од 17. 7. 2003.

²⁰⁹² Закључак са саветовања грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, Врховних судова и Врховног војног суда од 15. и 16. 5. 1985. нав. према: Здравко Петровић, Наташа Мрвић-Петровић, *Накнада штете – одговорност и накнада штете због повреде физичког интегритета: начелни ставови и правна схватања, op. cit.*, стр. 100-101.

²⁰⁹³ Barry Cotter, „Contributory negligence“, у: Barry Cotter, Daniel Bennett (eds), *Munkman on employer's liability*, LexisNexis Butterworths, London, 2006, стр. 207-208.

²⁰⁹⁴ Наиме, у конкретном случају при одлучивању о одговорности за штету насталу услед повреде коју је Баси (*Gurdaver Basi*) нанео Кордону (*James Cordon*) при проклизавању које је оцењено као несмотрено и опасно понашање, примена ове теорије потпуно је игнорисана како је Басијев поступак био такав да се ни на који начин не би могло очекивати да би оштећени на њега дао свој пристанак. Више о овоме: „*Condon vs Basi*“, *Melbourne University Law Review*, Vol. 15, 1986, <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/MelbULawRw/1986/24.pdf>, 9. 12. 2019.

²⁰⁹⁵ Danny Masel, Diana Costaras, *Voluntary assumption of risk - Sporting injuries and voluntary assumption of risk*, стр. 4-5, https://foleys.com.au/resources/Voluntary%20Assumption%20of%20Risk_15Oct2015.pdf, 31. 12. 2019.

результат кршења правила, како се ради о повредама правила које и они сами чине²⁰⁹⁶ - те стога о одговорности за штету може бити речи искључиво у изузетним околностима. Овде се ипак опет свакако полази од тога да спортиста држи да до саме повреде неће доћи – иако треба имати у виду да су појединци и иначе склони да претпостављају да су одређене опасности ризикантније по друге особе него по њих, те да тако и запослени, по правилу, процењују да је вероватноћа да доживе несрећу на раду мања него што то она заправо јесте.²⁰⁹⁷ Када је пак реч о домаћем праву, примена института пристанка на ризик повреде у спорту (као о потенцијалном разлогу за примену другачијег приступа одговорности од повреда на раду) не делује уверљиво - између осталог јер има потенцијал да отвори питање примене таквог основа за ослобађање од одговорности и у погледу осталих високоризичних послова. Тако, примера ради, може се са сигурношћу рећи да и рудари приликом запошљавања, односно ступања на рад, не почињу да се баве тим пословима без свести о високом ризику и могућим штетним последицама по њихово здравље. Стога, треба имати у виду да чињеница да је запослени свестан ризика коме реши да се изложи, не значи и да је он дао свој пристанак и да у потпуности сам сноси последице његовог наступања.²⁰⁹⁸ У том погледу став је изразила и домаћа судска пракса: „тима што је радник, ступањем на рад, прихватио да обавља рад на радном месту на којем постоји повећана опасност од професионалног обољења, не значи да се одрекао права на накнаду штете.“²⁰⁹⁹ Склони смо стога да заузмемо став да би примена доктрине пристанка на ризик повреде од стране запослених спортиста представљала један опасан и клизав терен у који нема потребе залазити. Посебан режим одговорности је у том смислу, мишљења смо, оправдан самом природом спорта као делатности. Претходно између осталог јер је спорт пре свега једна друштвено корисна делатност, да су одређене повреде тако честе да представљају скоро саставни део поједине спортске игре, да је за учеснике извесно да ће за време игре долазити до одређених повреда правила игре (што они и сами често чине) као и да се треба узети у обзир психичко стање спортисте за време бављења спортом. У том смислу су, дакле, мања одступања од правила игре, учињена због непажљивог понашања спортисте, код одређених спортских игара редовна појава која је карактеристична за све учеснике спортске игре – због чега се овакви поступци учесника спортске игре не могу означити као друштвено опасни и противправни.²¹⁰⁰ Ово и јесте разлог зашто је, у складу са решењем које постојало пре 2011. године, спортиста коме би други такмичар при такмичењу нанео телесну повреду, имао право на накнаду штете само уколико би му повреда била нанета намерним или грубим кршењем спортских правила.²¹⁰¹ Овакво решење било је у складу и са ставом који је заузет на саветовању грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, републичких и покрајинских врховних судова и Врховног војног суда 1985. године, а у коме се истиче да: „учесник спортске игре коме други играч при игри нанесе телесну повреду нема право на накнаду штете настале телесном повредом, изузев ако му је повреда нанесена намерно или грубим кршењем правила спортске игре. За штету насталу телесном повредом одговара учесник спортске игре који је намерно или грубим кршењем правила спортске игре

²⁰⁹⁶ Miodrag Mićović, „Povreda sportskih pravila i odgovornost sportista za štetu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 52, број 4/2015, стр. 1040.

²⁰⁹⁷ Stavros A. Drakopoulos, Ioannis Theodossiou, „Workers’ risk underestimation and occupational health and safety regulation“, *op. cit.*, стр. 641-643.

²⁰⁹⁸ Barry Cotter, „Contributory negligence“, *op. cit.*, стр. 208.

²⁰⁹⁹ Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1360/01, од 6. 6. 2001.

²¹⁰⁰ Закључак са саветовања грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, Врховних судова и Врховног војног суда од 15. И 16. 5. 1985. – нав. према: Здравко Петровић, Наташа Мрвић-Петровић, *Накнада штете – одговорност и накнада штете због повреде физичког интегритета: начелни ставови и правна схватања*, *op. cit.*, стр. 98-99.

²¹⁰¹ „Спортиста коме други такмичар при такмичењу нанесе телесну повреду има право на накнаду штете, ако му је повреда нанесена намерним или грубим кршењем спортских правила.“ Закон о спорту, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96), члан 17.

нанео телесну повреду.²¹⁰² Ипак, у случајевима професионалног бављења спортом - где сврха бављења спортом није телесна активност већ где се спортом бави, пре свега, ради стицања дохода, може се говорити - односно, не искључује се и примена правила за одговорност предузећа за штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу.²¹⁰³ С друге стране, под трећим лицем подразумева се и запослени код истог послодавца уколико је оштећен од стране другог његовог запосленог.²¹⁰⁴ Другим речима, уколико један спортиста који је запослен у једном клубу нанесе штету другом запосленом спортисти истог тог клуба, противно правилима спорта у питању, тј. уколико она није резултат уобичајених опасности и ризика бављења тим спортом, за такву штету одговараће и спортски клуб штетника. Опет, због саме природе спорта као делатности и, с тим у вези, посебног режима одговорности у том смислу, евентуална објективна одговорност послодавца би пре требало да представља изузетак него правило. Ово уосталом у складу са чињеницом да се „не може сматрати да је спортска игра околност са повећаном опасношћу, уколико су у току игре предузете одговарајуће мере да се она одвија у спортском духу и у складу са правилима.“²¹⁰⁵ Другачија ситуација настаће уколико је професионални спортски клуб истовремено и власник спортског објекта - када се говори о одговорности за штету коју спортисти претрпе услед недостатака спортског објекта (мањкава изградња, рђава конструкција, лоше одржавање и сл.), где сам Закон о спорту прописује да се у таквим случајевима примењују општа правила о објективној одговорности.²¹⁰⁶

Оно што у домаћем праву пак представља потпуно нову проблематику када се говори о питању одговорности за штету која је настала услед повреде на раду и професионалне болести у Републици Србији, јесте *одговорност за штету коју је претрпео тзв. уступљени запослени*.²¹⁰⁷ Крајем 2019. године у Републици Србији ступио је на снагу Закон о агенцијском запошљавању,²¹⁰⁸ чиме се у домаће законодавство формално уводи нова категорија запослених, односно категорија уступљеног запосленог. Овакво решење јавља се и као последица обавеза преузетих ратификацијом Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање,²¹⁰⁹ масовних злоупотреба тзв. „лизинг радника“,²¹¹⁰ као и потребе за усклађивањем домаћег права са правом Европске уније.²¹¹¹ Главна специфичност оваквог радног односа огледа се у обавези запосленог да на основу уговора о раду који је закључио са одговарајућом агенцијом за привремено запошљавање, своје услуге пружи послодавцу кориснику,²¹¹² чиме се компликује проблематика одговорности за штету (како се поставља питање ко одговара за штету насталу услед повреде на раду и

²¹⁰² Закључак са саветовања грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, Врховних судова и Врховног војног суда од 15. и 16. 5. 1985. – нав. према: Здравко Петровић, Наташа Мрвић-Петровић, *Накнада штете – одговорност и накнада штете због повреде физичког интегритета: начелни ставови и правна схватања*, *op. cit.*, стр. 97-98.

²¹⁰³ Закључак са саветовања грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, Врховних судова и Врховног војног суда од 15. и 16. 5. 1985. – нав. према: *Ibid.*, стр. 100-101.

²¹⁰⁴ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 314.

²¹⁰⁵ Пресуда Општинског суда у Нишу П. бр. 1521/03, од 27.10.2005. и Решење Окружног суда у Нишу Гж. Бр. 1148/06, од 5. 6. 2006.

²¹⁰⁶ Вид. Закон о спорту, члан 155, став 3.

²¹⁰⁷ „Уступљени запослени је физичко лице које је у радном односу у Агенцији у складу са овим законом и законом којим се уређује рад, а које се уступа послодавцу кориснику ради привременог обављања послова под његовим надзором и руковођењем, у складу са овим законом.“ Закон о агенцијском запошљавању, (*Службени гласник РС*, бр. 86/2019) – у даљем тексту: Закон о агенцијском запошљавању, члан 2, став 2.

²¹⁰⁸ Закон о агенцијском запошљавању.

²¹⁰⁹ Конвенција Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 2/2013).

²¹¹⁰ Више о овоме: Марио Рељановић, *Достојанство на лизинг*, <https://pescanik.net/dostojanstvo-na-lizing/>, 23. 2. 2020.

²¹¹¹ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, (*Official Journal of the European Union* L 327/9).

²¹¹² Вид. Закон о агенцијском запошљавању, чл. 1-2.

професионалних болести – послодавац корисник или агенција као послодавац). Претходно јер је право на безбедност и здравље на раду једно од права које уступљени запослени нужно мора остваривати код послодавца корисника с обзиром на чињеницу да се ради о праву које је, само по себи, нераскидиво везано за место у коме се рад обавља, као и за сам процес рада – иако је овакво лице заправо запослени агенције.²¹¹³ Другим речима, штета коју запослени може претрпети на раду заправо представља последицу процеса рада који се налазе под надзором и контролом послодавца корисника док сама агенција, у том смислу, у суштини нема утицај нити може да предузме одговарајуће мере како би отклонила ризике чијим се остваривањем потенцијално таква штета може проузроковати.²¹¹⁴ У том смислу, Законом о агенцијском запошљавању прописана је супсидијарна одговорност агенције и послодавца корисника у вези са повредом на раду и професионалном болешћу - те ће тако агенција супсидијарно одговорати за накнаду овакве штете, у случају да уступљени запослени не може од послодавца корисника да наплати у целини или делимично износ накнаде штете утврђен у судском поступку.²¹¹⁵ Насупрот оваквом решењу, хрватски Закон о раду прописује солидарну одговорност агенције и корисника за штету коју запослени претрпи на раду или у вези са радом,²¹¹⁶ што се чини и примеренијим решењем – имајући у виду потенцијално дуг рок трајања самог судског поступка, као и чињеницу да у домаћем праву, у складу са Законом о парничном поступку, суд одлучује у границама захтева који су постављени у поступку.²¹¹⁷ Из тог разлога сматрамо да постоји велика вероватноћа да ће у пракси оштећени запослени, по правилу, свој тужбени захтев заснивати на солидарности а не на супсидијарности одговорности агенције и послодавца корисника, сходно чињеницама конкретне случаја и економског тренутка у односу на сва три учесника оваквог, правом регулисаног односа – а засновано на одговарајућој одредби којом је утврђена супсидијарна одговорност ових лица. Другим речима, због потребе прилагођавања животу и непрактичности самог чекања, а имајући виду начело процесне економичности, странке ће вероватно бити приморане да, уз образложење таквих елемената и околности случаја, у овим случајевима поднесу тужбу са солидарним тужбеним захтевом.

4.4. Колективно уговорно осигурање од повреда на раду и професионалних болести

У Републици Србији, матичним прописом у области радних односа, прописана је могућност послодавца да запосленима уплате премију за „добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,“ што они могу учинити у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.²¹¹⁸ Оваква одредба не подразумева и обавезу послодавца да уплати такву премију осигурања, те се тако одлука о њеној уплати потпуно препушта његовој доброј вољи. Ипак, низом посебних колективних уговора о раду утврђена је и обавеза послодавца да колективно осигурају своје запослене од последица повреда на раду и професионалних обољења,²¹¹⁹ односно да уплате премије осигурања које се спроводи

²¹¹³ Марио Рељановић, „Привремено запошљавање у Републици Хрватској – поуке за будуће регулисање у Републици Србији“, *Страни правни живот*, број 2/2014, стр. 201.

²¹¹⁴ Domagoj Franjo Frntić, Iris Gović Penić, Darije Hanzalek, Darko Milković, Nataša Novaković, Krešimir Rožman, *Detaljni komentar Zakona o radu, op. cit.*, стр. 258.

²¹¹⁵ Закон о агенцијском запошљавању, члан 33.

²¹¹⁶ Закон о раду, (*Narodne novine*, број 93/14, 127/17 и 98/19), члан 51, став 3.

²¹¹⁷ Закон о парничном поступку, (*Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020), члан 3, став 1.

²¹¹⁸ Закон о раду, члан 119, став 5.

²¹¹⁹ Посебан колективни уговор за државне органе, (*Службени гласник РС*, бр. 38/2019 и 55/2020), члан 27, став 1. Посебан колективни уговор за полицијске службенике, члан 23. Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, (*Службени*

по основу уговора са одговарајућим приватним осигуравајућим друштвима. Дакле, другим речима, овакво осигурање није, нити може бити поверено неком од републичких фондова надлежних за здравствено, односно пензијско и инвалидско осигурање.²¹²⁰

Приказано колективно осигурање, само по себи, представља један облик неживотног осигурања,²¹²¹ док је у пракси у више наврата постављено питање да ли средства уплаћена на име премије оваквог осигурања имају карактер зараде, те у том смислу и да ли подлежу истом режиму опорезовања, као и уплати одговарајућих доприноса на име обавезног социјалног осигурања. Истичемо стога да премија која се уплаћује на име оваквог колективног осигурања у складу са матичним прописом о раду нема карактер зараде,²¹²² што последично значи и да она не подлеже ни обавези плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање.²¹²³ Претходно, између осталог, у складу и са дефиницијом зараде, као основице доприноса за запослене и за послодавце, у смислу Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање.²¹²⁴ Што се пак опорезивања ових премија тиче, треба имати у виду да је Законом о порезу на доходак грађана, као прописом којим се искључиво регулише питање опорезивања њиховог дохотка, прописано да се зарадом у смислу тог прописа не сматра премија осигурања коју послодавац плаћа *за све запослене* код неживотног колективног осигурања од последица незгоде, укључујући осигурање од повреда на раду и професионалних болести.²¹²⁵ Да се оваква премија осигурања уплаћује за све запослене, а не само за одређену групу запослених, притом, битан је предуслов у том смислу, те тако: „у случају кад домаће правно лице на терет својих средстава сноси трошак премије додатног колективног осигурања од несрећног случаја само за чланове извршног одбора, који су у радном односу у том домаћем правном лицу, тако што плаћање, у висини која одговара износу трошкова премија, врши једном годишње на основу фактуре испостављене од страних правних лица – оснивача домаћег правног лица, који осигуравајућем друштву непосредно плаћају премије додатног колективног осигурања од несрећног случаја за чланове извршног одбора у домаћем правном лицу, Министарство финансија сматра да то представља приход физичког лица који има карактер зараде и подлеже опорезивању.“²¹²⁶ Последично, дакле, уколико се премија колективног осигурања од повреда на раду и професионалних обољења уплаћује од стране послодавца само за одређене категорије запослених, она ће имати и порески третман зараде.²¹²⁷ Чињеница пак да се оваква премија осигурања, уколико се уплаћује за све запослене, не сматра зарадом, те да се стога и

гласник РС, бр. 96/2019), члан 90. Посебан колективни уговор за Електропривреду Србије, (*Службени гласник РС*, бр. 15/2015 и 38/2018), члан 54, итд.

²¹²⁰ У том смислу интересантно је решење пољског законодавца у складу са којим је утврђена и могућност да државна агенција која руководи обавезним социјалним осигурањем буде овлашћена да руководи чак и додатним шемама приватног осигурања - које је уведено као последица договора социјалних партнера. Вид. Andrzej Marian Świątkowski, *Social security law in Poland*, *op. cit.*, стр. 67.

²¹²¹ Закон о осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 139/2014), члан 9, тачка 1.

²¹²² Закон о раду, чл. 105, ст. 3, чл. 119, ст. 5.

²¹²³ „Исплата премије осигурања по основу колективног осигурања запослених не представља лично примање запослених, па не подлеже обавези плаћања доприноса за социјално осигурање.“, Пресуда Врховног суда Србије, У. 774/02, од 16. 4. 2003.

²¹²⁴ „Основица доприноса за запослене и за послодавце је зарада, односно плата и накнада зараде, односно плате у складу са законом који уређује радне односе, општим актом и уговором о раду, односно решењем надлежног органа (у даљем тексту: зарада).“ Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, члан 13, став 1.

²¹²⁵ Закон о порезу на доходак грађана, (*Службени гласник РС*, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 – испр., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - Одлука УС РС -7/2012 – усклађ. дин. изн., 93/2012, 114/2012 - Одлука УС РС – усклађ. дин. изн., 47/2013, 48/2013 – испр., 108/2013, 6/2014 – усклађ. дин. изн., 57/2014, 68/2014 - др. закон, 5/2015 - усклађ. дин. изн., 112/2015, 5/2016 – усклађ. дин. изн., 7/2017 - усклађ. дин. изн., 113/2017, 7/2018 – усклађ. дин. изн., 95/2018, 4/2019 – усклађ. дин. изн., 86/2019 и 5/2020 – усклађ. дин. изн.) – у даљем тексту: Закон о порезу на доходак грађана, члан 146, став 2, тачка 1. Додатно, у складу са овим законом под зарадом у смислу овог закона сматра се зарада која се остварује по основу радног односа, дефинисана законом којим се уређују радни односи и друга примања запослених. Вид. Закон о порезу на доходак грађана, члан 13, став 1.

²¹²⁶ Мишљење Министарства финансија, бр. 413-00-841/2009-04, од 4. 12. 2009.

²¹²⁷ Вид. Мишљење Министарства финансија, бр. 011-00-889/2016-04, од 26. 1. 2017.

не опорезује, делује и као логично решење законодавца када се има у виду предмет таквог осигурања - с обзиром на то да би његово опорезивање одмогло да послодавац на њега пристане и у пракси. У сваком случају, уколико до повреде на раду, односно професионалне болести дође, оштећени запослени имаће и право на одговарајућа давања из оваквог осигурања а на основу премија које је уплатио послодавац. Запослени, притом, неће имати право на накнаду штете од послодавца у делу у коме је остварио накнаду по основу колективног осигурања од последица несрећног случаја.²¹²⁸

Приказано колективно осигурање ипак не треба мешати са обавезним колективним осигурањем запослених у смислу Закона о безбедности и здрављу на раду. Наиме, Законом о безбедности и здрављу на раду прописана је обавеза послодавца да осигурају своје запослене од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, а ради обезбеђивања накнаде штете.²¹²⁹ Тумачењем овакве одредбе, појединац би могао доћи до закључка да је обавеза сваког послодавца да закључи уговор о осигурању од ових ризика са неким од приватних осигуравајућих друштава – чиме би испунио овакву, законом прописану обавезу. Ипак, овакво, наизглед, логично тумачење наведене норме може бити потенцијално проблематично при својој примени у пракси. Наиме, разматрајући могућност уговарања приватног осигурања у овом смислу, стручњаци Међународне организације рада истакли су и да се овако организовано осигурање, по правилу, не спроводи на начин који би био у сагласности са условима прописаним Конвенцијом Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несреће на послу и професионалних болести, а којом је Република Србија обавезана. Другим речима, приватно осигурање по правилу није организовано у складу са чланом 24 наведене Конвенције,²¹³⁰ а који гласи: „када администрацију не обезбеђује нека установа коју су успоставиле надлежне власти или неки владин орган одговоран пред неком законодавном власти, представници заштићених лица треба да учествују у управљању или да буду придружени у саветодавном својству у прописаним условима, национално законодавство може такође да предвиди учешће представника послодавца и јавних власти.“²¹³¹ Друго, пак, могуће тумачење ове одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду, може бити и обавеза уплате одговарајућег износа наменског доприноса ради пружања посебне заштите у погледу ова два социјална ризика у оквирима система обавезног социјалног осигурања,²¹³² што се,

²¹²⁸ „Правилно се указује у жалби тужене да су приликом одмеравања накнаде штете на име умањења животне активности, а обзиром да је тужиоцу исплаћена накнада из колективног осигурања, били испуњени услови за примену одредбе члана 948. став 3. Закона о облигационим односима. Наиме, одредбом члана 948. став 2. Закона о облигационим односима, прописано је да право на накнаду од трећег лица одговорног за наступање осигураног случаја припада осигуранику, односно кориснику, независно од његовог права на осигурану своту, док је одредбом става 3. истог члана, прописано да се наведена одредба не односи на случај када је осигурање од последица несрећног случаја уговорено као осигурање од одговорности.“, Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1. 2557/17, од 1. 2. 2018. "Утврђено чињенично стање оправдава и досуђивање правичне новчане накнаде за тражене видове нематеријалне штете, у складу са одредбом члана 200. Закона о облигационим односима. При том, код одмеравања висине штете, другостепени суд је адекватно и правилно утврдио све околности овог случаја које су од утицаја на одмеравање висине штете и то: дужину и интензитет претрпљених физичких болова и страха, карактер и врсту задобијене повреде и трајно заосталих последица на животну активност тужиље као и на њен естетски изглед, али и време протекло од штетног догађаја. Узимајући у обзир све ове чињенице, као и сврху и циљ коме накнада нематеријалне штете служи (ублажавања последица душевних болова), по оцени Врховног касационог суда, побијаном одлуком је правилно утврђена висина износа који представљају правичну накнаду за сваки од тражених видова нематеријалне штете, уз умањење штете за претрпљене душевне болове због умањења животне активности за висину износа који је тужили по овом основу већ исплаћен од стране осигуравајуће организације.“, Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 565/2016, од 16. 06. 2016. године.

²¹²⁹ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 53, став 1.

²¹³⁰ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције, op. cit.*, стр. 15.

²¹³¹ Конвенција Међународне организације рада бр. 121, члан 24, став 1.

²¹³² Закон о безбедности и здрављу на раду говори искључиво о обавези уплате финансијских средстава на терет послодавца, чији се износ одређује у зависности од нивоа повређивања, односно професионалног обољења или обољења у вези са радом на радном месту и радној околини – не дефинишући притом да ли се ради о давањима

имајући у виду став стручњака Међународне организације рада, и чини примеренијим решењем.

У сваком случају, сама природа оваквог осигурања за сада може представљати само предмет теоријске расправе с обзиром на чињеницу да је наведена одредба непримењива без доношења одговарајућег закона којим би се уредили услови и поступци оваквог осигурања – што до данашњег дана није учињено.²¹³³ Ова констатација потврђена је у више наврата и од стране надлежног министарства, које је у својим мишљењима указало на неопходност прављења дистинкције између ове обавезе и могућности уговарања колективног осигурања у складу са Законом о раду, као и на немогућност послодаваца да поступају у складу са одговарајућом одредбом Закона о безбедности и здрављу све док се не донесе њиме предвиђени пропис који би уредио ово питање.²¹³⁴ Помало је необично стога решење, садржано у Предлогу закона о безбедности и здрављу на раду, који овакву упућујућу норму не садржи.²¹³⁵ Оно што је свакако неспорно јесте да је спровођење у живот оваквог осигурања – уколико до њега дође, процес који са собом носи и низ отворених питања. Тако, на пример, за сада је недоречено који су то облици штете коју би овакво осигурање покривало, како се њиме отвара и могућност обештећења нематеријалне штете, као и материјалне штете на имовини запосленог (одећа, обућа и други предмети).²¹³⁶ С друге стране, уколико би се законодавац одлучио да овакво осигурање представља један вид обавезног социјалног осигурања, поставља се питање да ли би се радило о посебном осигурању – за чије би потребе био оформљен и посебан фонд, или би пак оно, као такво, било спроведено у оквиру општег обавезног социјалног осигурања као његов посебан огранак.²¹³⁷ Треће, а можда и најинтересантније питање јесте, да ли би овакво осигурање (без обзира на облик који би оно имало) ослобађало послодавца од одговорности за накнаду штете проузроковане реализацијом ових социјалних ризика – изузимајући наравно понашања послодавца која би се могла квалификовати као намерно наношење штете, односно крајња непажња. Претходно имајући у виду и тренутне економске могућности знатног броја послодаваца у Србији, у складу са којима је, чини нам се, тешко оправдати у потпуности увођење оваквог обавезног осигурања и, самим тим, њихових додатних улагања (која по свој прилици вероватно неће бити занемарљива) у облику премија или доприноса, а без било каквих повластица.²¹³⁸ У сваком случају, за сада, одговоре на ова и на друга евентуална питања можемо само нагађати све до законског уређивања овог питања – уколико до тога уопште и дође.

која би имала карактер доприноса или карактер премије осигурања. Вид. Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 53, став 2.

²¹³³ „Услови и поступци осигурања од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом запослених уређују се законом.“ Закон о безбедности и здрављу на раду, члан 53, став 3.

²¹³⁴ Вид. Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Управа за безбедност и здравље на раду, бр. 011-00-00016/2015-01, од 3. 4. 2015. Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Управа за безбедност и здравље на раду, бр. 011-00-00040/2016-01, од 6. 10. 2016.

²¹³⁵ Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, *op. cit.*, члан 65.

²¹³⁶ Ипак, нематеријална штета као и чисти економски губици, правило је, не спадају у штету покривену оквирима система обештећења запослених. Вид. Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 7.

²¹³⁷ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 14-15.

²¹³⁸ Овакав имунитет послодаваца у упоредном праву правда се и идејом да се запослени, осим у случају послодавчевог скривљеног понашања, одричу права на тужбу ради сигурних и лако доступних давања која функционишу по основу принципа објективне одговорности. Вид. Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 49-50.

СОЦИЈАЛНОПРАВНА ЗАШТИТА ЗА СЛУЧАЈ ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

1. Место осигурања од ризика повреде на раду и професионалне болести у систему социјалне сигурности

1.1. Повезаност ризика повреде на раду и ризика професионалне болести са другим социјалним ризицима

Како Јашаревић примећује, *појам социјалног ризика* није могуће увек разграничити од узрока самог ризика, а како се та два појма међусобно преплићу, те је тако, примера ради, незапосленост истовремено и ризик и узрок социјалног ризика.²¹³⁹ Да дефинисати повреду на раду односно професионално обољење као узрок настанка социјалног ризика или као посебан социјалан ризик није једноставан задатак може се видети и када се узме у обзир текст одговарајућих домаћих прописа о обавезном социјалном осигурању. Наиме, уколико се посматра текст Закона о пензијском и инвалидском осигурању, повреди на раду, односно професионалној болести, пре се може приписати карактер узрока реализације једног од овим прописима заштићених социјалних ризика (смрт издржаваоца, инвалидност, телесно оштећење, потреба за помоћи и негом другог лица).²¹⁴⁰ С друге стране, текстом Закона о здравственом осигурању како повреди на раду, тако и професионалној болести, јасно је признат карактер социјалног ризика јер, у складу са одговарајућом одредбом овог закона, обавезно здравствено осигурање обухвата и: „осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести.“²¹⁴¹ Видно је стога да делује просто немогуће изнаћи начин да се изврши перфектно разграничење. У том смислу Ступар се одлучује за појам *социјални случај* који у себи подразумева како срећан, тако и несрећан догађај, који је будућ и неизван и не зависи у потпуности од воље појединца, али и већ реализован догађај који умањује средства за егзистенцију и стандард живота лица – односно који му намеће несразмерне терете у односу и у поређењу са другим грађанима.²¹⁴² По узроцима настанка, Ступар дели овакве социјалне случајеве на *случајеве настале услед физиолошких узрока* (болест, материнство, старост, смрт итд.), *социјалне случајеве настале услед вршења одређене професије* (незапосленост, оштећење тела при раду - односно повреда на раду или професионална болест, опасност од наступања инвалидитета у вези са радом на одређеном послу), *социјалне случајеве настале услед породичних услова који оптерећују родитеље породице у њиховим обавезама према породици и њеним члановима*, *социјалне случајеве настале због друштвене средине* (нпр. случајеви који су проузроковани ратом), као и на *социјалне случајеве који су настали због физичке средине* (геолошке и метеоролошке појаве, пожар итд.).²¹⁴³ Шундерић ипак истиче да термин социјални случај, као такав, није примерен социјалном осигурању, како он у својој суштини подразумева догађај који се не може приписати у кривицу одређеном лицу – што се у социјалном осигурању може искористити у смислу да само догађаји чије се наступање не може приписати у кривицу осигураном лицу могу бити основ за остваривање одређених

²¹³⁹ Сенад Јашаревић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 4.

²¹⁴⁰ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 18.

²¹⁴¹ Закон о здравственом осигурању, члан 4, став 1.

²¹⁴² Михаило Ступар, *Социјална политика*, *op. cit.*, стр. 93-94.

²¹⁴³ *Ibid.*, стр. 93-119.

права.²¹⁴⁴ У том смислу, за случај, као догађај, нису битни елементи као што су могућност наступања, неизвесност, штетност или независност од воље субјекта. Стога, Шундерић истиче да је појму социјалног осигурања примеренији термин ризик или догађај. Неизвесност наступања одређеног догађаја не мора притом бити апсолутног карактера већ она, када је реч о социјалном осигурању, може бити и неизвесност релативног типа – подразумевајући у том смислу неизвесност тренутка наступања догађаја у питању. Социјални ризик у том смислу дакле подразумева могућност наступања одређеног догађаја који се неповољно одражава на материјалан положај осигураника. Другим речима, наступање социјалног ризика везује се за погоршање имовинског стања осигураника, чиме постаје ирелевантно да ли је узрок ризика срећан или несрећан догађај, с обзиром на то да он као такав узрокује губитак прихода или нове материјалне трошкове, односно терете.²¹⁴⁵ У том смислу, Петровић осигурани ризик дефинише као: „случај који може задесити осигурано лице у животу и раду, а који је довео (имао за последицу): 1. да то лице, у целини или делимично буде лишено прихода од свог рада, услед догађаја независних од његове воље, као што су болест, повреда на раду, професионално обољење, незапосленост и др., или 2. да су им због тога наметнути већи или нови терети, тј. повећане потребе, које он тешко може поднети, а чије наступање изазива нужност заштите од стране друштвене заједнице.“²¹⁴⁶ Тако се, како то Балтић и Деспотовић истичу, сви осигурани случајеви, односно социјални ризици, могу поделити на *физиолошке ризике* (болест, материнство, инвалидност, старост и смрт) и на *професионалне ризике* (несрећа на послу, професионално обољење и незапосленост).²¹⁴⁷

У социјалне ризике професионалног типа могу се дакле сврстати ризик незапослености, као и повреда на раду и професионално обољење док, видели смо, Ступар издваја и опасност од наступања инвалидитета у вези са радом на одређеном послу. Ранији прописи који су уређивали област радних односа познавали су *опасност од настанка инвалидности* запосленог која је, као таква, подразумевала обавезу послодавца да, по утврђивању права у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, распореди запосленог код ког таква опасност постоји на одговарајуће радно место, као и да му обезбеди друга права у складу са законом и колективним уговором.²¹⁴⁸ У том смислу, осим што је опасност од настанка инвалидности, као таква, подразумевала обавезу послодавца да распореди запосленог на одговарајуће радно место, она је представљала и основ за остваривање одређених права из пензијског и инвалидског осигурања. Тако, осигураник код кога је била утврђена опасност од настанка инвалидности имао је и право на новчану накнаду у оквиру пензијског и инвалидског осигурања, а по основу права на распоређивање на други одговарајући посао са пуним радним временом, као и право на преквалификацију или доквалификацију.²¹⁴⁹ Важећи Закон о пензијском и инвалидском осигурању, пак, институт опасности од настанка инвалидности више не познаје - осим у смислу прелазне одредбе којом се штити стечено право на накнаду по основу опасности од наступања инвалидности запосленог корисника овог права.²¹⁵⁰ Додатно, овакав појам опасности од наступања инвалидности која постоји у случају да услови рада у толикој мери утичу на здравље и радну способност запосленог да је основано ставити у изглед да ће код њега, без обзира на мере заштите на раду, у догледно време наступити инвалидност, не познаје ни важећи матични пропис о радним односима, мада се он данас - како то Јовановић истиче, може препознати у оквиру заштите запослених са здравственим

²¹⁴⁴ Боривоје Шундерић, Социјално право, *op. cit.*, стр. 73-74.

²¹⁴⁵ *Ibid.*, стр. 70-80.

²¹⁴⁶ Александар Петровић, *Осигурање за случај старости*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 1988, стр. 9.

²¹⁴⁷ Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије – систем радних односа Југославије и основни проблеми социологије рада*, *op. cit.*, стр. 340.

²¹⁴⁸ Закон о радним односима, (*Службени гласник РС*, бр. 55/96 и 28/2001), члан 77.

²¹⁴⁹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96, 46/98 и 29/2001), члан 29.

²¹⁵⁰ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 224.

сметњама, прописане важећим Законом о раду.²¹⁵¹ Оваква констатација у делу јесте исправна, с обзиром на циљ који оваква одредба има, односно с обзиром на њен превентивни карактер који се огледа у тежњи да се спречи појава настанка инвалидности, те је тако неспорно да се неки елементи овог института могу препознати у оваквом решењу. Ипак, чини се да он пре одговара институту измењене радне способности – која је сама по себи подразумевала трајне промене здравственог стања запосленог, насупрот опасности од настанка инвалидности код које је настанак таквих трајних промена представљао само могућност.²¹⁵² У сваком случају, запослени са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа тако, у складу са важећим матичним законом у области радних односа, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања. У том смислу, оваквом запосленом, као и особи са инвалидитетом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према њиховој преосталој радној способности.²¹⁵³

Инвалид рада, јесте лице које услед одређених биолошких узрока или професионалних узрока може бити *потпуно неспособно за рад* или бити *суочено са смањеним изгледима да нађе и очува посао*. У том смислу, док лица која су потпуно неспособна за рад, као таква, не могу радити ни на једном послу, лица код којих постоји умањена радна способност могу радити у складу са својом преосталом радном способношћу – али се зато сусрећу са проблемом умањених изгледа да нађу или да одрже своје запослење. Потоње и јесте разлог зашто се другонаведеној категорији инвалида рада – без обзира на то да ли је њихова радна способност умањена из биолошких разлога (урођених или услед повреде или болести у току живота) или професионалних разлога (повреда на раду, професионална болест), пружа и одговарајућа заштита у оквирима радног права.²¹⁵⁴ У том смислу Уставом Републике Србије посебна заштита гарантује се и инвалидима рада у складу са законом,²¹⁵⁵ чиме се заштита пружа како запосленим инвалидима који су као такви засновали радни однос, тако и запосленим инвалидима који су постали инвалидима за време свог запослења.²¹⁵⁶ Законодавац је, приликом састављања текста Закона о раду, као матичног прописа у области радних односа, употребио више него шаренолику терминологију у том смислу. Тако, док говори о забрани дискриминације запослених лица и лица која траже запослење, законодавац се одлучује за термин „инвалидност“,²¹⁵⁷ док кад говори о могућности примењивања позитивне дискриминације – у смислу одредаба закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених он употребљава термин „особа са инвалидитетом“.²¹⁵⁸ С друге стране, он поред заштите у погледу обавезе послодавца да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности коју гарантује „особи са инвалидитетом“, видели смо, исту заштиту гарантује и „особи са здравственим сметњама,“ као запосленом коме су здравствене сметње утврђене од стране надлежног здравственог органа и који, као такав, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања.²¹⁵⁹ На овај начин законодавац заправо гарантује одговарајућу заштиту како у смислу забране дискриминације особа са инвалидитетом приликом запошљавања, тако и запосленима који су постали инвалиди у току трајања свог запослења, али и лицима код којих

²¹⁵¹ Предраг Јовановић, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 4/2015, стр. 1483.

²¹⁵² Александар Јоксимовић, Дана Митровић, Душан Максимовић, Михаило Марковић, Мирко Жарковић, Миодраг Жарковић, Косара Симић, Соња Гајић, Зорка Јанковић, Владан Јовановић, *Коментар прописа о пензијском и инвалидском осигурању социјалистичке Републике Србије*, Центар за радничко самоуправљање, Београд, 1983, стр. 70.

²¹⁵³ Закон о раду, члан 81, став 2, члан 101.

²¹⁵⁴ Предраг Јовановић, „Заштита инвалида у радној средини“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2015, стр. 936-937.

²¹⁵⁵ Устав РС, члан 60, став 5.

²¹⁵⁶ Предраг Јовановић, „Заштита инвалида у радној средини“, *op. cit.*, стр. 939.

²¹⁵⁷ Закон о раду, члан 18.

²¹⁵⁸ Закон о раду, члан 22, став 2.

²¹⁵⁹ Закон о раду, чл. 101, чл. 81, став 2.

до инвалидности може доћи услед погоршања већ постојећих здравствених сметњи. Притом, како Јовановић исправно примећује, особа са инвалидитетом која је као таква и запослена, при тренутку запослења распоређује се на радно место које одговара њеној преосталој радној способности - чиме обавеза послодавца да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности овим лицима губи смисао. Ипак, наведена обавеза као таква добија свој смисао под претпоставком да се у одговарајућој одредби Закона о раду мисли на инвалида рада који има право да настави са радом на свом или другом одговарајућем послу, у складу са његовом преосталом радном способношћу.²¹⁶⁰ Ипак, овако гарантована посебна заштита, чини нам се, у потпуности губи свој смисао, пре свега, када се има у виду да у даљем тексту Закона о раду законодавац прописује да се, уколико послодавац оваквим лицима не може обезбедити одговарајући посао у складу са њиховом радном способношћу, такви запослени имају сматрати вишком. Ситуација ипак постаје још гора када се има у виду и да – за разлику од осталих запослених који представљају вишак и којима се гарантује да послодавац на тим истим пословима не може да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, оваква гаранција инвалидима рада и лицима са здравственим сметњама који се сматрају вишком, није пружена.²¹⁶¹ Законодавац дакле не само да је ставио инвалиде рада у исти положај у коме се налазе и остали запослени када послодавац није у стању да им обезбеди одговарајући посао, већ су они суштински стављени и у неповољнији положај од њиховог. Овакво решење стога не само да је неправично, већ се у потпуности коси и са принципом позитивне дискриминације лица са инвалидитетом при њиховом запошљавању - како би он у својој суштини, требало посредно да подразумева и стимулацију послодавца да очувају њихово запослење.²¹⁶² Последично, приказана ситуација – може се лако видети, потенцијално доводи и до реализације једног потпуно новог социјалног ризика, односно ризика незапослености особа са инвалидитетом, као и оних лица код којих је наступање инвалидности реална опасност.

Иако дакле, на први поглед, овакве ризике не везује ништа осим чињенице да се могу класификовати у категорију социјалних ризика, уколико пажљиво посматрамо запазићемо да њих повезује много више од тога. Повреда на раду и професионална болест тако могу бити основ за остваривање права по основу здравственог осигурања.²¹⁶³ Уколико, пак, услед последица повреде на раду или професионалног обољења дође до трајнијег оштећења здравља, запослени могу остваривати одговарајућа права која им следују у оквиру пензијског и инвалидског осигурања – као што је то инвалидска пензија или новчана накнада за телесно оштећење проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу.²¹⁶⁴ Тако, ако код запосленог, услед повреде на раду или професионалне болести, дође до потпуног губитка радне способности, по сили закона долази и до престанка радног односа²¹⁶⁵ док он, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, стиче право на инвалидску пензију - по основу наступелог ризика инвалидности.²¹⁶⁶ Уколико, пак, код запосленог дође до делимичног инвалидитета, односно уколико он поседује преосталу радну способност, он се као такав неће сматрати инвалидом у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, већ ће му бити пружена одговарајућа радноправна заштита у виду дужности послодавца да му обезбеди

²¹⁶⁰ Предраг Јовановић, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *op. cit.*, стр. 1481.

²¹⁶¹ Закон о раду, чл. 102, ст. 2, чл. 182, ст. 1. Уосталом, како то Јовановић одлично запажа, одредба по којој ако послодавац *не може* да обезбеди посао инвалиду, тог инвалида може да прогласи вишком и да му да отказ уговора о раду, потпуно номо-технички одудара од одредбе у којој је речено да је послодавац *дужан* да обезбеди обављање послова инвалиду, те тако представља и својеврсну правну антиномију. Предраг Јовановић, „Позитивна дискриминација (с освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, број 1/2018, стр. 15.

²¹⁶² *Ibid.*, стр. 14-16.

²¹⁶³ Закон о здравственом осигурању, члан 4, став 2.

²¹⁶⁴ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 18.

²¹⁶⁵ Закон о раду, члан 176, став 1, тачка 1.

²¹⁶⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 21.

обављање послова према преосталој радној способности.²¹⁶⁷ Ипак, уколико оваква радноправна заштита закаже, долази до реализације социјалног ризика незапослености, како се запосленом може отказати радни однос у складу са одредбом која прописује да се он, уколико послодавац није у стању да му обезбеди одговарајући посао, има сматрати вишком.²¹⁶⁸ С друге стране, страх од незапослености може бити и један од разлога услед ког запослени може пристати да ради на пословима на којима нису примењене одговарајуће мере заштите здравља и безбедности на раду, чиме се ствара и својеврстан зачаран круг у реализацији социјалних ризика. Овакав тренд посебно је уочен код омладине с обзиром на то да, суочени са тешкоћама на које наилазе на тржишту рада, они могу осећати притисак да прихвате било какав посао који се нуди, често не узимајући у обзир да ли услови рада којима су изложени представљају ризик по њихову безбедност и здравље.²¹⁶⁹ У том смислу, у складу са подацима Европске агенције за безбедност и здравље на раду, број несрећа на раду које за последицу немају смртни исход за више од четрдесет процената је већи код оваквих запослених, док су они такође склонији и професионалним болестима.²¹⁷⁰ Оно што се може закључити из претходно изложеног јесте да питање регулисања начина са којим се један правни систем има носити са повредама на раду и професионалним обољењима, тј. са њиховим последицама, представља једну посебно деликатну проблематику која, уколико није регулисана на адекватан начин, може представљати потенцијални извор нових друштвених проблема и даљег продубљивања социјалних разлика у оквиру становништва.

1.2. Осигурање од повреда на раду и професионалне болести као део општег система обавезног социјалног осигурања

Решење у складу са којим се обештећење запослених за штету која је настала услед повреде на раду, односно професионалних болести, обезбеђује у оквиру општег система обавезног социјалног осигурања, без формирања одређене посебне шеме социјалног осигурања намењене овим ризицима (као што је то учињено у Републици Србији), као што смо истакли, представља један „недовољно развијен“ систем обештећења запослених.²¹⁷¹ Ипак, оваква пракса традиционално је саставни део појединих европских државних система социјалног осигурања, те се Република Србија, у том смислу, не може посматрати као изоловани пример. Тако се, примера ради, у мађарском систему социјалног осигурања давања на име повреда на раду и професионалних болести такође остварују у оквиру здравственог и пензијског осигурања, као две гране система социјалног осигурања. У оквиру које гране осигурања ће се пружити заштита запосленом зависиће пак од природе самих давања која се њоме и обезбеђују. Следствено томе, здравствена заштита и права по основу привремене неспособности за рад биће обезбеђени у оквиру здравственог осигурања док ће се, с друге стране, давања на име трајне неспособности за рад обезбеђивати у оквиру пензијског осигурања.²¹⁷² Другим речима, посебно осигурање у погледу ризика повреде на раду, односно професионалне болести у Мађарској не постоји, док диференцијација доприноса у зависности од природе активности послодавца и ризика које она као таква носи са собом није утврђена.

²¹⁶⁷ Закон о раду, члан 101.

²¹⁶⁸ Закон о раду, члан 102, став 2.

²¹⁶⁹ Safety and health at work: Why are youth at risk?, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/safety-health/youth#injury-illness>. 8. 6. 2020.

²¹⁷⁰ Factsheet 101 - Health promotion among young workers A summary of good practice cases, <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-101-health-promotion-among-young-workers-summary-good-practice-cases/view>, 8. 6. 2020.

²¹⁷¹ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 70.

²¹⁷² József Hajdú, *The Hungarian workers' compensation system*, Acta Juridica et Politica Tomus LXVIII. Fasciculus Szeged, Officina Nyomda, Szeged, 2006, стр. 8, 12-13.

Како жртве повреда на раду и професионалних болести у Мађарској у оквиру обавезног социјалног осигурања могу себи прибавити један врло скроман износ обештећења, послодавац може одговарати за штету која је настала као последица повреде на раду, односно професионалне болести у складу са правилима о грађанскоправној одговорности и то по принципу објективне одговорности послодавца. Овако строго уређено питање одговорности послодавца ипак је ублажено изменом одговарајућих прописа, која је омогућила послодавцима већи маневарски простор за ослобађање од одговорности за обештећење овако настале штете, у складу са изузетним основима за њено искључење.²¹⁷³ Наиме, док је у складу са текстом раније важећих прописа у области рада послодавац могао да се ослободи од одговорности за штету која је настала као последица повреда на раду и професионалних обољења у случају да је штета настала услед неизбежног догађаја који се налазио ван његовог *поља пословања*, важећим прописима термин *поље пословања* замењен је термином *поље контроле* (што је и учињено у жељи да се искључи одговорност послодавца у случајевима када послодавац није могао имати чак ни посредан утицај на узрок штете). Наиме, сам термин *поље пословања* у судској пракси тумачен је доста широко, што је за последицу имало да је послодавац скоро увек одговарао за овако насталу штету.²¹⁷⁴ С друге стране, када се говори о пољу контроле, послодавац ће одговарати по основу свих околности пословања (као што су то алат, енергија и запослени) а на које он заиста може ефективно утицати – како ће се сматрати да такве ствари јесу под његовом контролом. Опет, уколико до штете дође услед екстерних околности које су изван послодавчеве контроле, послодавац неће одговарати за штету уколико околности у питању нису биле предвидиве, као и уколико се од њега не би могло очекивати да такве околности елиминише. Како то Кун истиче, овако организовано обештећење запослених има озбиљних недостатака, посебно због чињенице да то што доприноси за обавезно социјално осигурање нису диференцирани истовремено представља и немогућност подстицаја превенцији повреда на раду и професионалних обољења,²¹⁷⁵ те тако послодавци немају непосредан економски интерес да умање ризике који су везани за саму радну средину.²¹⁷⁶ У том смислу, дакле, не само да се не умањује ниво ризика коме су запослени изложени, већ се умањује и шанса за њихово адекватно обештећење - услед релаксирања норми које се тичу одговорности послодавца за обештећење, скопчаних са недовољно задовољавајућим давањима доступним у оквиру система обавезног социјалног осигурања. Ипак, запослени који су жртве повреда на раду или професионалних болести јесу у повољнијем положају у односу на запослене код којих је до здравственог погоршања дошло услед повреде или болести ван рада - и то како из аспекта предуслова за стицање одређених права, тако и из аспекта висине гарантованих давања у оквиру осигурања.²¹⁷⁷

Слично мађарском, грчки законодавац заштиту од штете проузроковане ризиком повреде на раду, односно професионалне болести, такође пружа у оквиру здравственог и пензијског осигурања, а у зависности од самих последица таквих повреда, односно болести. Давања намењена заштити од ова два ризика остварују се пак под повољнијим условима у односу на друге повреде и болести - како у смислу предуслова за остваривање права, тако и у смислу висине одговарајућих давања,²¹⁷⁸ док се сам систем финансира из доприноса који падају како на терет послодавца, тако и на терет запослених.²¹⁷⁹ С друге стране, грчко

²¹⁷³ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 68-75.

²¹⁷⁴ Erika Kovacs, „Occupational health and safety in Hungary: changes in the name of competitiveness?“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, стр. 182-185.

²¹⁷⁵ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 73, 77.

²¹⁷⁶ Ferenc Kudász, Imre Nagy, Károly Nagy, *OSH system at national level – Hungary*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Hungary, 17. 7. 2020.

²¹⁷⁷ József Hajdú, *Labor law in Hungary*, Wolters Kluwer Law & Business, the Netherlands, 2015, стр. 189-192.

²¹⁷⁸ Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece*, *op. cit.*, стр. 111-114.

²¹⁷⁹ MISSOC, *op. cit.*

законодавство поседује и одређене специфичности када је реч о приступу питању одговорности послодавца за обештећење. Наиме, раније послодавац у Грчкој није одговарао за штету која је била последица повреда на раду, односно професионалне болести запослених покривених заштитом чији је носилац Институт социјалног осигурања (*ИКА*), осим у случају када је штета била последица његовог скривљеног понашања, односно скривљеног понашања његових представника на радном месту.²¹⁸⁰ Дакле, једино у потоњем случају запослени, а у случају његове смрти чланови његове породице, имали су право да туже послодавца и захтевају разлику између накнаде штете покривене у оквиру социјалног осигурања и стварног, односно потпуног, износа штете.²¹⁸¹ С друге стране, у пракси се показало да судови могу показати и одређене склоности ка ослобађању послодавца од овакве субјективне одговорности за обештећење запослених, односно њихових породица, што је и разлог зашто су се поједине пресуде нашле на оштром удару критике стручне јавности.²¹⁸² У сваком случају, овакво решење, мада необично за систем обештећења запослених који је организован на овакав начин, оправдава се дужношћу послодавца да издвоје додатна средства за уплату доприноса на име професионалног ризика *ИКА*, а у висини од једног процента од укупног износа примања запослених. Ипак, иако је у теорији овакав допринос требало да се наменски употребљава за заштиту од професионалних ризика, у пракси се употребљавао ради финасирања других финансијских обавеза као што су пензије.²¹⁸³ Без обзира на то, обавеза послодавца на уплату додатног процента осигурања задржана је и даље, након реконструкције система социјалног осигурања.²¹⁸⁴ Наиме, од првог јануара 2017. године долази до значајних измена у грчком систему социјалног осигурања – формирањем Јединственог фонда социјалне сигурности (*ЕФКА*) као тзв. кишобран организације у чијим оквирима се остварује право на све облике социјалних давања.²¹⁸⁵ Овакве институционалне измене ипак нису утицале на остваривање права из обавезног социјалног осигурања у случају наступања повреде на раду, односно професионалних болести – како посебна шема осигурања од ових ризика и даље не постоји, док се у зависности од последица оваквих повреда, односно болести, одговарајућа права по том основу остварују у оквиру здравственог осигурања или у складу са одговарајућим одредбама којима се уређује питање пензијског осигурања.²¹⁸⁶ Стопа доприноса за социјално осигурање није диференцирана, с тим што је она виша на посебно тешким пословима, по чијем основу осигураници стичу право на пензију пет година раније.²¹⁸⁷ Ипак, за разлику од домаћег решења које познаје додатни допринос за пензијско и инвалидско осигурање за стаж осигурања који се запосленом урачунава са увећаним трајањем, као обавезу

²¹⁸⁰ Viktoria Douka, Vasileios Koniaris, *Labour law in Greece, op. cit.*, стр. 173.

²¹⁸¹ Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece, op. cit.*, стр. 117.

²¹⁸² Пример овакве судске праксе јесте и пресуда Врховног суда Грчке бр. 1253/2014, којом је послодавац ослобођен од одговорности за смрт возача цистерне како је суд оценио да чињеница да је возач на дан несреће возио три и по сата дуже него што је то било дозвољено, с обзиром на то да је пре тог дана имао четири дана одмора, у складу са уобичајеним искуством није представљала подобан узрок оваквог исхода. Породица је иначе истакла да је притисак послодавца на преминулог запосленог да ради прековремено, без било каквих пауза ради одмора, представљао уобичајену праксу. Пристанак запосленог на такав рад без икаквог противљења, они су пак објашњавали страхом од могућности да изгуби запослење. Више о овоме: Elena Kousta, *Greece: Supreme Court rules on liability of employees in occupational accidents*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/greece-supreme-court-rules-on-liability-of-employees-in-occupational-accidents>, 17. 7. 2020.

²¹⁸³ Spyros Dontas, *OSH system at national level – Greece, op. cit.*

²¹⁸⁴ Greece, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/745feb31-en/index.html?itemId=/content/component/745feb31-en>, 17. 7. 2020.

²¹⁸⁵ Spyros Dontas, *OSH system at national level – Greece, op. cit.*

²¹⁸⁶ European Commission, *Your social security rights in Greece*, 2019, стр. 20, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en>, 17. 7. 2020.

²¹⁸⁷ Greece, *op. cit.*

послодавца,²¹⁸⁸ грчки законодавац терет финансирања оваквих доприноса распоредио је како на послодавце, тако и на запослене.²¹⁸⁹

Словенија је, такође, још једна држава у којој се обештећење од повреда на раду и професионалних обољења пружа у оквиру здравственог, као и пензијског и инвалидског осигурања, а с обзиром на то да посебна грана осигурања за ризик повреде на раду, односно професионалне болести, није утврђена. Ипак, ова два социјална ризика имају одређен преференцијални третман у оквиру обавезног социјалног осигурања који се огледа у лакшем остваривању права из осигурања, као и у њиховој висини, односно њиховом обиму. Обе гранама осигурања управљају одговарајући фондови основани за ту намену, односно Фонд за здравствено осигурање (*Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije*) као и Фонд за пензијско и инвалидско осигурање (*Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije*), при чему се доприноси намењени финансирању обавезног социјалног осигурања плаћају како на терет послодавца, тако и на терет запослених. Висина доприноса коју имају уплатити послодавци није притом диференцирана, односно не зависи од природе делатности послодавца, као ни од ризика које она са собом носи. Ипак, послодавац је дужан да обезбеди и средства за додатне доприносе који покривају ризик повреда на раду и професионалних обољења, а који се уплаћују у оквиру здравственог осигурања²¹⁹⁰ ради финансирања давања по основу привремене спречености за рад,²¹⁹¹ што је решење које налазимо и у Републици Хрватској.²¹⁹² Сама уплата додатног доприноса, притом, не ослобађа послодавца од одговорности за штету која је настала као последица повреда на раду и професионалних обољења, с тим што они могу одговорати у висини разлике стварне штете и исплаћених давања из обавезног социјалног осигурања. Ипак, одговарајући фонд ће имати право да тражи да му послодавац исплати накнаду на име средстава исплаћених из обавезног социјалног осигурања, уколико је штета настала услед неадекватне имплементације мера безбедности и заштите здравља на раду од стране послодавца.²¹⁹³ Словеначки послодавац, притом, исто као и српски послодавац, може одговорати како по основу кривице, тако и по основу објективне одговорности.²¹⁹⁴

Слично претходним решењима, обештећење за ризике повреде на раду, односно професионалне болести запослени у Хрватској могу тражити у оквирима здравственог и пензијског осигурања. Овим лицима су, тако, доступна одређена давања по основу привремене спречености за рад, као и давања по основу инвалидности и телесног оштећења. Наведена права, запослена лица погођена овим ризицима могу остварити при одговарајућем фонду социјалног осигурања, у зависности од својих потреба - односно при фонду за здравствено осигурање (*Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje*) или при фонду за пензијско осигурање (*Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje*).²¹⁹⁵ Права по основу здравственог осигурања остварују се притом на основу уплате одговарајућих доприноса од стране послодавца, који подразумевају и *додатан допринос за заштиту здравља на раду*, док терет доприноса намењених пензијском осигурању пада на запослене. Стопа доприноса коју послодавац има уплатити на име здравственог осигурања је, притом, недиференцираног типа,²¹⁹⁶ док послодавац за насталу штету, у складу са посебним прописом, одговара искључиво по основу

²¹⁸⁸ Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, чл. 10, 46.

²¹⁸⁹ Greece, *op. cit.*

²¹⁹⁰ Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, *Social security law in Slovenia, op. cit.*, стр. 26-27, 57-59, 125.

²¹⁹¹ Social Security Country Profiles: Slovenia, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=SI®ionId=EUR&filtered=false>, 16. 3. 2020.

²¹⁹² Social Security Country Profiles: Croatia, *op. cit.*, 16. 3. 2020.

²¹⁹³ Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, *Social security law in Slovenia, op. cit.*, стр. 142.

²¹⁹⁴ Zvone Vodovnik, Etelka Korpič-Horvat, Luka Tičar, *Labour law in Slovenia*, Wolters Kluwer Law & Business, 2018, стр. 163.

²¹⁹⁵ Hrvatska (službeni naziv : Republika Hrvatska) - Ozljede na radu i profesionalne bolesti, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&langId=hr&intPageId=4461>, 17. 7. 2020.

²¹⁹⁶ Doprimosi za obvezna osiguranja, *op. cit.*

објективне одговорности.²¹⁹⁷ Како и иначе већина система, односно готово сви системи, подразумевају одређени преференцијални третман повреда на раду и професионалних болести у односу на повреде и болести које нису последица рада,²¹⁹⁸ истим примером води се и Република Хрватска.²¹⁹⁹

1.3. Посебне шеме осигурања од повреда на раду и професионалних болести у оквиру социјалног осигурања

1.3.1. Самостални фондови

Одређени број европских држава одлучио се за оснивање самосталних институција за заштиту од повреда на раду и професионалних болести, чиме се заправо формирају посебне институције социјалног осигурања којима се запосленима пружа заштита у погледу ових ризика. Тако организовани системи могу се разликовати у зависности од тога да ли су уређени на начин да једна јединствена национална институција покрива готово све запослене (што је случај са државама као што су Италија, Швајцарска и Белгија) или да систем, сам по себи, подразумева формирање више различитих фондова за осигурање који покривају различите категорије запослених (као што је учињено у Немачкој и у Аустрији).²²⁰⁰ Додатно, у оквиру оваквих система приметне су и одређене разлике у приступу евентуалној одговорности послодавца за обештећење настале штете, односно у значају који јој се придаје. У том смислу, док се у појединим државама одговорност послодавца за обештећење знатно лимитира, у другим земљама она представља значајан вид обештећења настале штете – чак и уколико одређена ограничења постоје.²²⁰¹

Пионир у спровођењу теорије професионалног ризика у праксу примењену у оквирима социјалног осигурања јесте Немачка,²²⁰² у којој је посебно осигурање од повреда на раду и професионалних болести уведено још 1884. године Законом о осигурању од индустријских повреда (*Unfallversicherungsgesetz – UV*). Овакав систем представља свеобухватан систем

²¹⁹⁷ Објективне одговорности послодавац се може ослободити уколико је штета настала услед више силе, као и услед намере или крајње непажње радника или трећег лица, на које послодавац није могао утицати, нити је њихове последице могао избећи. Стога: „Не постоји одговорност тужене за накнаду штете [...] јер је чекајући крај радног времена обављао радњу које немају везе са његовим радним местом и које му послодавац није наложио извршити, јер се у обављању те самоиницијативно предузете радње помагања колеги у постављању антене, олако и без размишљања наслонио на заштитну оградицу на прозору која по самој природи ствари није намењена за наклањање и седење [...] радња тужене да такву оградицу не причврсти шрафовима који би могли издржати пуну тежину човека не представља пропуст послодавца да осигура сигурне услове рада.“ *Županijski sud u Zagrebu, Grž-1779/13 od. 24. veljače 2015. нав. према: Domagoj Franjo Frntić, Iris Gović Penić, Darije Hanzalek, Darko Milković, Nataša Novaković, Krešimir Rožman, Detaljni komentar Zakona o radu, op. cit., стр. 566.*

²¹⁹⁸ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 67.

²¹⁹⁹ Тако се, примера ради, право на инвалидску пензију услед инвалидности која је последица повреде на раду или професионалне болести у Републици Хрватској остварује независно од пензијског стажа, што није случај са повредама или болестима ван рада. Вид. *Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, https://www.mirovinsko.hr/default.aspx?ID=72, 20. 7. 2020.*

²²⁰⁰ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције, op. cit., стр. 17-18.*

²²⁰¹ Тако, примера ради, Кун оцењује немачки систем као „чисто компензациони модел“ који одговорности послодавца за обештећење придаје минималан значај, док насупрот њему издваја системе, као онај који постоји у Италији, у коме се одговорности послодавца за обештећење овако настале штете пружа знатно већа тежина. Вид. *Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, op. cit., стр. 66.*

²²⁰² Ратко Пешић, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције, op. cit., стр. 39.*

јавног осигурања и као такав финансира се из средстава послодаваца. Управљање системом поверено је (*Gewerbliche Berufsgenossenschaften – BGs*)²²⁰³ институцијама обавезног осигурања,²²⁰⁴ у погледу несрећа на раду у области привреде (приватни сектор), као и посебним установама у области пољопривреде (*landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften*) и у јавном сектору (*Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*).²²⁰⁵ Тако ову варијацију модела посебне институције за обештећење повреда на раду и професионалних болести карактерише, дакле, постојање различитих институција (фондова) за осигурање ових ризика који покривају различите категорије запослених.²²⁰⁶ Све фондове на националном нивоу заступа федерација одговарајуће групе фондова,²²⁰⁷ те тако, примера ради, интересе фондова обавезног осигурања од несрећа на раду у привреди и у јавном сектору заступа *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV*.²²⁰⁸ Сама давања, гарантована у оквиру овог посебног осигурања, доступна су по принципу објективне одговорности, те је постојање кривице послодавца за насталу штету ирелевантно када је у питању обештећење запослених, при чему су давања из посебног осигурања ограничена и по правилу не пружају потпуно обештећење.²²⁰⁹ Чињеница да је запослени осигуран на овакав начин ослобађа послодавца од одговорности за обештећење штете која је настала услед повреде на раду, односно услед професионалне болести – без обзира на то да ли је давањима из осигурања штета покривена у потпуности или не. Овакав имунитет послодавца у погледу одговорности за наведену штету, као такав, ипак, непримењив је уколико је послодавац штету проузроковао намерно, док постоје и случајеви тзв. преплаћивања штете - до којих долази код запослених који примају накнаду за случај губитка радне способности, а да притом нису претрпели никакав губитак прихода²²¹⁰ Уопштено говорећи, обавеза финансирања оваквог осигурања послодавца ослобађа од одговорности за обештећење штете, осим у изузетним случајевима,²²¹¹ док висина такве финансијске обавезе зависи од ризика који се везују за рад у појединим секторима.²²¹² Евентуални спорови који могу настати у погледу оваквог посебног осигурања решавају се пред посебним, социјалним судовима, који су карактеристични по посебном поступку који омогућава олакшано истицање захтева оштећених запослених (који не сnose судске трошкове оваквог поступка).²²¹³ Притом, с обзиром на чињеницу да институције обавезног осигурања од несрећа на раду имају више него незанемарљив интерес да спрече настанак несрећа на раду, оне имају и обавезу да ангажују и инспекторе надлежне за надзор у области безбедности и здравља на раду.²²¹⁴

На још један пример оваквог посебног осигурања од повреда на раду и професионалних болести наилазимо у Италији, у којој овакво осигурање представља најстарију грану социјалног осигурања. У том смислу, осигурањем је пружен и одређени преференцијални третман жртава професионалних болести и повреда на раду у односу на лица чије је погоршано здравствено стање последица других узрока. Само осигурање примењиво је искључиво у погледу опасних активности, при чему њихова дефиниција омогућава да заштита коју овакво

²²⁰³ Niels J. Philipsen, „Industrial accidents and occupational diseases: some empirical findings for the Netherlands, Belgium, Germany and Great Britain“, in: Shifts in Compensating Work-Related Injuries and Diseases у: Saskia Klosse, Ton Hartlief (eds), *Shifts in Compensating Work-Related Injuries and Diseases*, Springer, Vienna, 2007, стр. 180.

²²⁰⁴ Niels J. Philipsen, „Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective“, *op. cit.*, стр. 172.

²²⁰⁵ Raimund Waltermann, „Employers’ liability and workers’ compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 275.

²²⁰⁶ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 17.

²²⁰⁷ *Ibid.*, стр. 17.

²²⁰⁸ The tasks of the accident insurance system, <https://www.dguv.de/en/organization/jurisdiction/index.jsp>, 15. 3. 2020.

²²⁰⁹ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 5-8.

²²¹⁰ Olaf Deinert, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, *op. cit.*, стр. 145-147.

²²¹¹ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 10.

²²¹² MISSOC, *op. cit.*

²²¹³ Raimund Waltermann, „Employers’ liability and workers’ compensation: Germany“, *op. cit.*, стр. 275.

²²¹⁴ Edoardo Ales, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, *op. cit.*, стр. 441-442.

осигурање пружа обухвата велику већину запослених.²²¹⁵ Притом, иако је правило да се у оквиру овако организованог система обештећења не пружа накнада за нематеријалну штету,²²¹⁶ након 2000. године обухват заштите која се пружа овим посебним осигурањем проширен је и на тзв. *биолошко оштећење*, које је дефинисано као психофизичко оштећење здравља запосленог које може да произведе како материјалну тако и нематеријалну штету. С тим у вези, у оквиру осигурања се, поред накнаде материјалне штете која је проузрокована поменутих билошким оштећењем, пружа и одговарајућа накнада на име нематеријалне штете, што је решење које је протеклом година проширено и на психичка оштећења која утичу на понашање запослених у свакодневном социјалном животу, као што су стрес, анксиозност, депресија, разне фобије итд. На овај начин су заправо покривене и оне ситуације у којима штета није резултат опасних активности већ и организације рада од стране послодавца.²²¹⁷ Уплата доприноса за осигурање представља обавезу послодавца, а њихова висина зависи од процењеног нивоа ризика,²²¹⁸ док је њихово прикупљање као и обезбеђивање одговарајућих новчаних давања поверено агенцији јавног карактера (*Instituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - INAIL*), у оквиру које се пружа заштита у случају настанка повреда на раду, односно професионалних болести.²²¹⁹ Оваква јединствена национална институција социјалног осигурања надлежна је за, односно покрива, готово све запослене у јавном и у приватном сектору, као и одређене категорије samozапослених лица.²²²⁰ Само осигурање функционише по принципу објективне одговорности, те заштита која се њиме пружа – односно обештећење, не зависи од чињенице да ли кривица послодавца постоји као ни од тога да ли је несрећу на раду проузроковао директно запослени, док је његова битна карактеристика и искључење одговорности послодавца за штету која је настала као последица повреде на раду и професионалне болести. Ипак, овакав имунитет не односи се и на штету која превазилази ниво обештећења који је запосленом обезбеђен у оквиру посебног осигурања, како запослени може судским путем тражити од послодавца да му овакву разлику и надокнади. Осим тога, изузетно послодавац може одговорати и за регрес обештећења исплаћеног *INAIL*.²²²¹

1.3.2. Посебан огранак социјалног осигурања

Установљавање посебног „огранка“ намењеног ризицима повреде на раду, односно професионалне болести, у оквиру постојећег система социјалне сигурности, релативно је често институционално решење када се говори о осигурању од ова два ризика. Давања која се по правилу обезбеђују у оквиру оваквог огранка могу бити различита али се, по правилу, из његових средстава финансира здравствена нега, дугорочна и краткорочна новчана давања, као и услуге рехабилитације и превенције. Овакав систем, притом, може имати различите појавне облике, те је, у том смислу, у Француској он имплементиран формирањем посебног огранка као дела главног фонда за здравствено осигурање, док је, с друге стране, у складу са пољским решењем, посебан огранак социјалног осигурања имплементиран као огранак фонда општег

²²¹⁵ Simonetta Renga, *Social security law in Italy*, *op. cit.*, стр. 85.

²²¹⁶ Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation”, *op. cit.*, стр. 67.

²²¹⁷ Edoardo Ales, Luca Miranda, Alessia Giurini, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, *op. cit.*, стр. 240-241.

²²¹⁸ Social Security Country Profiles: Italy, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=IT®ionId=EUR&filtered=false>, 14. 3. 2020.

²²¹⁹ Simonetta Renga, *Social security law in Italy*, *op. cit.*, стр. 32-33, 86.

²²²⁰ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 16.

²²²¹ Edoardo Ales, Luca Miranda, Alessia Giurini, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, *op. cit.*, стр. 238-239.

социјалног осигурања.²²²² Из изложеног је дакле видно да се не ради о посебном осигурању од повреда на раду и професионалних болести, већ о посебним огранцима посвећеним управо овим ризицима, којима се на тај начин формира посебна шема обештећења жртава одговарајућих случајева.²²²³

Осигурање од повреда на раду у Француској је први пут установљено законом од 1898. године и, као такво, није представљало један вид социјалног осигурања већ законску обавезу послодавца да исплати паушалан износ оштећеном запосленом уколико запослени докаже да је до повреде коју је претрпео дошло за време рада. На тај начин, запослени више није морао да доказује кривицу послодавца за насталу повреду ради одређеног обештећења,²²²⁴ како је створена презумпција одговорности као подстицај послодавцу да закључи уговор о приватном осигурању од одговорности за обештећење овакве штете.²²²⁵ Ипак, прописи, на самом почетку, односили су се само на повреде на раду а не и на професионалне болести, које су као ризик препознате 1919. године.²²²⁶ Обавезно осигурање од ових ризика у оквиру система социјалне сигурности установљено је тек 1946. године, да би 1967. године на место Националног фонда социјалне сигурности била установљена и три различита независна фонда, која данас управљају са четири различите гране социјалног осигурања. У том смислу, управљање гранама здравственог осигурања (*maladie*) и осигурања од професионалних опасности (*accidents du travail et des maladies professionnelles*) од тог тренутка поверено је Националном фонду за здравствено осигурање запослених (*Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés*),²²²⁷ мада након 1994. године огранак намењен професионалним опасностима добија извесну финансијску самосталност, иако остаје саставни део Националног фонда за здравствено осигурање запослених.²²²⁸ Овакво обавезно осигурање финансира се искључиво из средстава послодавца, при чему се висина доприноса утврђује у зависности од процењеног степена ризика настанка повреде на раду, односно професионалне болести.²²²⁹ Иако се, у начелу, уплатом доприноса на име осигурања од професионалних опасности, послодавац ослобађа од одговорности за обештећење њима проузроковане штете, у изузетним случајевима запослена лица ће ипак имати право да од послодавца траже додатно обештећење и судским путем. Ово ће, наиме, бити случај уколико се послодавац понашао на неопростиво немаран начин (*faute inexcusable*), као и уколико је штету проузроковао намерно (*faute intentionnelle*).²²³⁰ Притом, да би се сматрало да се послодавац понашао на неопростиво немаран начин, потребно је да је био свестан постојања опасности која је претила запосленом, а да није предузео мере које су биле неопходне да би га заштитио.²²³¹ Сама штета, чије се обештећење обезбеђује у оквиру осигурања од професионалних опасности, јесте материјалног карактера, док нематеријална штета није њиме покривена. Ипак, у изузетним случајевима, када жртва претрпи одређени психолошки бол (примера ради у виду депресије), а који је настао као последица сексуалног узнемиравања или мобинга - он може бити сматран психолошком повредом која је настала као последица несреће на раду и као такав бити

²²²² Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 17.

²²²³ Чиме се ствара битна разлика између овог приступа и приступа описаног у делу 1.2 овог поглавља.

²²²⁴ Corinne Sachs-Durand, „Occupational health and safety in France: a good formal protection, but a problematic efficiency“, *op. cit.*, стр. 99.

²²²⁵ Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, *op. cit.*, 203-204.

²²²⁶ Corinne Sachs-Durand, „Occupational health and safety in France: a good formal protection, but a problematic efficiency“, *op. cit.*, стр. 99.

²²²⁷ Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, *op. cit.*, стр. 204.

²²²⁸ Philippe Jandrot, Katell Daniault, Lucie Mediavilla, *OSH system at national level – France*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_France, 18. 7. 2020.

²²²⁹ Social Security Country Profiles: France, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=FR®ionId=EUR&filtered=false>, 13. 3. 2020.

²²³⁰ Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, *op. cit.*, стр. 234.

²²³¹ Corinne Sachs-Durand, „Occupational health and safety in France: a good formal protection, but a problematic efficiency“, *op. cit.*, стр. 116-117.

обештећен у оквиру овог система. У том смислу, у оквиру ове гране осигурања финансирају се трошкови рехабилитације и других елемената здравствене заштите запосленог, накнаде зараде за време привремене спречености за рад и одговарајућа давања која се додељују запосленима који су претрпели одређени губитак физичке и радне способности, као и породичне пензије за чланове породице преминулих запослених лица.²²³²

С друге стране, обавезно осигурање од несрећа на раду у Пољској, као део општег система социјалног осигурања,²²³³ на управу је поверено Државној агенцији за социјалну сигурност (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych – ZUS*), као државној институцији под контролом министарства за рад и социјалну политику, а која и иначе управља свим шемама обавезног осигурања. Најважнија сврха *ZUS* јесте управљање општим фондом социјалне сигурности, док у њену надлежност спадају и послови прикупљања доприноса за социјалну сигурност, као и алокација тих средстава између различитих фондова социјалне сигурности.²²³⁴ Наиме, у оквиру општег фонда социјалне сигурности, утврђено је четири различита фонда у зависности од штете за чије су обештећење намењени, те је тако поред фонда за старосну пензију, формиран и пензијски фонд намењен различитим давањима као што су инвалидске и породичне пензије, накнада трошкова сахране итд., фонд за случај болести, као и фонд намењен обештећењу ризика несреће на раду, из кога се обезбеђују средства на име давања у случају наступања повреда на раду, односно професионалних болести.²²³⁵ Доприноси који се уплаћују у поменути фонд су диференцирани и у потпуности се исплаћују из средстава послодаваца, односно не финансирају се од стране осигураника.²²³⁶ Стога је и опште правило да је *ZUS* искључиво одговорна за обештећење штете која је проузрокована повредом на раду, односно професионалном болешћу, при чему су таква давања покривена из одговарајућег горепомеутог наменског фонда, док послодавац може сносити одговорност за насталу штету у складу са правилима о грађанскоправној одговорности, само у случају да је прекршио прописе који се односе на безбедност и здравље на раду.²²³⁷

2. Заштита за случај повреде на раду и професионалне болести у систему социјалног осигурања Републике Србије

2.1. Здравствено осигурање

У смислу Закона о здравственом осигурању обавезно здравствено осигурање обухвата како осигурање за случај болести и повреде ван рада, тако и осигурање за случај повреде на раду или професионалне болести.²²³⁸ Ипак, када се говори о остваривању права на здравствену заштиту, односно на новчану накнаду (право на накнаду зараде/плате за време привремене спречености за рад и право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите) - као права која се обезбеђују у оквиру оваквог обавезног осигурања²²³⁹ Закон прави јасну дистинкцију између права која се остварују по основу повреда на раду или професионалних болести и права која се остварују по основу повреде ван рада или болести која није настала на или у вези са радом. У том смислу, осигураници који су постали жртве повреда на раду, односно професионалних болести, Законом су стављени у повољнији положај

²²³² Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, *op. cit.*, стр. 217-223.

²²³³ Dominika Döre-Nowak, „Employers' liability and workers' compensation: Poland“, *op. cit.*, стр. 384.

²²³⁴ Andrzej Marian Świątkowski, *Social security law in Poland*, *op. cit.*, стр. 65-68.

²²³⁵ The Social Insurance Fund, <https://lang.zus.pl/en/finances/the-social-insurance-fund>, 14. 3. 2020.

²²³⁶ Contributions, <http://lang.zus.pl/en/finances/contributions>, 14. 3. 2018.

²²³⁷ Dominika Döre-Nowak, „Employers' liability and workers' compensation: Poland“, *op. cit.*, стр. 369-370.

²²³⁸ Закон о здравственом осигурању, члан 4.

²²³⁹ Закон о здравственом осигурању, чл. 49, 71.

од оних који су жртве другопоменутих повреда и болести. Наиме, док жртве повреда на раду, односно професионалних болести, могу остварити права из обавезног здравственог осигурања без обзира на чињеницу да ли имају и одговарајући претходни стаж обавезног здравственог осигурања, то није случај са жртвама повреда или болести ван рада. Тако, у случају повреде ван рада, односно болести која није у вези са радом, предвиђен је предуслов за остваривање права из овог осигурања у погледу стажа осигурања у обавезном здравственом осигурању у својству осигураника у трајању од најмање три месеца непрекидно или шест месеци са прекидима у последњих 18 месеци пре почетка коришћења права из обавезног социјалног осигурања. У претходно осигурање се, притом, урачунава време од дана када је стечено својство осигураника у складу са законом, а за које је уплаћен и допринос.²²⁴⁰ Овакво решење не представља никакву новину, те тако готово идентичну одредбу налазимо и у претходном Закону о здравственом осигурању, који је био у примени од 2005. до 2019. године.²²⁴¹ Уосталом, она је и у складу са устаљеном традицијом пружања преференцијалног третмана жртвама повреда на раду и професионалних болести, у односу на жртве повреда или болести које то нису.²²⁴²

2.1.1. Здравствена заштита жртава повреда на раду и професионалних болести

Једно од права које се гарантује у оквиру обавезног здравственог осигурања јесте право на здравствену заштиту²²⁴³ и, као такво, оно се обезбеђује како за случај настанка повреде на раду и професионалне болести, тако и у случају повреде или болести које нису професионалне природе.²²⁴⁴ У том смислу, Законом о здравственом осигурању прописано је да се здравствена заштита пружа на начин да сачува, унапреди или поврати здравствено стање осигураника и његову способност да ради, као и да задовољи своје личне потребе.²²⁴⁵ Право на здравствену заштиту, с тим у вези, између осталог, обухвата и мере превенције и раног откривања болести, прегледе и лечење у случају болести и повреде, медицинску рехабилитацију у случају болести и повреде, као и лекове и медицинска средства.²²⁴⁶ Овакву заштиту не треба мешати са здравственом заштитом у смислу Закона о здравственој заштити, коју мора обезбедити послодавац из својих средстава, а ради заштите здравља на радном месту запосленог. Наиме, на послодавцу је да о свом трошку обезбеди лекарске прегледе ради утврђивања способности за рад по његовом налогу, превентивне прегледе запослених, указивање прве помоћи у случају повреде на раду итд.²²⁴⁷ У том смислу, одговарајућом одредбом Закона о здравственом осигурању децидно се истиче да се, у оквиру обавезног здравственог осигурања, не обезбеђује здравствена заштита која подразумева специфичну здравствену заштиту запослених коју обезбеђује послодавац из својих средстава, као друштвену бригу за здравље на нивоу послодавца у складу са законом којим се уређује здравствена заштита. Додатно, у оквиру здравственог осигурања не обезбеђују се ни медицинска испитивања ради утврђивања здравственог стања, телесног оштећења и инвалидности у поступцима код надлежног органа, односно ради остваривања одређених права код других органа и организација – што

²²⁴⁰ Закон о здравственом осигурању, члан 50, ст. 1-3.

²²⁴¹ Закон о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 107 /2005, 109/2005 - исправка, 30/2010 – др. закон, 57 /2011, 110/2012 - УС, 119 /2012, 99 / 2014, 123 / 2014, 126/2014 – одлука УС, 106/2015 и 10/2016), чл. 32, 30.

²²⁴² Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 34-35.

²²⁴³ Закон о здравственом осигурању, члан 49, тачка 1.

²²⁴⁴ Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 1.

²²⁴⁵ Закон о здравственом осигурању, члан 51, став 2.

²²⁴⁶ Закон о здравственом осигурању, члан 52, став 1.

²²⁴⁷ Закон о здравственој заштити, члан 14.

подразумева и утврђивање здравствене способности по предлогу послодавца, осим испитивања по упуту стручно-медицинских органа, итд.²²⁴⁸

Иако за остваривање права из здравственог осигурања, па у том смислу и права на здравствену заштиту, када се говори о наступању ризика повреде на раду или професионалне болести, не постоји предуслов претходног стажа у обавезном здравственом осигурању,²²⁴⁹ право на здравствену заштиту (осим у законом наведеним изузетним случајевима) не може се остварити уколико није извршена уплата доспелих доприноса.²²⁵⁰ Стога, осигураник за ког нису уплаћени доприноси, а који користи здравствену заштиту, сам сноси трошкове те здравствене заштите из својих средстава – осим у законом утврђеним случајевима када се она пружа без обзира на чињеницу да ли су доприноси уплаћени или не, уз право да тражи накнаду трошкова на име здравствене заштите која му је пружена од обвезника уплате доприноса.²²⁵¹

Овакво решење српског законодавца заслужује критику. Имајући у виду тренутну економску ситуацију у Србији не чини нам се невероватним да запослени не буде у могућности да обезбеди неопходна средства у вредности која је потребна да би му одговарајућа здравствена заштита била пружена. Осим тога, не чини се праведним ни да запослени испашта због евентуалне неодговорности или избегавања обавезе уплате доприноса од стране послодавца,²²⁵² као и уколико је послодавац инсолвентан или је престао да постоји, поготово уколико се има у виду да је, по правилу, једна од битних особина система обештећења запослених за штету која је настала као последица повреде на раду или професионалне болести та да права запосленог не зависе ни од солвентности, ни од чињенице да ли послодавац и даље постоји или не.²²⁵³ Додатно, упитно је колико ће времена протећи док запослени добије накнаду средстава утрошених на име пружања здравствене заштите уколико одлучи да је судским путем затражи (односно уколико уопште и има средства која му то омогућавају), када се има у виду трајање судских поступака у Републици Србији.²²⁵⁴ У Словенији је тако, примера ради, с обзиром на чињеницу да је послодавац обвезник уплате доприноса за обавезно здравствено осигурање, те да је његова дужност да уплати допринос у висини која је прописима утврђена као његова обавеза, као и да одбије одговарајући износ средстава од зараде запосленог на име доприноса чији је он обвезник, а ради уплате на рачун одговарајућег фонда, приступ потпуно другачији. Имајући у виду да уплата доприноса јесте обавеза послодавца, словеначки законодавац решио је да не лиши запосленог одговарајућих права из здравственог осигурања уколико послодавац такав допринос не уплати, с обзиром на чињеницу да он није одговоран да самостално уплати допринос за здравствено осигурање. Другачији приступ примењује се када је реч о samozапосленим лицима, пољопривредницима и власницима компанија и другим лицима који су обвезници уплате доприноса за обавезно социјално осигурање, а који ће због пропуста да уплате одговарајуће доприносе бити лишени свих права из обавезног здравственог осигурања – осим права на хитно медицинско збрињавање.²²⁵⁵ Овакво решење словеначког законодавца чини нам се много правичнијим и

²²⁴⁸ Закон о здравственом осигурању, члан 110.

²²⁴⁹ Закон о здравственом осигурању, члан 50, став 3.

²²⁵⁰ Закон о здравственом осигурању, члан 125, став 4.

²²⁵¹ Закон о здравственом осигурању, члан 127.

²²⁵² У том смислу треба имати у виду и да је Кривичним закоником као једно од кривичних дела против рада и по основу рада, прописано и кривично дело повреде права по основу рада и права из социјалног осигурања, чије биће, између осталог, представља свесно непридржавање закона или других прописа, колективних уговора и других општих аката о правима по основу социјалног осигурања, чиме се другоме украђује или ограничава право које му припада. Кривични законик, члан 163.

²²⁵³ Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *op. cit.*, стр. 7.

²²⁵⁴ Европски суд за људска права је у периоду између 2004. и 2016. године донео укупно 149 пресуда у поступцима против Републике Србије, док се највећи број пресуда тичао повреде права на правично суђење - услед неразумно дугог трајања судског поступка. Вид. Љубица Милутиновић, Ивана Крстић, Бојана Чучковић, *Квалитативна студија о утицају пресуда Европског суда за људска права на јуриспруденцију судова у Републици Србији*, Савет Европе, Београд, 2016, стр. 21.

²²⁵⁵ Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, *Social security law in Slovenia*, *op. cit.*, стр. 57, 68-69.

прилагођенијим животној реалности и може бити добар пример за разматрање евентуалних измена домаћих прописа у том погледу.

Посебно проблематичне ситуације у погледу остваривања права на здравствену заштиту јављају се и у случајевима *упућивања запослених од стране послодаваца на рад у иностранство*, што је у Републици Србији најчешћи случај са грађевинским и индустријским радницима, чија природа посла и иначе јесте таква да их чини склонијим повређивању. Овакве повреде често су опасне, а њихове последице неретко су тешке, дуготрајне и повлаче са собом знатне трошкове лечења, што може представљати велики проблем уколико су радници упућени на рад у државу са којом Република Србија нема закључен споразум о социјалном осигурању.²²⁵⁶ Стога ће осигураник који је од стране послодавца са седиштем на територији Републике Србије упућен у државу са којом је одговарајући међународни споразум закључен, а ради обављања рада или даљег стручног усавршавања или школовања, своја права остваривати у складу са споразумом. С друге стране, уколико овакав међународни споразум није закључен са државом у коју је послодавац са седиштем на територији Републике Србије упутио осигураника, он ће имати право да користи здравствену заштиту на терет средстава обавезног здравственог осигурања у случајевима предвиђеним Законом о здравственом осигурању. Потоње су наиме случајеви када се ради о раднику који је деташиран или који је упућен на рад као запослени у домаћинству домаћег држављанина на служби у тој држави код међународних и страних организација, односно послодавца, као и уколико се ради о осигуранiku који је упућен на школовање, стручно усавршавање и специјализацију или осигуранiku који је упућен на службени пут. Оваква здравствена заштита, гарантована је само у случају неопходне хитне медицинске помоћи, а ради отклањања непосредне опасности по живот тог лица.²²⁵⁷ До додатних проблема ипак може доћи уколико је повреда на раду настала као производ активности које радник обавља за послодавца који га је упутио на рад противно законом прописаној процедури за упућивање на рад у иностранству. Стога су овде, како овакви запослени често имају статус туриста, релевантне и одредбе одговарајућег закона које се тичу права на коришћење здравствене заштите у иностранству на терет средстава обавезног здравственог осигурања за време приватног боравка у иностранству.²²⁵⁸

2.1.2. Накнада зараде за време привремене спречености запосленог за рад из здравствених разлога

Одсуство због привремене спречености за рад, које се у свакодневном говору означава и као боловање, јесте право које се запосленом признаје у циљу очувања и унапређења здравља и продуктивности, као и ради заштите његове економске и социјалне сигурности – имајући у виду да се њиме обезбеђује и одређена сигурност његових прихода.²²⁵⁹ У том смислу, накнада зараде за време привремене спречености за рад представља право осигураника из обавезног здравственог осигурања, које му припада у законом утврђеним случајевима, без обзира на исплатиоца накнаде зараде, између осталог и случају када је он привремено спречен за рад услед професионалне болести и повреде на раду.²²⁶⁰ Иако је право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад право из социјалног осигурања, послодавац ће, у случају повреде, односно болести ван рада, првих 30 дана ову накнаду исплаћивати из својих средстава, док ће од 31. дана такву накнаду обезбеђивати Републички фонд за здравствено

²²⁵⁶ Вера Божић Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести - Практикум, op. cit.*, стр. 68-69.

²²⁵⁷ Закон о здравственом осигурању, чл. 111-112.

²²⁵⁸ Вера Божић Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести - Практикум, op. cit.*, стр. 70.

²²⁵⁹ Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду, op. cit.*, стр. 379.

²²⁶⁰ Закон о здравственом осигурању, члан 73, став 1, тачка 2.

осигурање. С друге стране, када је реч о запосленима код којих је спреченост на раду настала као последица повреде на раду или професионалне болести, накнаду зараде у случају привремене спречености за рад обезбеђиваће послодавац из својих средстава за све време трајања привремене спречености за рад осигураника и то од првог дана спречености, за све време трајања радног односа. Ипак, уколико до престанка радног односа дође у току коришћења права на накнаду зараде у случају привремене спречености због повреде на раду или професионалне болести, исплату зараде обезбеђује Републички фонд за здравствено осигурање од дана престанка радног односа осигураника.²²⁶¹ У том смислу, чини нам се да се овде може поставити и питање колико заправо право на накнаду зараде због привремене спречености за рад која је настала као последица повреде на раду, односно професионалне болести, уопште има природу права из обавезног здравственог осигурања, а с обзиром на изузетност случајева у којима ће се она заправо обезбеђивати из обавезног здравственог осигурања. Треба при томе имати у виду да су и стручњаци Међународне организације рада истакли да решење у складу са којим исплата накнаде зараде за време привремене спречености за рад у случају повреде на раду или професионалне болести из средстава послодавца или њиховим речима „директна одговорност послодавца за трошкове накнада“ није у складу са одговарајућом одредбом Конвенције Међународне организације рада број 102. Наиме, иако је Република Србија ратификовала Конвенцију Међународне организације рада број 121 - чиме се део Конвенције Међународне организације рада број 102 који се односи на накнаде у случају повреде на раду више не примењује, самим текстом Конвенције Међународне организације рада број 121 потврђено је да опште одредбе Конвенције Међународне организације рада број 102 настављају да се примењују на заштиту права у случају повреда на раду.²²⁶² У том смислу, Конвенцијом Међународне организације рада број 102 утврђено је да се „давања која се одобравају применом ове конвенције и административни трошкови везани за та давања имају финансирати колективно путем доприноса или пореза, или на оба начина.“²²⁶³ Иако, упоредноправно посматрано, није неуобичајено да послодавац исплаћује овакву накнаду у одређеном периоду, она након истека тог периода бива исплаћивана из одговарајућег фонда обавезног социјалног осигурања. Тако је, примера ради, у Немачкој период исплате поменутих давања од стране послодавца ограничен на период од шест недеља (што представља један од дуже тако прописаних периода), док наилазимо и на примере у којима се накнада исплаћује све време из средстава осигурања.²²⁶⁴ Заправо, одговорност послодавца у погледу исплате одговарајуће накнаде зараде у почетном периоду привремене спречености за рад не само да није неуобичајена, већ је уочен и својеврстан тренд оваквог регулисања предметне проблематике. Потоње, наиме, с обзиром на чињеницу да су резултати одговарајућих истраживања указали на податак да период одсуства услед привремене спречености за рад може бити знатно умањен уколико послодавци имају финансијски подстицај не само да предузму одговарајуће радње како би побољшали квалитет радне средине и услова рада, већ и да врше одговарајући надзор у погледу одсустава са рада.²²⁶⁵ Квалитет радне средине је у том смислу од посебног значаја, када се има у виду да психички поремећаји представљају један о значајнијих узрока губитка продуктивности на раду која може да се јави како у облику *апсентизма*, односно одсуства са рада, тако и у виду *презентизма* (који се одликује у доласку запосленог на рад, али уз његово неадекватно функционисање). Оба ова облика умањења продуктивности запосленог битна су притом, како из аспекта здравља запосленог, тако и због тога што потенцијално могу бити скопчани са значајним економским

²²⁶¹ Закон о здравственом осигурању, члан 101, ст. 1, 3-4.

²²⁶² Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 9.

²²⁶³ Конвенција Међународне организације рада број 102, члан 71, став 1.

²²⁶⁴ MISSOC, *op. cit.*

²²⁶⁵ International Labour Organization, *Social security: A new consensus*, International Labour Office, Geneva, 2001, стр. 99.

губицима.²²⁶⁶ Ипак, холандско решење је један од ретких примера исплате накнаде зараде у случају привремене спречености за рад практично искључиво из средстава послодавца, а на које наилазимо у упоредном праву. Наиме, уколико се запослено лице у Холандији разболи, оно се мора ослонити на свог послодавца када је у питању накнада зараде за време привремене спречености за рад, што је обавеза која подразумева исплату накнаде која износи 70% зараде запосленог првих 104 недеље његове неспособности за рад. У том смислу давања у оквиру здравственог осигурања за запосленог могу искључиво представљати “сигурносну мрежу” у случају да у току тог периода запосленом престане радни однос. Ипак, иако је овакво решење холандског законодавца потекло из идеје да ће запосленом бити све теже да се врати на посао што је дужи период његовог одсуства са рада, те да је неопходно подстаћи послодавце да буду проактивни и да воде рачуна о томе да ли су запослени одсутни са рада оправдано или не,²²⁶⁷ оно што је необично јесте да је и Холандија, као и Република Србија, ратификовала како Конвенцију Међународне организације рада број 102, тако и Конвенцију Међународне организације рада број 121.²²⁶⁸ Но, не треба заборавити специфичност холандског приступа проблематици повреде на раду и професионалних болести, како је холандско социјално осигурање засновано на теорији социјалног ризика, којом је супституисана теорија професионалних ризика пре више деценија.²²⁶⁹

Право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад у српском законодавству више поприма изглед права из обавезног социјалног осигурања када се има у виду да се запосленом, односно осигурану у смислу Закона о здравственом осигурању, гарантује право на накнаду зараде из средстава обавезног здравственог осигурања (у периоду који не може износити више од три месеца), а за време док његов послодавац не врши исплату зараде запосленима, али обрачунава и уплаћује допринос. Оваква накнада, обезбеђена у оквиру обавезног здравственог осигурања, остварује се у висини минималне зараде која је утврђена за месец у којем се врши исплата накнаде зараде, у складу са прописима о раду.²²⁷⁰ При томе, с обзиром на чињеницу да висина ове накнаде може бити нижа од оне коју би запослени примио да је послодавац исплаћивао зараду, уколико послодавац накнадно исплати зараду запосленима, осигураник има право на исплату разлике између накнаде зараде коју је примио и накнаде зараде коју би иначе примио, у складу са законом прописаним условима.²²⁷¹ Ипак, оно што се из овог решења може видети јесте и да је предуслов за остваривање оваквог права то да је послодавац обрачунао и уплатио одговарајуће доприносе, што доводи до

²²⁶⁶ Вид. Carolyn S. Dewa, David McDaid, Susan L. Ettner, „An international perspective on worker mental health problems: who bears the burden and how are costs addressed”, *La Revue Canadienne de Psychiatrie*, Vol. 52, број 6/2007, стр. 350.

²²⁶⁷ Teun Jaspers, Frans Pennings, „Occupational health and safety in the Netherlands: a shift of responsibilities“, *op. cit.*, стр. 362.

²²⁶⁸ Ratifications of C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247, 1. 3. 2020. Ratifications of C121 - Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312266, 1. 3. 2020.

²²⁶⁹ Теоријски гледано, оваква промена представља много више од простог изједначавања повреда на раду и професионалних болести са повредама и болестима стеченим ван рада. Наиме, овакав приступ подразумева став да несрећа на раду представља социјални ризик који је нераздвојан од метода производње. Другим речима, она више не представља приватан ризик пословања који сноси сваки послодавац понаособ. У том смислу, истиче се да овакав ризик није примарно произведен у потрази за профитом послодавца, већ превасходно у задовољавању основних друштвених потреба за усавршавањем система производње. На овај начин, долази се до закључка да се ради о ризику који равномерно треба да снесе сви послодавци, односно друштво као целина, јер друштво, као такво, јесте и изабрало да му се изложи. Осим тога, он подразумева и перспективу да није релевантан начин на који је неко лице постало неспособно за рад, већ да оно јесте неспособно и да таква неспособност са собом повлачи и одређене социјалне последице. Вид. Renaat Hoop, „Shifts in work-related injuries: an explanatory analysis”, *op. cit.*, стр. 105.

²²⁷⁰ Закон о здравственом осигурању, члан 97, став 1.

²²⁷¹ Закон о здравственом осигурању, члан 97, став 2.

закључка да у супротном запослени не могу рачунати на поменућу накнаду, а што их очигледно ставља у више него неповољан положај.

Када је пак реч о висини накнаде зараде – како оне која се обезбеђује из средстава здравственог осигурања, тако и оне која се обезбеђује из средстава послодавца, она ће у случају привремене спречености за рад запосленог услед професионалне болести или повреде на раду износити 100% од основа за накнаду зараде. Овако гарантован износ накнаде знатно је већи од износа који се гарантује у случају да је запослени спречен за рад због болести или повреде ван рада, како се таквом запосленом гарантује накнада зараде у износу од 65% од основа за накнаду зараде.²²⁷² Послодавца ово свакако не спречава да издвоји и већи ниво средстава од овако прописаног, те он може својим запосленима пружити и повољнији износ накнаде. Тако, примера ради, у складу са Посебним колективним уговором за полицијске службенике, полицијском службенику у случају привремене спречености за рад припада накнада плате у висини од 85% основне плате, увећане за минули рад. С друге стране, у случају привремене спречености за рад због професионалне болести или повреде на раду полицијског службеника, као и у случају теже болести ван рада која га животно угрожава, полицијском службенику припада накнада у износу од 100% од основне плате, увећане за минули рад.²²⁷³ Имајући у виду изазове које за запослене може имати пандемија вируса *SARS-CoV-2*, закључком Владе Републике Србије препоручено је послодавцима да измене свој општи акт, односно уговор о раду или други појединачни акт, у делу којим се уређује накнада зараде, односно накнада плате, на тај начин да запосленима који одсуствују са рада због потврђене заразне болести *COVID-19* или због мера изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест *COVID-19* или наложена мера изолације или самоизолације, обезбеде право на накнаду зараде у висини од 100% од основа за накнаду зараде. Последично, на послодавцима који би поступили у складу са овом препоруком, била би обавеза да у првих тридесет дана одсуства са рада у потпуности из својих средстава обезбеде овакву накнаду, док би од тридесет првог дана један део накнаде (65% од основне зараде) био финансиран из средстава Републичког фонда за здравствено осигурање, док би преосталих 35% било финансирано из средстава послодаваца.²²⁷⁴ Сходно оваквој препоруци уследиле су измене више колективних уговора, којима се наведено право признаје овако оболелим запосленим особама.²²⁷⁵

Сам период привремене спречености за рад одређује изабрани лекар, односно други стручно-медицински орган Републичког фонда, одређивањем датума почетка и датума завршетка привремене спречености.²²⁷⁶ Ипак, иако постоји потврда о привременој спречености запосленог за рад, треба имати у виду да „исправа о боловању не мора бити апсолутни доказ о оправданости одсуствовања с посла ни када је издата од надлежног лекара.“²²⁷⁷ У том смислу, одговарајућу препреку могућности злоупотребе права на накнаду зараде за привремену спреченост за рад представља и могућност обнове поступка оцене о привременој спречености за рад. Наиме, Републички фонд, као и послодавац, могу захтевати поновну оцену привремене спречености за рад осигураника чију је привремену спреченост за

²²⁷² Закон о здравственом осигурању, члан 95, ст. 1-2.

²²⁷³ Посебан колективни уговор за полицијске службенике, члан 29, став 2.

²²⁷⁴ Закључак Владе Републике Србије 05 број 53-3008/2020-2, (*Службени гласник РС*, бр. 50/2020).

²²⁷⁵ Посебан колективни уговор за полицијске службенике, члан 30а. Посебан колективни уговор за социјалну заштиту у Републици Србији, (*Службени гласник РС*, бр. 29/2019 и 60/2020), члан 64 а. Посебан колективни уговор за државне органе, (*Службени гласник РС*, бр. 38/2019 и 55/2020), члан 33 а. Посебан колективни уговор за запослене у јединицама локалне самоуправе, (*Службени гласник РС*, бр. 38/2019 и 55/2020), члан 43 а. Анекс посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, (*Службени гласник РС*, бр. 58/2020), члан 101 а.

²²⁷⁶ Закон о здравственом осигурању, члан 77, став 1.

²²⁷⁷ Решење Врховног суда Србије, Рев. 1882/98, од 22. 4. 1998.

рад оценио изабрани лекар, односно првостепена лекарска комисија и то у року од тридесет дана од дана дате оцене одговарајућег стручно-медицинског органа. Поновну оцену привремене спречености за рад може дати првостепена, односно другостепена лекарска комисија, на основу медицинске документације, а по потреби и на основу поновног прегледа осигураника. Притом, осигураник је дужан да се јави првостепеној, односно другостепеној лекарској комисији, ради поновног оцењивања у року који одреди стручно-медицински орган фонда, јер ће му у супротном бити обустављено исплаћивање накнаде зараде за привремену спреченост за рад све док се не одазове позиву.²²⁷⁸

Мада ће већина запослених период привремене спречености употребити за лечење, опоравак и у друге оправдане сврхе, то не значи да не постоје и случајеви *злоупотребе права на боловање*, који за последицу имају стицање неоснованих повластица од стране запослених.²²⁷⁹ Стога, како би се избегле евентуалне злоупотребе овог права²²⁸⁰ Закон о здравственом осигурању децидно набраја и случајеве у којима лице неће имати право на накнаду зараде за привремену спреченост за рад, међу којима су намерно проузроковање привремене спречености за рад, намерно спречавање оздрављења, да се без оправданог разлога није подвргао лечењу – осим ако за лечење није потребан пристанак предвиђен овим законом, да се за време привремене спречености за рад бавио привредном или другом активношћу којом остварује приходе, итд.²²⁸¹ У суштини, о злоупотреби права на одсуство због привремене спречености за рад може се говорити уколико се предузме било која радња којом се ово право користи супротно разлозима због којих је установљено.²²⁸² У том смислу, злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад, у складу са матичним прописом у области рада, представља један од видова непоштовања радне дисциплине који представља оправдан разлог за отказ уговора о раду запосленог.²²⁸³ Ипак, запослени не може одговорати због злоупотребе права на боловање уколико је он права по основу привремене спречености за рад стекао услед погрешне процене лекара о способности запосленог, осим у случају да је он био свестан да потврда лекара није веродостојна.²²⁸⁴ С друге стране, овде би могло бити речи о одговарајућим последицама које би могле уследити и за изабраног лекара, односно за члана стручно-медицинског органа, како „због злоупотребе права боловања може дисциплински да одговара како онај ко ‘узима’ тако и онај ко ‘даје’ боловање. Свако у својој радној средини.“²²⁸⁵ Потоње у складу са чињеницом да потврда о боловању има снагу јавне исправе те да се, у том смислу, подиже и ниво одговорности лекара уколико изда потврду када привремена спреченост за рад заправо не постоји.²²⁸⁶

²²⁷⁸ Закон о здравственом осигурању, члан 156.

²²⁷⁹ Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 379.

²²⁸⁰ У том смислу треба имати у виду и да је злоупотреба права из социјалног осигурања Кривичним закоником прописана као кривично дело: „Ко симулирањем или проузроковањем болести или неспособности за рад или на други противправан начин постигне да му се призна неко право из социјалног осигурања које му по закону или другим прописима или општим актима не припада, казниће се новчаном казном или затвором до једне године.“ Вид. Кривични законик, члан 168.

²²⁸¹ Закон о здравственом осигурању, члан 84.

²²⁸² „Како се забрана злоупотребе права на одсуствовање због привремене спречености за рад односи на сваку радњу којом се ово право користи супротно разлозима због којих је установљено, тужилац је и по оцени ревизијског суда продајом робе на пијаци за време утврђене привремене спречености за рад због сопствене болести злоупотребио ово право на одсуство, па наводи ревизије којима се оспорава овакав закључак нижестепених судова нису основани.“, Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 2-52/10, од 18. 3. 2010.

²²⁸³ Закон о раду, члан 179, став 2, тачка 3.

²²⁸⁴ „Околност да ли је упућивање тужиоца на боловање од стране ординирајућих лекара било оправдано или не, било би без утицаја у овом спору, јер околност да ли постоји привремена спреченост за рад је ствар оцене стручног лица, лекара који је издао дознаке. Једино, уколико би се утврдило да су лекари злоупотребили свој положај неосновано отварајући тужиоцу боловање и да је тужилац био упознат с тим, то би представљало основ за његову дисциплинску одговорност.“, Решење Округног суда у Ваљеву, Гж. 117/05, од 25. 7. 2005.

²²⁸⁵ Решење Врховног суда Србије Рев. 573/93, од 4. марта 1993. године, нав. према: Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 381.

²²⁸⁶ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, *op. cit.*, стр. 244.

Иако српски законодавац не прави децидну разлику између потпуне привремене спречености за рад и делимичне привремене спречености за рад, што је концепт који није стран неким законодавствима,²²⁸⁷ оваква подела се ипак може препознати у одговарајућим одредбама Закона о здравственом осигурању. Наиме, уколико стручно-медицински орган Републичког фонда у току лечења осигураника који прима накнаду зараде утврди да је његово здравствено стање побољшано и да би рад за њега био користан за брже успостављање пуне радне способности, он може одредити да запослени одређено време ради са скраћеним радним временом код послодаваца, а најмање четири часа дневно. Овакав рад са скраћеним радним временом не може трајати дуже од три месеца непрекидно или са прекидима у току дванаест месеци од дана почетка рада са скраћеним радним временом.²²⁸⁸ Додатно, изабрани лекар, односно други стручно-медицински орган, дужан је да, уколико оцени да здравствено стање осигураника указује на губитак радне способности, односно да се не очекује побољшање његовог здравственог стања – које би му омогућило враћање радне способности, без обзира на период трајања привремене спречености за рад осигураника, упути осигураника без одлагања на инвалидску комисију. Исту обавезу лекар, односно други стручно-медицински орган, имају и у случају дужег трајања спречености за рад проузроковане болешћу или повредом, а најкасније по истеку сваких шест месеци непрекидне спречености за рад, односно ако је осигураник у последњих осамнаест месеци био спречен за рад дванаест месеци са прекидима.²²⁸⁹ Уколико је осигураник у току привремене спречености за рад упућен на инвалидску комисију, он ће имати право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад из средстава обавезног здравственог осигурања најдуже шездесет дана од дана подношења захтева за покретање поступка пред надлежном организацијом за обавезно пензијско и инвалидско осигурање, док ће, уколико она не одлучи по захтеву у наведеном року од шездесет дана, осигураник почев од шездесет првог дана право на накнаду зараде остваривати код надлежне организације за обавезно пензијско и инвалидско осигурање.²²⁹⁰ Ако пак инвалидска комисија утврди постојање потпуног губитка радне способности, лице ће своја права на даље остваривати у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.²²⁹¹

2.2. Пензијско и инвалидско осигурање

2.2.1. Уводна разматрања

Док се правима из обавезног здравственог осигурања тежи да се сачува, унапреди или поврати здравствено стање осигураног лица и његова радна способност, односно да му се пружи одговарајућа материјална сигурност у периоду док није способан да ради, правима из обавезног пензијског и инвалидског осигурања настоји се пружити материјална подршка као

²²⁸⁷ Посебно је интересантно решење бугарског законодавца који не само да разликује потпуну привремену и делимичну привремену спреченост за рад, већ прави и дистинкцију између привремене спречености која је стварна, као и оне која је изједначена са стварном. До стварне спречености за рад долази, наиме, када лице није у стању да ради услед здравственог стања, односно када нема менталну или физичку способност за рад или би наставак рада значио погоршање здравственог стања чак и уколико он и даље поседује преостале физичке и психичке способности. Насупрот томе, спреченост која је изједначена са стварном јесте она до које долази када лице, чак и ако је способно за рад, није у стању да извршава рад по другом основу (примера ради када се ради о лицу које се налази у карантину). Vassil Mrachkov, *Social security law in Bulgaria*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2018, стр. 129.

²²⁸⁸ Закон о здравственом осигурању, чл. 98, ст. 1-2, чл. 99.

²²⁸⁹ Закон о здравственом осигурању, члан 80, ст. 1-2.

²²⁹⁰ Закон о здравственом осигурању, члан 81, став 1-2.

²²⁹¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 21.

један вид обештећења трајних последица реализације одређених ризика (између осталог и ризика повреда на раду и професионалних болести). У том смислу, запослени, односно лица која је преминули осигураник издржавао, у складу са решењем српског законодавца, могу стећи и одговарајућа права из обавезног пензијског и инвалидског осигурања у случају наступања инвалидности, смрти издржаваоца, као и телесног оштећења²²⁹² проузрокованих повредом на раду, односно професионалном болешћу. Ипак, поред запослених, као и других законом прописаних осигураника,²²⁹³ одговарајућа права за случај инвалидности и телесног оштећења који су проузроковани повредом на раду или професионалном болешћу, гарантују се и другим лицима наведеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању.²²⁹⁴ Та лица ипак нису осигураници у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, те је неопходно правити разлику између њих и запослених лица, односно других осигураника, с обзиром на чињеницу да су она осигурана само за случај инвалидности и телесног оштећења проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу. Другим речима, они нису нису осигурани од свих, законом предвиђених ризика. У складу са тиме за њих не постоји ни обавеза уплате пуног износа доприноса, већ стопе доприноса која је прописана за случај инвалидности и телесног оштећења које је проузроковано повредом на раду и професионалном болешћу, односно за случај повреде на раду и професионалне болести.²²⁹⁵

2.2.2. Инвалидска пензија

Српски законодавац институт инвалидности уређује на један специфичан, може се рећи и прилично рестриктиван начин, јер појам делимичне инвалидности или, другим речима, делимичне трајне неспособности за рад не познаје, те самим тим и не прописује могућност да се по том основу остваре одређена права у оквиру пензијског и инвалидског осигурања, а што представља једно релативно необично решење.²²⁹⁶ Како бисмо овакво решење законодавца појаснили, разлоге његовог увођења потребно је ставити и у одговарајући историјски контекст, који је свакако увек један од битних фактора приликом доношења релевантних прописа којима се одређена материја има уредити. Наиме, период око 2000. године обележило је, између осталог, и финансијско оптерећење енормних размера које је проузроковано великим бројем инвалидских пензионера, чији је проценат достигао чак 32.2% од укупног броја пензионера у Србији.²²⁹⁷ Оваква ситуација у великом делу проузрокована је покушајем да се превазиђе проблем вишка радне снаге из деведесетих година, који је карактерисало

²²⁹² Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 3.

²²⁹³ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 11-13.

²²⁹⁴ У складу са тиме, ова права гарантована су и: лицима која, у складу са законом, обављају привремене и повремене послове преко омладинских задруга до навршених 26 година, ако су на школовању; лицима која се налазе на стручном оспособљавању, доквалификацији и преквалификацији (која упуту организација надлежна за запошљавање); ученицима и студентима када се, у складу са законом, налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави; лицима која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици установе за издржавање казне затвора и на другом месту рада, као и лицима која, у складу са прописима, обављају одређене послове по основу уговора о волонтерском раду. Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 17.

²²⁹⁵ Овако прописана стопа износи четири процента за пензијско и инвалидско осигурање, односно два процента за здравствено осигурање. Вид. Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, члан 47.

²²⁹⁶ Наиме, иако премештање преостале способности за рад у радноправне оквире, подстицањем професионалне рехабилитације и запошљавања особа са делимичном инвалидношћу свакако доприноси очувању радне способности, односно продужењу радног века појединца који није у потпуности неспособан за рад, чињенично је стање да се он на тај начин лишава и права на накнаду зараде због умањене способности да зарађује за живот, као и – у одређеним случајевима, права на инвалидску пензију. Вид. Љубинка Ковачевић, „Запошљавање лица са инвалидитетом“, у: Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур), *Социјалне реформе садржај и резултати*. Универзитет у Београду Факултет политичких наука, Београд, 2011, стр. 201.

²²⁹⁷ Senad Jašarević, *Social security law - Serbia, op. cit.*, стр. 89.

„слање“ запослених у инвалидску пензију (која је и иначе била право за чије стицање нису били прописани претерано строги услови). Наведени економски резултати такве политике захтевали су прописивање строжих услова за стицање права на инвалидску пензију до кога је и дошло 2003,²²⁹⁸ када су права по основу преостале радне способности у оквиру пензијског и инвалидског осигурања дефинитивно укинута (осим за већ затечене кориснике).²²⁹⁹ На тај начин, први пут од 1922. године, систем пензијског и инвалидског осигурања престаје правити диференцијацију у погледу различитих облика инвалидности, остајући искључиво при једном њеном облику који подразумева општу неспособност за рад, која се цени како у односу на посао осигураника, тако и у односу на сваки други посао.²³⁰⁰

Инвалидност, стога, у складу са важећим Законом о пензијском и инвалидском осигурању, постоји када код осигураника настане потпуни губитак радне способности, односно када код професионалног војног лица настане потпуни губитак способности за професионалну војну службу или код полицијског службеника настане потпуни губитак радне способности за професионално вршење полицијских послова, а због промена у здравственом стању које могу бити проузроковане повредом на раду, професионалном болешћу, односно повредом или болешћу ван рада и које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом.²³⁰¹ Другим речима, права која се могу стећи у оквиру пензијског и инвалидског осигурања по основу наступања ризика инвалидности гарантују се само у случају наступања потпуне инвалидности, када радни однос и иначе престаје по сили закона, а могућност даљег запослења не постоји.²³⁰²

Чињеница да је до наступања инвалидности дошло услед повреде на раду, односно услед професионалне болести, у српском праву уважена је, између осталог, кроз чињеницу да, за разлику од осигураника који је изгубио у потпуности способност за рад услед повреде, односно болести која није у вези са радом, осигураник код кога је инвалидност наступила услед повреде на раду, односно услед професионалне болести, може остварити право на инвалидску пензију без обзира на стаж осигурања, односно без обзира на године живота.²³⁰³ Додатно, преференцијални третман повреда на раду и професионалних болести у односу на повреде и болести које су настале ван рада постоји и приликом утврђивања висине инвалидске пензије, с обзиром на то да се висина инвалидске пензије - уколико је она настала услед повреде на раду или професионалне болести, утврђује под повољнијим условима²³⁰⁴ у односу

²²⁹⁸ *Ibid.*, стр. 89.

²²⁹⁹ Више о овоме: Љиљана Радифковић, „Новине у Закону о пензијском и инвалидском осигурању“, *Радно и социјално право*, број 4-7/2003, стр. 208-209, 218-219.

²³⁰⁰ Вера Божић Трефалт, Петар Стајковић, Радоје Савићевић, *Повреде на раду и професионалне болести - Практикум, op. cit.*, стр. 88.

²³⁰¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 21.

²³⁰² Наиме, у складу са Законом о раду, запосленом престаје радни однос независно од његове воље и од воље његовог послодавца уколико је, на начин прописан законом, утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности и то даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности. Вид. Закон о раду, члан 176, став 1.

²³⁰³ У том смислу, уколико је реч о инвалидности која је проузрокована повредом или болешћу ван рада, осигураник стиче право на инвалидску пензију ако није достигао године прописане као услов за остваривање права на старосну пензију – у складу са одговарајућом одредбом Закона о пензијском и инвалидском осигурању и уз додатан услов од навршених пет година стажа осигурања. Уколико је пак инвалидност, као последица повреде ван рада, односно болести ван рада, настала пре навршене тридесете године живота осигураника, он може стећи право на инвалидску пензију уколико испуни одговарајуће кумулативне услове у погледу старости у тренутку настанка инвалидности, као и дужине стажа осигурања. С друге стране, претходно наведени услови не примењују се на осигуранике код којих је инвалидност настала као последица повреде на раду или професионалне болести. Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 25-26.

²³⁰⁴ Преференцијални износ давања из социјалног осигурања на име реализације ризика повреде на раду, односно професионалне болести и иначе јесте правило. Ипак, посебно је интересантно раније решење грчког законодавца, у складу са којим је једна од карактеристика припадајућих инвалидских пензија по основу губитка способности за рад проузрокованом повредом на раду, односно професионалном болешћу, била и та да, поред утврђеног

на инвалидску пензију намењену за случај инвалидности која је настала као последица других узрока. Наиме, висина инвалидске пензије утврђује се множењем личних бодова са вредношћу општег бода на дан остваривања права. С тим у вези, висина личног бода утврђује се множењем личног коефицијента са његовим пензијским стажом, при чему је максималан износ пензијског стажа осигурања при утврђивању износа инвалидске пензије четрдесет година. И док се у случајевима инвалидности која није проузрокована повредом на радом или професионалном болешћу примењује посебна рачуница, којом се заправо додају године пензијског стажа од дана престанка осигурања, односно у односу на дан утврђене инвалидности уколико је осигурање престало пре тог дана, у случају инвалидности проузроковане повредом на раду, односно професионалном болешћу, при утврђивању личних бодова аутоматски се узима пензијски стаж у трајању од четрдесет година.²³⁰⁵ Уколико се пак ради о осигуранику који испуњава услове за стицање права на инвалидску пензију у погледу пензијског стажа, а код кога је сама инвалидност проузрокована делом повредом на раду или професионалном болешћу а делимично повредом или болешћу ван рада, осигуранику се одређује једна инвалидска пензија чији су делови сразмерно одређени у складу са утицајем повреде на раду или професионалне болести, као и повреда и болести ван рада на укупну инвалидност. Тако утврђен износ пензије такође не може бити већи од пензије која је одређена са четрдесет година пензијског стажа. С друге стране, уколико се ради о осигуранику код кога је до инвалидности дошло делом услед повреде на раду или професионалне болести а делом услед повреда или болести ван рада, а који испуњава услове за инвалидску пензију само по основу инвалидности проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу, износ инвалидске пензије утврдиће се у складу са процентом којим је на укупну инвалидност утицала повреда на раду, односно професионална болест.²³⁰⁶

Права из пензијског и инвалидског осигурања, па тако и право на инвалидску пензију, остварују се код Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање. У том смислу, када је за решавање о праву из пензијског и инвалидског осигурања потребно утврђивање постојања инвалидности, телесног оштећења, потребе за помоћи и негом другог лица, узрока инвалидности и телесног оштећења, потпуне неспособности за рад и неспособности за самосталан живот и рад, Фонд решењем утврђује те чињенице на основу налаза, мишљења и оцене одговарајућег органа вештачења.²³⁰⁷

2.2.3. Накнада за телесно оштећење

У нашем праву, једно од права из пензијског и инвалидског осигурања је и право на новчану накнаду у случају телесног оштећења које је проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу.²³⁰⁸ Ово се право не гарантује само осигураницима већ и одређеним лицима којима се, у складу са законом, обезбеђују права по основу настанка телесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу.²³⁰⁹ Телесно оштећење постоји када код осигураника, односно код лица коме се обезбеђују права у случају настанка телесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу, настане губитак, битније оштећење или знатнија онеспособљеност појединих органа или

минималног износа овакве пензије, оно није познавало никаква ограничења у погледу њеног максималног износа, који је иначе био предвиђен у осталим случајевима. Konstatinos Kremalis, *Social security law in Greece, op. cit.*, стр. 115.

²³⁰⁵ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 61, чл. 62, чл. 69, ст. 1-5.

²³⁰⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 69, ст. 6-7.

²³⁰⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 82, чл. 93, став 1.

²³⁰⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 18, став 1, тачка 4.

²³⁰⁹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 17.

делова тела – што отежава нормалну активност организма и изискује веће напоре у остваривању животних потреба, без обзира на то да ли проузрокује инвалидност.²³¹⁰

Телесно оштећење дакле не представља неспособност за рад и не сме се мешати са инвалидношћу,²³¹¹ те тако радна способност једног лица може бити у потпуности очувана чак и ако је код њега дошло до настанка телесног оштећења услед повреде на раду или професионалне болести. Опет, с друге стране, постојање једног од та два не искључује само по себи и постојање другог, с обзиром на то да једна иста повреда или болест могу истовремено проузроковати како инвалидност, тако и телесно оштећење, што последично пружа могућност за остваривање права по основу оба ова социјална ризика.²³¹² Додатно, с обзиром на чињеницу да телесно оштећење само по себи не подразумева по аутоматизму и губитак радне способности и последично и умањење прихода, може се рећи да накнада која се обезбеђује у оквирима обавезног пензијског и инвалидског осигурања по овом основу, по својој природи, представља накнаду настале нематеријалне штете.²³¹³ Уосталом, иако се накнада нематеријалне штете по основу реализоване повреде на раду, односно професионалне болести, по правилу не обезбеђује у оквиру обавезног социјалног осигурања,²³¹⁴ не може се рећи да се ради о правилу које не трпи и одређене изузетке.²³¹⁵

Иначе, да би уопште постојала могућност да осигураник, односно друго лице у смислу Закона о пензијском и инвалидском осигурању, стекне право на новчану накнаду за телесно оштећење које је проузроковано повредом на раду, односно професионалном болешћу, то оштећење мора бити и одговарајућег интензитета, који, у складу са овим законом, износи најмање 30%.²³¹⁶ Телесна оштећења су притом разврстана градативно, у зависности од њихове тежине, у осам различитих степена, те тако оштећење од 30% представља осми и најмањи могући степен оштећења, док стопостотно оштећење представља први степен ове класификације.²³¹⁷ Ипак, чињеница да код осигураника повреда на раду, односно професионална болест, нису проузроковале телесно оштећење од најмање 30% не искључује могућност погоршања оваквог оштећења, као ни могућност настанка потпуно новог случаја таквог телесног оштећења на начин да укупно оштећење прелази законски минимум тежине оштећења, који представља и услов за остваривање права на одговарајућу новчану накнаду. У складу са тиме, законом је таквим лицима пружена могућност да остваре право на

²³¹⁰ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 37.

²³¹¹ Слично решење познаје италијанско право, у складу са којим запослени може остварити право на одређена давања у оквиру социјалног осигурања у случају настанка биолошке повреде која, као таква, подразумева губитак физичких или менталних способности које могу бити правно процењене, а које су по својој природи независне од саме способности жртве да привређује (нпр. наружење). Simonetta Renga, *Social security law in Italy, op. cit.*, стр. 93.

²³¹² Предраг Јовановић, *Радно право, op. cit.*, стр. 469.

²³¹³ „Новчана накнада за телесно оштећење (инвалиднина) узима се у обзир само код одмеравања накнаде за душевне болове због умањења животне активности (чл. 200. и 203. ЗОО) без обзира на то, да ли је та накнада призната у једнократном износу или у облику новчане ренте.“, Саветовање грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, републичких и покрајинских врховних судова и Врховног војног суда, Љубљана, Став бр. 21/86, од 15. 10. 1986.

²³¹⁴ За губитке који нису економског карактера обештећење се по правилу не пружа у оквиру система социјалне сигурности. Attila Kun, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *op. cit.*, стр. 67.

²³¹⁵ У Швајцарској се тако у оквиру социјалног осигурања гарантује и одговарајући додатак, који се осигураницима обезбеђује у облику паушалног износа - уколико услед несреће на раду претрпе значајно дуготрајно оштећење физичког, менталног или психичког интегритета. Износ овакве паушалне накнаде зависиће од озбиљности саме повреде. Вид. Thomas Gächter, Dania Tremp, *Social security law in Italy Switzerland*, Wolters Kluwer Law & Business, the Netherlands, 2014, стр. 183.

²³¹⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 37, став 2.

²³¹⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 39.

одговарајућу накнаду по том основу, а у зависности од новог стања укупног телесног оштећења.²³¹⁸

2.2.4. Породична пензија

Један од осигураних случајева у оквиру система обавезног пензијског и инвалидског осигурања јесте и смрт издржаваоца осигураника или корисника пензије,²³¹⁹ те у складу са тиме чланови породице осигураника који је подлегао последицама повреде на раду, односно професионалног обољења стичу право на породичну пензију и то без предуслова у погледу дужине пензијског стажа преминулог осигураника. Исто важи и за чланове породице лица којима се обезбеђују права за случај инвалидности и телесног оштећења, проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу. С друге стране, када је реч о осталим случајевима у којима је смрт осигураника наступила, предуслов за остваривање права на породичну пензију јесте да је он имао најмање пет година стажа осигурања или да је испунио услове за старосну, превремену старосну или инвалидску пензију.²³²⁰ Ипак, с обзиром на чињеницу да, у складу са српским законодавством, корисници старосне пензије могу и даље бити радно ангажовани (како у виду радног односа, тако и у виду неког другог облика радног ангажовања),²³²¹ у смислу овог истраживања на релевантности не губи значај ни одредба у складу са којом се право на породичну пензију гарантује и члановима породице умрлог корисника старосне, као и превремене старосне пензије. Исто важи и за породицу умрлог корисника инвалидске пензије,²³²² с обзиром на то да узрок промена у здравственом стању које се може окарактерисати као инвалидност у смислу закона може бити и наступање повреде на раду, односно професионалне болести.²³²³ Услови под којим се ово право остварује детаљно су прописани Законом о пензијском и инвалидском осигурању²³²⁴ и уколико они нису испуњени од стране чланова породице осигураника, односно корисника, они не могу остварити право на породичну пензију у смислу овог прописа.²³²⁵ Оно што ипак треба нагласити јесте да су, када се говори о условима за стицање права на породичну пензију а који се тичу самих чланова породице, они исти за све, односно без обзира на сам узрок смрти осигураника, односно корисника права.

Законом о пензијском и инвалидском осигурању утврђено је ко се има сматрати чланом породице који може остварити право на старосну пензију. У том смислу Закон у чланове породице убраја *децу* (и то не само рођену - било да су рођена ван брака или у браку, већ и усвојену децу, пасторчад коју је осигураник/корисник права издржавао, унучад, браћу и сестре, као и другу децу без родитеља, односно децу која имају једног или оба родитеља која су потпуно неспособна за рад, а коју је осигураник/корисник права издржавао), *брачног друга* и *ванбрачног партнера* (чак и из разведеног брака, односно и после престанка ванбрачне заједнице, уколико је судском пресудом утврђено право на издржавање), као и *родитеље* (отац

²³¹⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 40.

²³¹⁹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 3.

²³²⁰ Закон о пензијском и инвалидском осигурању чл. 27, 17.

²³²¹ При чему је њима пружена и могућност поновног одређивања висине старосне пензије, односно утврђивање њеног повољнијег износа на основу таквог рада, под условима прописаним законом. Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 121.

²³²² Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 27, став 1, тачка 2.

²³²³ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 21.

²³²⁴ Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 27-36.

²³²⁵ Интересантно је да се у Јапану члановима породице у овим случајевима пружа одговарајућа материјална подршка чак и уколико не испуњавају услове прописане ради остваривања права на породичну пензију. Наиме, уколико одређени члан породице не испуњава тако прописане услове, он ће ипак имати право на исплату одговарајућег давања у виду паушалног износа. Вид. Keizo Yamamoto, Tomohiro Yoshimasa, „Employers' liability and workers' compensation: Japan“, *op. cit.*, стр. 338.

и мајка, очух и маћеха и усвојиоци), које је осигураник/корисник током свог живота издржавао.²³²⁶ Доказивање да се ради о издржаваном лицу, притом, није неопходно ради стицања права на породичну пензију, осим у законом прописаним случајевима,²³²⁷ док је сам законодавац утврдио када ће се сматрати да је лице у питању издржавано од стране преминулог осигураника, односно корисника права.²³²⁸

Ради остваривања права на породичну пензију супружник, односно ванбрачни партнер преминулог осигураника, односно корисника, морају испунити и одговарајуће услове у погледу навршених година живота (53 година за удову, односно навршених 58 година живота за удовца до смрти супружника, односно ванбрачног партнера). Изузетно, они могу остварити право на породичну пензију и уколико су до смрти супружника, односно ванбрачног партнера, или у року од годину дана од њихове смрти постали потпуно неспособни за рад, као и уколико је после смрти супружника, односно ванбрачног партнера, остало једно или више деце која имају право на породичну пензију а удова, односно удовац, обављају родитељску дужност према њима. Уколико удова или удовац у току трајања права према том основу постану потпуно неспособни за рад, задржавају право на породичну пензију док постоји та неспособност. Удова је ипак прописима стављена у благо повлашћенији положај у односу на удовца, како она може остварити право на породичну пензију и уколико до смрти супружника, односно ванбрачног партнера није навршила 53 године живота, али јесте навршила 45 година живота – с тим што она поменуто право може стећи тек кад наврши 53 године живота. Уколико за време коришћења права на породичну пензију по основу наступеле неспособности за рад (до смрти супружника, односно годину дана након његове смрти), односно по основу деце која имају право на породичну пензију, а према којима удова или удовац обављају родитељску дужност или неспособности за рад која је настала у том периоду, они наврше одговарајуће године живота (53, односно 58 за удовца), они трајно задржавају право на породичну пензију.²³²⁹ Интересантно је, у том смислу, споменути решење немачког законодавца који, иако познаје навршење одређених година живота удове и удовца (47), као предуслов за остваривање права на породичну пензију из одговарајућег обавезног осигурања за несреће на раду, ипак није у потпуности лишио заштите ни млађе супружнике који су способни за рад и који са преминулим осигураником нису имали потомство. Уважавајући потребе ових лица, немачки законодавац одлучио се за приступ у складу са којим се чак и њима обезбеђује право на породичну пензију, с тим што је њен износ нешто нижи, а период у оквиру ког се може користити ово право знатно краћи (до 24 месеца),²³³⁰ што нам се чини можда мало правичнијим решењем. С друге стране, Законом о пензијском и инвалидском осигурању прописано је и да, уколико се ради о супружнику, односно ванбрачном партнеру професионалног војног лица према прописима о Војсци Србије које је погинуло за време дејстава, он стиче право на породичну пензију без обзира на навршене године живота, али под условом да није поново склопио брак,²³³¹ уважавајући тако значај и опасности скопчане са овом професијом. Потоње како се супружнику, односно ванбрачном партнеру преминулог професионалног војног лица, с обзиром на чињеницу да не морају остваривати услове у погледу навршених година живота,

²³²⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 27-28.

²³²⁷ У том смислу разведени брачни друг и ванбрачни партнер после престанка заједнице живота ванбрачних партнера, могу стећи право на породичну пензију само уколико им је судском пресудом утврђено право на издржавање, док је издржавање од стране преминулог осигураника, односно корисника, прописано као услов и када се говори његовим родитељима (који морају навршити и одређене године живота или који су постали потпуно неспособни за рад), као и детету код кога постоји неспособност за самостални живот и рад (настала након узраста до кога се деци обезбеђује право на породичну пензију, а пре смрти осигураника, односно корисника права) и код деце са једним или оба родитеља која су потпуно неспособна за рад, а коју је осигураник/корисник права издржавао. Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 28, ст. 1, тачка 2, ст. 3, чл. 31, ст. 4, чл. 33.

²³²⁸ Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 32.

²³²⁹ Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 29-30.

²³³⁰ MISSOC, *op. cit.*

²³³¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 30а.

пружа могућност да ово право остваре и у јако младим годинама – у складу са ризиком саме професије, као и њеног значаја. Ипак, чини нам се да овде можда има места преиспитивању питања склапања брака, као сметње за остваривање права на породичну пензију - иако забрану поновног склапања брака као предуслова за остваривање права на породичну пензију познају и друга права.²³³² Наиме, чини се оправданим поставити питање колико је правично условљавати право на породичну пензију забраном ступања у брак, како оно не представља меру бола ни економске ситуације преживелог супружника, односно ванбрачног партнера. Ово поготово када се има у виду да су случајеви када је професионални војник, као и други осигураник/корисник поднео најтежу жртву за отаџбину посебно осетљиви и да повлаче и питање евентуалне дужности државе да обезбеди њихове најмилије. Уосталом, сама чињеница да ли је брак склопљен или не, не доказује ни на који начин да лице у питању није оформило други облик партнерства. У том смислу могуће је да особа у питању има ванбрачног партнера као и потомство које је уследило из ванбрачне заједнице, а да и даље остварује право на породичну пензију. Додајемо притом и то да је, мада се не ради о праву из социјалног осигурања, на сличан начин, Закон о основним правима бораца, војних инвалида и породица палих бораца у погледу права породичну инвалиднину, као месечног давања и једног од основних права која припадају члановима породице палог борца, лишио брачног друга права на породичну инвалиднину - осим у законом предвиђеним случајевима, уколико ступи у нови брак.²³³³

Као што је то учињено за супружника, односно ванбрачног партнера, услов у погледу навршених година живота ради остваривања права на породичну пензију прописан је и за дете које може остварити право на породичну пензију. У том смислу, Законом о пензијском и инвалидском осигурању прописано је да детету припада право на породичну пензију до навршених петнаест година живота, односно и после тих година а до завршетка школовања и то до двадесет година живота уколико похађа средњу школу, односно до двадесет и шест година живота уколико похађа високошколску установу.²³³⁴ Овакво решење јесте релативно уобичајено и у складу је са идејом да породична пензија треба да представља финансијску потпору зависном лицу како би оно касније могло да се само стара о себи.²³³⁵ Законодавац, отуд, предвиђа и изузетак у погледу обавезе испуњавања овако прописаних услова када се ради о детету које је неспособно за самосталан живот и рад, уколико је неспособност настала после узраста до ког се деци обезбеђује право на породичну пензију, а пре смрти осигураника, односно корисника права – под условом да га је тај осигураник, односно корисник права издржавао до своје смрти.²³³⁶ С обзиром на чињеницу да образовање детета може потенцијално обликовати и његов даљи живот као одрасле особе, законодавац је детету као кориснику права на породичну пензију пружио подршку и у виду одредбе којом се детету, коме је школовање прекинуто због болести, гарантује право на породичну пензију и изнад

²³³² Тако је, примера ради, право на породичну пензију које се гарантује о оквиру система обештећења запослених у Сједињеним Америчким Државама, за супружника преминулог запосленог лица условљено на тај начин да он право на породичну пензију губи уколико склопи нови брак. Оно што је ипак интересантно јесте да овакав услов не важи само за супружника преминулог запосленог, већ да се примењује и на друга лица која је запослени издржавао и која имају право на овакво давање у оквиру система обештећења запослених. Вид. Michael D. Green, Daniel S. Murdock, „Employers’ liability and workers’ compensation: United States“, *op. cit.*, стр. 460.

²³³³ Закон о основним правима бораца, војних инвалида и породица палих бораца, (*Службени лист СРЈ*, бр. 24/98, 29/98 - испр. и 25/2000 - одлука СУС и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 - др. закон, 111/2009 - др. закон и 50/2018), чл. 22, чл. 28, чл. 73, став 1. Нови Закон о правима бораца, војних инвалида, цивилних инвалида рата и чланова њихових породица, који се почиње примењивати од јануара 2021. године, за разлику од ранијег решења, ово право ипак ускраћује не само лицима која су ступила у брак, већ и лицима која су засновала ванбрачну заједницу. Вид. Закон о правима бораца, војних инвалида, цивилних инвалида рата и чланова њихових породица, (*Службени гласник РС*, бр. 18/2020), члан 127, став 1.

²³³⁴ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 31.

²³³⁵ Michael D. Green, Daniel S. Murdock, „Employers’ liability and workers’ compensation: United States“, *op. cit.*, стр. 459.

²³³⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 31, став 4.

двадесет, односно двадесет и шест година – у зависности од образовне установе коју похађа, али највише за онолико времена колико је због болести изгубило од школовања.²³³⁷ Заштита је у том смислу пружена и детету коме је школовање прекинуто јер је упућено на одслужење војног рока, те ће њему право на породичну пензију припадати и за време одслужења војног рока, а најдуже до 27. године живота.²³³⁸ Додатно, у духу идеје да „човечанство дугује детету све оно најбоље што има да пружи“,²³³⁹ право на породичну пензију гарантује се српским прописима свој деци о којој се преминули осигураник, односно корисник старао, односно коју је издржавао. Ипак, одређена дистинкција између деце прави се у том погледу приликом поделе на чланове уже и шире породице осигураника, односно корисника, приликом остваривања права на породичну пензију. Наиме, српски прописи под члановима уже породице умрлог осигураника, односно корисника, подразумевају супружника, као и ванбрачног партнера осигураника, односно корисника права, као и децу (како ону која су рођена у браку, тако и ону која су рођена ван брака, као и усвојену децу, пасторчад и унуке). Под члановима шире породице се, с друге стране, подразумевају родитељи осигураника, односно корисника права - дакле отац, мајка, очух, маћеха и усвојиоци, као и браћа, сестре и друга деца без родитеља, односно деца која имају једног или оба родитеља који су неспособни за рад, а које је он издржавао.²³⁴⁰ Значај овакве поделе огледа се у чињеници да члановима шире породице припада право на породичну пензију само уколико нема чланова уже породице односно, уколико их има, искључиво онда када породична пензија која припада члановима уже породице не достигне пун износ од основа од кога се одређује висина породичне пензије.²³⁴¹ У складу са тиме деца без родитеља, односно деца која имају једног или оба родитеља који су неспособни за рад а које је преминули корисник, односно осигураник издржавао, налазе се у неповољнијем положају у односу на његову децу која су рођена у браку или ван брака, као и његову усвојену децу, пасторчад и унуке.²³⁴² Уколико се пак ради о деци која немају оба родитеља, а која имају право на породичну пензију и по једном и по другом родитељу, такве пензије одређују се као једна пензија, чији износ не сме бити већи од највећег износа ове пензије, у складу са овим законом. У том смислу, укупан износ породичне пензије не сме износити више од највећег износа старосне пензије, односно превремене старосне пензије или инвалидске пензије.²³⁴³

2.2.5. Право на накнаду за помоћ и негу другог лица

Право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица јесте још једно право које се гарантује у оквиру обавезног пензијског и инвалидског осигурања и као такво оно припада осигураницима, односно корисницима пензије којима је, због природе и тежине стања повреде

²³³⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 31, став 5.

²³³⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 31, став 6.

²³³⁹ Declaration of the rights of the child, Proclaimed by General Assembly Resolution 1386(XIV) of 20 November 1959, преамбула.

²³⁴⁰ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 34. Право ванбрачног партнера на породичну пензију утврђено је иначе тек изменама Закона о пензијском и инвалидском осигурању од 2019. године. Вид. Закон о изменама и допунама Закона о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 86/2019), члан 8.

²³⁴¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 35.

²³⁴² У Словенији се, пак, под члановима уже породице подразумевају биолошка деца, док у чланове шире породице спадају пасторчад, унучад, друга сирочад, као и родитељи. Притом, словеначко право у случају смрти осигураника познаје како право на породичну пензију, тако и право на удовичку/удовчеву пензију. И док породична пензија може припасти деци и родитељима преминулог (више не и браћи и сестрама), удовичка пензија може припасти удовцу, односно удовици осигураника - тј. супружнику, као и разведеном супружнику коме је утврђено право на издржавање, ванбрачном партнеру, па и партнеру из истополне заједнице. Вид. Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, *Social security law in Slovenia*, *op. cit.*, стр. 182-186.

²³⁴³ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 73, чл. 72, став 2.

или болести, утврђена потреба за помоћи и негом ради задовољавања основних животних потреба.²³⁴⁴ Ово право се, дакле, обезбеђује у претходно образложеним околностима без обзира да ли је узрок повреде или болести који су изазвали погоршање здравственог стања у вези са обављањем рада или не, док га жртве повреда на раду, односно професионалних болести, остварују под истим условима као и остали осигураници, односно корисници пензије. У том смислу, Законом о пензијском и инвалидском осигурању прописано је да се сматра да код осигураника, односно корисника пензије, постоји потреба за помоћи и негом ради задовољавања основних животних потреба код осигураника, односно код корисника пензије, уколико се ради о лицу које је непокретно, или које због тежине или природе трајних болести и болесног стања није способно да се самостално креће ни у оквиру стана уз употребу одговарајућих помагала, нити да се само храни, свлачи, облачи и да одржава основну личну хигијену, уколико се ради о слепом лицу које је изгубило осећај светлости тачном пројекцијом, као и код лица које постиже вид са корекцијом до 0.05.²³⁴⁵

2.2.6. Накнада погребних трошкова

Раније је Законом о пензијском и инвалидском осигурању право на накнаду погребних трошкова било прописано као право из обавезног пензијског и инвалидског осигурања,²³⁴⁶ али у случају смрти запосленог заправо није имало тај карактер, јер је било гарантовано искључиво лицу које је сносило трошкове сахране преминулог корисника пензије.²³⁴⁷ У том смислу, о овом праву као о праву из обавезног пензијског и инвалидског осигурања у случају смрти која је настала као последица повреде на раду, односно професионалног обољења, можда се могло говорити евентуално у случају смрти корисника инвалидске пензије по основу инвалидности која је проузрокована повредом на раду, односно професионалном болешћу - и то искључиво ако је смрт наступила као последица стања које је довело до такве инвалидности. Исто се може тврдити и у погледу корисника старосне пензије, који је наставио са радом и након остваривања права на старосну пензију – услед чега је наступила повреда на раду, односно професионално обољење. С тим у вези не чини се необичним већ је, може се рећи, примерено, што је последњим изменама Закона о пензијском и инвалидском осигурању, у том смислу, направљена и одговарајућа измена, те тако право на накнаду погребних трошкова више није квалификовано као право из пензијског и инвалидског осигурања,²³⁴⁸ док је, с друге стране, додата нова глава која се односи на проблематику накнаде погребних трошкова корисника пензије.²³⁴⁹ Интересантно је ипак поменути да је некада право на накнаду погребних трошкова сврставано и у права из обавезног здравственог осигурања, чиме је гаранција тог права пружана и у погледу запослених лица. Тако је у периоду деведесетих година двадесетог века,

²³⁴⁴ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 41 а, став 1.

²³⁴⁵ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 41 а, став 2.

²³⁴⁶ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014), члан 18, став 1, тачка 3, подтачка 2.

²³⁴⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014), члан 41.

²³⁴⁸ Закон о изменама и допунама Закона о пензијском и инвалидском осигурању (*Службени гласник РС*, бр. 86/2019), члан 6. Ипак, природа накнаде погребних трошкова, у складу са важећим решењем Закона о пензијском и инвалидском осигурању, потпуно је нејасна и једини начин на који бисмо могли да је окарактеришемо јесте да је она постала један својеврсни правни „хермафродит“. Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 1246.

²³⁴⁹ Закон о изменама и допунама Закона о пензијском и инвалидском осигурању (*Службени гласник РС*, бр. 86/2019), члан 33.

ово право гарантовано како прописима о здравственом, тако и прописима о пензијском и инвалидском осигурању.²³⁵⁰

У сваком случају, иако данас накнада погребних трошкова у случају смрти запосленог не представља право из обавезног социјалног осигурања, она јесте прописана матичним законом за област рада као право по основу рада и, као таква, она пада на терет послодавца и исплаћује се, у складу са општим актом, члановима уже породице преминулог запосленог.²³⁵¹ У том смислу, уколико смрт запосленог наступи као последица повреде на раду, односно професионалне болести, послодавац ће имати обавезу да обезбеди средства ради накнаде трошкова погребних услуга.²³⁵² Потоње и у складу са чињеницом да, економски гледано, смрт запосленог за његову породицу не представља искључиво губитак његових прихода, већ и извор нових трошкова - од којих значајан део представљају трошкови самог погребња.²³⁵³

2.3. Права лица којима је утврђена преостала радна способност

2.3.1. Права лица са преосталом радном способношћу по прописима који су важили до 2003. године

Права по основу преостале радне способности у домаћем праву дуго времена била су обезбеђивана у оквиру обавезног социјалног осигурања. Још је Основни закон о инвалидском осигурању од 1965. године, правио разлику између прве, друге и треће категорије инвалидности осигураника.²³⁵⁴ *Прва категорија инвалидности*, тако, подразумевала је потпуну неспособност осигураника за вршење свог или другог одговарајућег посла, уз немогућност њиховог оспособљавања професионалном рехабилитацијом за вршење таквог посла. *Друга категорија инвалидности*, подразумевала је делимичну неспособност осигураника за вршење било свог, било другог одговарајућег посла, уз немогућност да се професионалном рехабилитацијом оспособе да раде са пуним радним временом на другом одговарајућем послу. С друге стране, у *трећу категорију инвалидности* разврставали су се осигураници потпуно неспособни или само делимично способни за вршење свог посла, а који су били способни за рад са пуним радним временом на другом одговарајућем послу, или код којих је постојала могућност да се професионалном рехабилитацијом оспособе за такав рад. У том смислу, сама инвалидност, у смислу овог закона, постојала је уколико би услед болести или повреде ван рада, као и услед несреће на послу или професионалне болести, код осигураника наступио губитак или смањење радне способности за рад на свом послу, који се не би могли отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом. Такође, инвалидност је постојала и у случајевима када осигураник, услед настале трајне промене у његовом здравственом стању, није смео даље да врши посао за који је посебним прописима било одређено да га могу вршити само лица која испуњавају одређене посебне услове у погледу здравственог стања. Тако, у зависности од елемената као што је категорија инвалидности у коју је осигураник био сврстан, као и година живота, инвалидима у складу са овим прописом

²³⁵⁰ Филип Бојић, „Право на накнаду погребних трошкова“, *Радно и социјално право*, број 2/2013, стр. 171.

²³⁵¹ Вид. Закон о раду, члан 119, став 1, тачка 2.

²³⁵² Интересантно је решење словеначког законодавца у складу са којим се право на накнаду трошкова сахране обезбеђује, у изузетним случајевима, као један облик социјалне помоћи – и то као накнада трошкова члану породице који сахранио преминулог (а који остварује приходе испод одређеног прага или је и сам прималац социјалне помоћи). Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, *Social security law in Slovenia, op. cit.*, стр. 187.

²³⁵³ Danny Pieters, *Social security: An Introduction into the basic principles, op. cit.*, стр. 62.

²³⁵⁴ Основни закон о инвалидском осигурању, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 10/65, 14/66, 1/67, 23/67, 56/69), члан 28.

била су гарантована и одређена права као што је право на инвалидску пензију, право на професионалну рехабилитацију и материјално обезбеђење, право на запошљавање, као и на одговарајуће накнаде у вези са тим правом. Законодавац се притом одлучио да употреби, у овом смислу, и термин *инвалид рада*, који подразумева свако лице које је по основу инвалидности или телесног оштећења стекло неко од права које је прописано наведеним законом. Додатно, овим прописом гарантована су и одговарајућа права по основу непосредне опасности од наступања инвалидности која је постојала у случајевима кад су на одређеном радном месту услови рада, без обзира на хигијенско-техничке заштитне мере које су се примењивале или које су се могле применити при раду, утицале на здравствено стање и радну способност осигураника у таквој мери да је била неопходна промена радног места у циљу отклањања наступања инвалидности.²³⁵⁵

Термин инвалид рада савезни законодавац задржава и у тексту савезног закона од 1972. године те он, у смислу овог закона, означава осигураника који је по основу инвалидности стекао неко право из инвалидског осигурања, док се под термином инвалидност подразумева губитак или смањење радне способности за рад на свом послу, а који се не могу отклонити лечењем, односно мерама медицинске рехабилитације.²³⁵⁶ Додатно, у складу са овим прописом, право на инвалидску пензију стиче осигураник који је потпуно неспособан за вршење свог посла и другог одговарајућег посла, а не може се професионалном рехабилитацијом оспособити за други одговарајући посао, као и осигураник код кога је инвалидност настала после навршења одређених година живота до којих се обезбеђује право на професионалну рехабилитацију односно право на запослење. Законодавац овим прописом утврђује такође и право осигураника код кога постоји преостала радна способност на професионалну рехабилитацију и на запошљавање у складу са законом прописаним условима, као и на одговарајуће новчане накнаде у вези са коришћењем тих права.²³⁵⁷ С друге стране, питање преостале радне способности, као и права које осигураник може остварити уколико је она утврђена, ближе је разрађивао и одговарајући пропис на нивоу Републике Србије, који је под појмом инвалидности подразумевао и случајеве када осигураник услед настале трајне промене здравственог стања не сме даље да врши посао за који је посебним прописом одређено да га може вршити само лице које испуњава одређене посебне услове у погледу здравственог стања.²³⁵⁸ Додатно, њиме је била утврђена и одговарајућа категоризација инвалидности – поделом инвалида рада на три различите категорије на готово идентичан начин на који је то чинио и савезни законодавац у наведеном пропису од 1965. године. У том смислу, у зависности од стања инвалидности, преостале радне способности и општег здравственог стања, републички законодавац прописивао је право осигураника на професионалну рехабилитацију и запошљавање. Поред права на инвалидску пензију, овим законом било је прописано и право на одговарајуће новчане накнаде, које је било признато инвалиду рада коме је признато право на запошљавање, односно које се налазило на професионалној рехабилитацији, а у складу са овим прописом, односно под условима прописаним законом. Такође, иако законодавац није употребио термин опасности од наступања инвалидности, он је прописао и право на новчану накнаду под одговарајућим условима раднику код кога, услед тешких услова рада, наступи слабљење радне способности и то уколико због дужности организације да га распореди на

²³⁵⁵ Вид. Основни закон о инвалидском осигурању, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 10/65, 14/66, 1/67, 23/67, 56/69), чл. 27-28, 31-33, 53-60, 76, 81, 83, 90-91, 105, 120-121, 123, 125, 128.

²³⁵⁶ Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 35/72, 18/76, 58/76, 22/78, 74/80), члан 14.

²³⁵⁷ Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 35/72, 18/76, 58/76, 22/78, 74/80), чл. 13, 23, 25.

²³⁵⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник СРС*, бр. 51/72, 54/72 - исправка, 9/74, 42/75, 53/75, 51/76, 26/77 - др. закон, 27/77, 54/77, 53/78, 30/79 - др. закон, 42/80, 41/81, 68/81), члан 15.

друге одговарајуће послове или радне задатке, а услед оцене службе медицине рада, односно лекарске комисије да је то неопходно, на том другом послу остварује нижи лични доходак.²³⁵⁹

Права инвалида рада, као осигураника који по основу инвалидности остварује права из пензијског и инвалидског осигурања на распоређивање на друге одговарајуће послове, односно задатке, или на одговарајуће запослење, право на преквалификацију или доквалификацију, на одговарајуће новчане накнаде, као и право на инвалидску пензију, гарантовано је и потоњим савезним законом од 1982. године.²³⁶⁰ У том смислу, законодавац овим прописом дефинише да до инвалидности долази када код осигураника, због трајних промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или мерама медицинске рехабилитације, настане смањење или губитак радне способности за обављање послова, односно радних задатака на које је био распоређен и које је обављао пре настанка инвалидности, као и за обављање послова, односно радних задатака у основној организацији који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом. Смањење радне способности постојало је, пак, када осигураник више није могао да са нормалним радним напором који није угрожавао његово здравствено стање, ради пуно радно време на пословима, односно радним задацима према којима се утврђивала инвалидност. Следствено томе, под преосталом радном способношћу законодавац је подразумевао ситуацију када је осигураник код кога је утврђено смањење радне способности могао да ради најмање половину пуног радног времена на пословима, односно радним задацима на које је био распоређен и које је обављао пре настанка инвалидности, као и на пословима, односно радним задацима који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом, или када је он могао да ради пуно радно време на другим пословима, односно радним задацима са или без преквалификације или доквалификације. Губитак радне способности постојао је пак када код осигураника није постојала преостала радна способност.²³⁶¹ Сам појам инвалидности, притом, овим прописом је у извесној мери сужен с обзиром на то да је у складу са претходним прописима она постојала када је код осигураника долазило до смањења, односно губитка способности за обављање послова и радних задатака на које је био непосредно распоређен, без обзира на чињеницу да ли је постојала неумањена способност за рад на другим пословима, односно за обављање других радних задатака у оквиру стручне спреме коју је запослени поседовао. Циљ овакве законодавне политике био је наине да се запослени задржи што дуже у активном радном процесу, уколико су они имали могућност да раде у оквиру своје стручне спреме - чиме би се обезбеђивала и додатна заштита обезбеђењем других послова. Ипак, уколико запослени није поседовао овакву способност, односно уколико није могао да ради на пословима и радним задацима на које је био распоређен, а ни на пословима и радним задацима који су се налазили у оквиру њихове стручне спреме са пуним радним временом код њиховог послодавца, код њих би била утврђена инвалидност. Технички је било, дакле, могуће да код запослених лица са објективно истим здравственим стањем као и радном способношћу инвалидност буде или не буде утврђена у зависности од тога да ли су код послодавца постојали одређени послови, односно радни задаци. У таквим случајевима пак могло се говорити о измењеној способности запосленог.²³⁶²

²³⁵⁹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник СРС*, бр. 51/72, 54/72 - исправка, 9/74, 42/75, 53/75, 51/76, 26/77 - др. закон, 27/77, 54/77, 53/78, 30/79 - др. закон, 42/80, 41/81, 68/81), чл. 16, 21, 25, 39-43.

²³⁶⁰ Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СФРЈ* бр. 23/82, 77/82, 75/85, 8/87, 65/87, 87/89, 44/90, 54/90 - исправка, 84/90 - исправка, *Службени лист СРЈ* бр. 41/94), члан 17.

²³⁶¹ Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања. Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СФРЈ* бр. 23/82, 77/82, 75/85, 8/87, 65/87, 87/89, 44/90, 54/90 - исправка, 84/90 - исправка, *Службени лист СРЈ* бр. 41/94), чл. 33, 36-39.

²³⁶² Мирко Жарковић, Миодраг Зечевић, Владан Јановић, Душан Максимовић, Миша Марковић, *Коментар закона о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања*, Центар за радничко самоуправљање, Београд, 1982, стр. 82-84.

У том смислу, републичким законом се према преосталој радној способности разликују три категорије инвалидности.²³⁶³ *Прва категорија* била је категорија у коју су разврставани осигураници који су били потпуно неспособни за обављање свог посла и другог одговарајућег посла, односно који се преквалификацијом или доквалификацијом не би могли оспособити за обављање таквог посла. У *другу категорију инвалидности* разврставани су осигураници који су били делимично способни за обављање било свог, било другог одговарајућег посла, а који се преквалификацијом или доквалификацијом не би могли оспособити за рад са пуним радним временом на другом одговарајућем послу. *Трећој категорији*, пак, припадали су они осигураници који су били потпуно неспособни или само делимично способни за обављање свог посла, а који су били способни за рад са пуним радним временом на другом одговарајућем послу, или би се преквалификацијом или доквалификацијом могли оспособити за такав рад. У том смислу, *преостала радна способност* подразумевала је ситуације када је осигураник био способан да ради најмање половину пуног радног времена на свом послу, са радним напором који не погоршава његово здравствено стање и да при томе постиже просечне резултате рада утврђене према општем акту организације, као и када је осигураник био способан да без преквалификације или доквалификације ради на другом одговарајућем послу најмање половину пуног радног времена са радним напором који не погоршава његово здравствено стање и при томе постиже просечне резултате рада утврђене према општем акту организације, или ако би се преквалификацијом или доквалификацијом могао оспособити да ради на другом одговарајућем послу са пуним радним временом. Додатно, овај закон познаје и опасност од настанка инвалидности, као и измењену радну способност. *Опасност од настанка инвалидности* постојала је наиме, када би при обављању послова, односно радних задатака на које је осигураник био распоређен, услови рада, без обзира на мере заштите на раду које су се примењивале или би се могле применити, утицали на здравствено стање и радну способност осигураника у толикој мери да је осигураника било неопходно распоредити на друге послове и радне задатке да би се спречио настанак инвалидности. *Измењена радна способност* постојала је пак, уколико осигураник код кога није постојала инвалидност, због трајних промена здравственог стања, није више био способан да обавља послове, односно радне задатке на које је био распоређен, али је био способан без преквалификације или доквалификације да обавља са пуним радним временом остале послове, односно радне задатке у основној организацији, који су одговарали његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом. Осигураници којима је утврђена преостала радна способност, односно опасност од наступања инвалидности имали су у том погледу и одређена права гарантована у оквиру пензијског и инвалидског осигурања као што су право на распоређивање на други одговарајући посао, односно на друго одговарајуће запослење са пуним радним временом као и право на запослење на свом или другом одговарајућем послу са радним временом које је одговарало њиховој преосталој радној способности, што је пак повлачило и права на одређене новчане накнаде као што су: накнада за време чекања на распоређивање на друге одговарајуће послове, за време чекања на запослење на свом или другом одговарајућем послу, за време рада са скраћеним радним временом, због мањег личног дохотка на другом одговарајућем послу и за време чекања и обављања преквалификације или доквалификације. Измењена радна способност, пак, подразумевала је право осигураника да буде распоређен на друге послове, односно радне задатке у организацији, који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом, под одговарајућим условима. Када је реч о инвалидској пензији као праву, она је као таква била прописана за инвалиде прве категорије инвалидности, као и за инвалиде друге и треће категорије – уз додатне услове у погледу година живота, а чије је навршавање повлачило и непризнавање права на, за другу и трећу категорију, распоређивање на друге послове, односно радне задатке, односно право на одговарајуће

²³⁶³ Закон о пензијском и инвалидском осигурању радника, (*Службени гласник СРС* бр. 13/83, 27/85, 37/85 - исправка, 21/86, 44/86, 28/87, 41/87, 16/88, 25/88, 50/88, 6/89 - др. закон, 12/89, 25/89, 42/89, 20/90), члан 27.

запослење, то јест, за трећу категорију, право на доквалификацију или преквалификацију.²³⁶⁴ Додајемо овде и да су, иако се на први поглед опасност од настанка инвалидности и измењена радна способност у смислу овог закона могу учинити веома сличним – а с обзиром на то да оба ова института јесу институти превентивног карактера, јер њихов циљ јесте био превенција од настанка инвалидности, они у себи подразумевају и значајне разлике. Тако, измењена радна способност подразумевала је постојање трајних промена здравственог стања, док је код опасности од настанка инвалидности постојала само могућност да до њих дође. Осим тога, када је била реч о осигуранику код кога је била утврђена опасност од настанка инвалидности – он је по основу права на распоређивање на друге одговарајуће послове могао да оствари и одговарајуће новчане накнаде. Осигураник код кога је била утврђена измењена радна способност ипак није поседовао право на заштиту свог личног дохотка уколико би на новом послу остваривао нижи лични доходак од оног који је остваривао раније.²³⁶⁵ Овај закон престао је да важи доношењем републичког Закона о пензијском и инвалидском осигурању од 1992. године, чије доношење представља значајан моменат у развоју пензијског и инвалидског осигурања, с обзиром на то да се њиме кодификује законодавство и самоуправни регулатива о пензијском и инвалидском осигурању на територији Републике Србије, како се њиме на јединствен начин уређује пензијско и инвалидско осигурање како запослених, тако и лица која обављају самосталне делатности, као и земљорадника.²³⁶⁶ Инвалидност у смислу овог закона постоји када „због трајних промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, код осигураника настане смањење или губитак радне способности за рад на свом послу.“²³⁶⁷ Смањење радне способности пак постоји када „осигураник с нормалним радним напором који не угрожава његово здравствено стање не може више да ради на свом послу пуно радно време.“²³⁶⁸ У том случају, иако запослени не може више радити на свом послу са пуним радним временом код њега ће ипак истовремено постојати и преостала радна способност за свој или за други одговарајући посао.²³⁶⁹ Шта је то што се сматра преосталом радном способношћу овим законом дефинисано је готово на идентичан начин као и у претходном закону – уз изостављање услова остваривања просечних резултата рада, утврђених општим актом организације. У том смислу, преостала радна способност за обављање свог посла постојала је ако је осигураник – запослени био способан да ради на свом послу најмање половину пуног радног времена и то са радним напором који не би погоршавао његово здравствено стање. С друге стране, када је реч о другом одговарајућем послу, преостала радна способност би постојала уколико је осигураник био способан да, без преквалификације или доквалификације, ради на другом одговарајућем послу најмање половину радног времена са нормалним радним напором који не погоршава његово здравствено стање, или уколико би се он преквалификацијом, односно доквалификацијом, могао оспособити да ради на другом одговарајућем послу са пуним радним временом. Законодавац остаје при категоризацији инвалидности, дефинишући *прву категорију* инвалидности као ону која постоји код осигураника код кога постоји губитак радне

²³⁶⁴ Закон о пензијском и инвалидском осигурању радника, (*Службени гласник СРС* бр. 13/83, 27/85, 37/85 - исправка, 21/86, 44/86, 28/87, 41/87, 16/88, 25/88, 50/88, 6/89 - др. закон, 12/89, 25/89, 42/89, 20/90), чл. 27-30, 35-37, 49.

²³⁶⁵ Александар Јоксимовић, Дана Митровић, Душан Максимовић, Михаило Марковић, Мирко Жарковић, Миодраг Жарковић, Косара Симић, Соња Гајић, Зорка Јанковић, Владан Јовановић, *Коментар прописа о пензијском и инвалидском осигурању социјалистичке Републике Србије*, *op. cit.*, стр. 70.

²³⁶⁶ Душан Максимовић, Александар Јоксимовић, *Коментар Закона о пензијском и инвалидском осигурању*, Заштита рада, Београд, 1992, стр. 3.

²³⁶⁷ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 27/92, 82/92, 53/93 - др. закон, 67/93 - др. закон, 48/94 - др. закон, 28/95, 12/96), члан 39.

²³⁶⁸ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 27/92, 82/92, 53/93 - др. закон, 67/93 - др. закон, 48/94 - др. закон, 28/95, 12/96), члан 42.

²³⁶⁹ Душан Максимовић, Александар Јоксимовић, *Коментар Закона о пензијском и инвалидском осигурању*, *op. cit.*, стр. 43.

способности, односно који је потпуно и трајно неспособан за обављање свог посла и другог одговарајућег посла, који не може да се преквалификацијом или доквалификацијом оспособи за други одговарајући посао са пуним радним временом. Другој категорији припадају осигураници код којих постоји преостала радна способност за обављање свог посла или другог одговарајућег посла, најмање са половином пуног радног времена, док трећој категорији припадају осигураници код којих постоји преостала радна способност за обављање другог одговарајућег посла са пуним радним временом. Право на инвалидску пензију овим законом уређује се на рестриктивнији начин у односу на претходни републички закон, те тако инвалиди друге категорије ово право не могу остваривати. С друге стране, право на инвалидску пензију имали су осигураници прве категорије инвалидности, као и осигураници треће категорије инвалидности уколико, због њихових година старости, право на преквалификацију или доквалификацију није било обезбеђивано. Притом, инвалид рада друге категорије инвалидности имао је и право да ради, односно право на распоређивање или право на запослење на свом послу или другом одговарајућем послу, док је инвалид рада треће категорије имао право да буде распоређен на други одговарајући посао, односно право на одговарајуће запослење, са пуним радним временом, као и право на преквалификацију или доквалификацију ако се без њих не би могао распоредити на други одговарајући посао, односно запослити са пуним радним временом. Додатно, осигураницима који су користили право на преквалификацију или доквалификацију, право на распоређивање на одговарајуће радно место, односно право на запослење, обезбеђивано је и право на одговарајуће новчане накнаде, тј. на материјално обезбеђење, паушалну накнаду, привремену накнаду, накнаду зараде због рада са скраћеним радним временом, као и на накнаду због мање зараде на другом одговарајућем послу. Законодавац задржава и опасност од настанка инвалидности, чији се смисао, у смислу овог прописа, не мења, прописујући у том смислу и одговарајућа права за ове осигуранике: право да буду распоређени на други одговарајући посао, право на преквалификацију или доквалификацију - ако се без њих не би могли распоредити на други одговарајући посао, као и право на новчане накнаде под условима, у висини и на начин предвиђен овим законом за инвалиде рада треће категорије инвалидности.²³⁷⁰

Након вишедеценијског, мање више, сличног начина уређивања питања преостале радне способности, следећу деценију обележиле су крупне промене за ове осигуранике пензијског и инвалидског осигурања, а у циљу превазилажења проблема са којима се систем пензијског и инвалидског осигурања почео суочавати. Наведене промене започете су већ 1996. године, односно 1997. године, када је започето са применом новог Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања којим се укида друга категорија инвалидности, изостављањем права инвалида рада са преосталом радном способношћу на рад са скраћеним радним временом, као и – у складу са тиме, накнаде зараде за рад са скраћеним радним временом.²³⁷¹ У том смислу осигураник – запослени, код кога је постојала преостала радна способност, имао је право на распоређивање на други одговарајући посао, односно право на одговарајуће запослење с пуним радним временом, право на преквалификацију или доквалификацију, уколико је била потребна, као и право на одговарајуће накнаде у вези са коришћењем тих права. Овом осигуранику припадало је и право на накнаду зараде од дана настанка инвалидности до дана распоређивања, односно запослења на другом одговарајућем послу, односно до упућивања на преквалификацију или доквалификацију; зараде за време преквалификације или доквалификације; зараде од дана завршене преквалификације или доквалификације до дана распоређивања, односно запослења на другом одговарајућем послу, као и због мање зараде на другом одговарајућем послу. Такође, осигураник код кога је била утврђена преостала радна способност, а коме се због навршених година није обезбеђивало право на преквалификацију или доквалификацију, имао је право и на инвалидску пензију, и то

²³⁷⁰ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (Службени гласник РС, бр. 27/92, 82/92, 53/93 - др. закон, 67/93 - др. закон, 48/94 - др. закон, 28/95, 12/96), чл. 15, 39-45, 61-62, 72, 78, 81, 86, 94, 96-98.

²³⁷¹ Закон о основама пензијског и инвалидског осигурања, (Службени лист СРЈ, бр. 30/96), члан 21.

без обзира на дужину пензијског стажа уколико је инвалидност била проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу. Када је пак реч о опасности од настанка инвалидности, савезни законодавац прописује и право на преквалификацију или доквалификацију, као и право на распоређивање на други одговарајући посао с пуним радним временом, одредивши тај појам као опасност која постоји кад услови рада, без обзира на мере заштите на раду, утичу на здравствено стање и радну способност осигураника - запосленог у толикој мери да постоје основани изгледи да ће код њега, ако настави да ради на том послу, у догледно време наступити инвалидност.²³⁷² Новим савезним и републичким законом настојао се изнаћи већи степен рационализације, који је сам по себи подразумевао и усклађивање врсте и обима права са материјалним могућностима које су тада постојале, што је истовремено требало да створи и претпоставке за каснију радикалнију реформу система пензијског и инвалидског осигурања.²³⁷³ И док су савезним законом углавном уређена начелна питања која се тичу новчаних накнада на које су инвалиди рада имали право уколико је код њих била утврђена преостала радна способност, на републичком закону остало је да та права даље разради. У том смислу, одговарајућом одредбом републичког закона прописан је начин на који се одређивало материјално обезбеђење – односно новчана накнада која је припадала осигуранику с преосталом радном способношћу за време од дана настанка инвалидности до упућивања на преквалификацију или доквалификацију, као и за време преквалификације или доквалификације.²³⁷⁴ Такође, републичким законом било је регулисано и питање одређивања основа и висине привремене новчане накнаде, односно накнаде зараде која је припадала осигуранику с преосталом радном способношћу за време од дана настанка инвалидности до дана распоређивања, односно запослења на другом одговарајућем послу и од дана завршене преквалификације или доквалификације до дана распоређивања, односно запослења на другом одговарајућем послу, као и других релевантних питања везаних за овакву накнаду. Такође, овим законом регулисана су и сва релевантна питања која су се тичала права на накнаду због мање зараде за рад на другом одговарајућем послу. Додатно, републички закон је – за разлику од савезног, у случају опасности од наступања инвалидности, поред права на распоређивање на други одговарајући посао са пуним радним временом и права на преквалификацију или доквалификацију, децидно прописивао и право на одговарајуће накнаде по основу права на распоређивање на други одговарајући посао са пуним радним временом и права на преквалификацију или доквалификацију (односно право на материјално обезбеђење, као и на привремену накнаду).²³⁷⁵ Ипак, треба имати у виду да су осигураници који су већ остварили права по основу инвалидности друге категорије, у складу са ранијим прописима, та права задржали иако она новим прописима нису била утврђена.²³⁷⁶ Тако, уколико је, примера ради, инвалид рада друге категорије инвалидности користио право на рад са скраћеним радним временом и после 1. 1. 1997. године, он је имао и право на одговарајућу накнаду по том основу све док код је њега постојала утврђена инвалидност.²³⁷⁷ Каснијим изменама савезног закона укинута су и права по основу опасности од наступања инвалидности.²³⁷⁸ Опасност од наступања инвалидности је и иначе представљала ризик који у пракси није било ни мало једноставно утврдити. Ово наине стога што сами услови рада, односно његова штетност по здравље радника, нису сами по себи били довољни показатељи за утврђивање опасности од настанка инвалидности, а како је било неопходно утврдити одређену конкретну опасност по

²³⁷² Закон о основама пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СРЈ*, бр. 30/96), чл. 52, 55, 62.

²³⁷³ Марија Гапић, Љиљана Радифковић, *Коментар Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања*, Секос in, Београд, 1997, стр. 2.

²³⁷⁴ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96), члан 13.

²³⁷⁵ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96), чл. 13-29.

²³⁷⁶ Закон о основама пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СРЈ*, бр. 30/96), члан 156. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96), члан 147.

²³⁷⁷ Марија Гапић, Љиљана Радифковић, *Коментар Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања*, *op. cit.*, стр. 222.

²³⁷⁸ Закон о изменама и допунама Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СРЈ*, бр. 70/2001), чл. 20, 34, 35.

здравље одређеног осигураника. У том смислу било је неопходно имати у виду како послове и радне задатке које је осигураник имао обављати, тако и његово опште здравствено стање, као и мере заштите на раду које је требало, односно, које су се могле примењивати. С тим у вези била је неопходна и одговарајућа оцена лекара, као и инвалидске комисије, на основу које се утврђивало здравствено стање осигураника, као и деловање услова рада на стање његовог здравља - на основу чега се ценило да ли би примена одговарајућих мера заштите на раду могла или не да отклони овакве штетне утицаје.²³⁷⁹

Ипак, до неспорно најрадикалније промене у овом погледу у области пензијског и инвалидског осигурања долази 2003. године, када се права по основу преостале способности дефинитивно укидају. Наиме, доношењем Уставне повеље Државне заједнице Србије и Црне Горе, област пензијског и инвалидског осигурања у потпуности прелази у надлежност република чланица, што са собом повлачи и доношење новог републичког закона на нивоу Републике Србије.²³⁸⁰ Одговарајућом одредбом новог закона, а којом се наводе права која се могу остварити у оквиру обавезног пензијског и инвалидског осигурања, као једино право које осигураник може остварити по основу инвалидности задржава се право на инвалидску пензију.²³⁸¹ Тиме се право на преквалификацију или доквалификацију, као и право на распоређивање, односно на запослење на другом одговарајућем послу с пуним радним временом, као и на припадајуће накнаде по том основу, дефинитивно укидају.²³⁸² Појам инвалидности, у складу са овим прописом, у потпуности је измењен и под појмом инвалидност подразумева искључиво “потпуни губитак радне способности због промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом.”²³⁸³ Оно што је додатно неопходно истаћи када је овакво решење у питању јесте да се, за разлику од претходних прописа, овакав губитак цени у односу на било који посао, а не у односу на „свој посао“, као што је то чињено раније. Дакле, са почетком примене овог закона инвалидност подразумева трајни, потпуни губитак радне способности, који се везује за било који посао.²³⁸⁴ Ипак, затеченим корисницима права по основу преостале радне способности извршено је одређено превођење права по основу друге и треће категорије инвалидности у друга одговарајућа права – чиме је законодавац на изванредан начин заштитио оваква, стечена, права.²³⁸⁵ Вероватно је да, у складу са изменама обухваћеним овим прописом, законодавац данас више не познаје ни термин инвалид рада, који су познавали претходни прописи у овој области.²³⁸⁶

2.3.2. Права лица која имају преосталу радну способност у складу са важећим прописима

Изменама прописа о пензијском и инвалидском осигурању од 2003. године губитак радне способности престаје да се цени само у односу на посао осигураника, већ она почиње да се цени у односу на његову општу способност за рад. У том смислу, у складу са овим изменама,

²³⁷⁹ Александар Јоксимовић, Дана Митровић, Душан Максимовић, Михаило Марковић, Мирко Жарковић, Миодраг Жарковић, Косара Симић, Соња Гајић, Зорка Јанковић, Владан Јовановић, *Коментар прописа о пензијском и инвалидском осигурању социјалистичке Републике Србије*, *op. cit.*, стр. 67-68.

²³⁸⁰ Уставна повеља државне заједнице Србија и Црна Гора, (*Службени лист Србије и Црне Горе*, бр. 1/2003), члан 19.

²³⁸¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003), члан 18.

²³⁸² Љиљана Радифковић, Дуња Важић, Данијела Рајковић, *Коментар Закона о пензијском и инвалидском осигурању*, Секос in, Београд, 2003, стр. 22.

²³⁸³ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003), члан 21.

²³⁸⁴ Љиљана Радифковић, Дуња Важић, Данијела Рајковић, *Коментар Закона о пензијском и инвалидском осигурању*, *op. cit.*, стр. 27-28.

²³⁸⁵ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003), чл. 223-227.

²³⁸⁶ Вид. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003).

на губитак радне способности почиње да се гледа као на неспособност за обављање било ког посла, док се права по основу преостале радне способности више не предвиђају. Ипак, прелазним одредбама меродавног закона утврђено је да затечени корисници права из пензијског и инвалидског осигурања и даље остварују та права. С тим у вези, утврђено је и превођење права по основу преостале радне способности, а ради уједначавања и поједностављења система пензијског и инвалидског осигурања.²³⁸⁷ Овакво решење законодавца логична је последица природе стечених права која се, као таква, не могу ускратити њиховим уживаоцима. Уосталом, интенција законодавца да обезбеди заштиту одговарајућих, већ стечених права по основу преостале радне способности, потврђена је и одговарајућим решењем Уставног суда Републике Србије.²³⁸⁸

Одредбе које се тичу превођења права по основу преостале радне способности садржи и важећи Закон о пензијском и инвалидском осигурању, који прописује превођење права на привремену накнаду по основу преостале радне способности кориснику права који није запослен, у инвалидску пензију у износу од 50% инвалидске пензије.²³⁸⁹ Такође, Закон предвиђа и право запосленог корисника на накнаду због рада са скраћеним радним временом, односно због мање зараде на другом одговарајућем послу, као и накнаде по основу преостале радне способности и по основу распоређивања на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, да задржи износ накнаде коју користи, уз услов да она не може бити већа од 50% износа просечне зараде по запосленом у Републици Србији у 2002. години. Додатно, кориснику права по основу друге и треће категорије инвалидности, односно преостале радне способности, а који је то право остварио до дана ступања на снагу овог закона и коме је независно од његове воље, односно без његове кривице, престало својство осигураника, одређује се инвалидска пензија у износу од 50% од инвалидске пензије одређене у складу са одредбама овог закона, а након истека времена за које му припада право на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању. Овако наведена права престају даном испуњења услова за стицање права на старосну пензију, превремену старосну пензију, односно на инвалидску пензију, а у складу са овим законом.²³⁹⁰

С друге стране, с обзиром на чињеницу да се одговарајућа права по основу преостале радне способности у склопу пензијског и инвалидског осигурања након измене прописа из 2003. године гарантују само затеченим корисницима, створена је потреба са другачијом

²³⁸⁷ Љиљана Радифковић, „Новине у Закону о пензијском и инвалидском осигурању“, *op. cit.*, стр. 208-209, 218-219.

²³⁸⁸ „Оспореном одредбом члана 218. став 2. Закона обезбеђује се заштита тзв. стечених права и то оних која су остварена по прописима о пензијском и инвалидском осигурању до дана ступања на снагу овог закона, а која њиме нису утврђена. Конкретно, ради се о правима инвалида рада по основу преостале радне способности која корисници тих права настављају да користе у обиму и на начин утврђен овим законом. Тиме се корисницима права из пензијског и инвалидског осигурања не ускраћују, па ни делимично, тзв. стечена права већ се обезбеђује њихова заштита [...] Оспореном одредбом члана 225. став 2. Закона о пензијском и инвалидском осигурању утврђено је да се инвалидска пензија која се одређује кориснику права по основу II и III категорије инвалидности, као и преостале радне способности, који је то право остварио до дана ступања на снагу овог закона, а коме независно од његове воље престане својство осигураника, може користити најдуже пет година од дана почетка примене овог закона. Закон не познаје појам "преостала радна способност" нити, самим тим, утврђује било која права, па ни право на привремену накнаду, која је по том основу утврђивао претходни закон. Само затечени корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом - II категорије инвалидности, накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу - III категорије инвалидности, накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу распоређивања на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности који је запослен, сагласно одредби члана 224. став 1 Закона, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу тог закона, што значи да су наведена права као тзв. стечена права и даље призната запосленим корисницима.“, Решење Уставног суда, IV-355/2003 од 05. 02. 2004. нав. према: Уставни суд, *Билтен*, број 1/2004, Београд, 2004, стр. 90-93.

²³⁸⁹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 223.

²³⁹⁰ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, чл. 223-225, 227. Потребно је, ипак, констатовати и да је термин инвалидска пензија, на начин на који је употребљен овим одредбама, заправо потпуно непримерен - имајући у виду да се ради о давању које нема природу права на инвалидску пензију, већ природу накнаде.

заштитом лица онеспособљених за рад у одређеном делу, односно којима преостала радна способност више није могла бити утврђена у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Другим речима, јавила се потреба за заштитом лица која не поседују потпуну радну способност, али која истовремено нису ни подобна за стицање права обухваћеним пензијским и инвалидским осигурањем. Ово стога што је важећим Законом о пензијском и инвалидском осигурању право на инвалидску пензију прописано само у случају инвалидности, која као таква подразумева потпуни губитак радне способности.²³⁹¹ У том смислу, приступ искорењивању овог великог, у својој суштини друштвеног проблема, измењен је доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом²³⁹² који, заједно са одговарајућим одредбама Закона о раду,²³⁹³ оваквим лицима пружа одређену радноправну заштиту. Тако, у складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, особом са инвалидитетом има се сматрати: „лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним или другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима.“²³⁹⁴ Овом дефиницијом обухваћени су притом ратни и мирнодопски војни инвалиди и цивилни инвалиди рата, лица којима је извршена категоризација и друга лица којима је утврђена инвалидност, лица којима се - у складу са овим законом процени радна способност сагласно којој имају могућност запослења или одржања запослења или радног ангажовања, па и лица којима је – у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност.²³⁹⁵ Другим речима, на овај начин пружа се одређена радноправна заштита лицима која имају умањену радну способност како из разлога биолошке, тако и из разлога професионалне природе – што подразумева и лица којима је утврђена преостала радна способност у складу са ранијим прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Потоње како се чини неспорним да би доследна примена начела једнаких шанси и поступања била неправична уколико би се одређене категорија лица, као што су то лица са инвалидитетом, третирали као лица која такав инвалидитет - односно другу особину која их ставља у неповољнији положај у односу на друге, немају.²³⁹⁶ Стога се позитивна дискриминација јавља као „легитимни коректив начела недискриминације“ и, као таква, подразумева прављење изузетака у појединим областима рада, као што је то нпр. запошљавање, ради постизања пуне равноправности лица која су у суштински неједнаком положају у односу на друга лица – онда када за то постоји оправдан интерес.²³⁹⁷ У том смислу, у складу са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом, државе уговорнице морају особама са инвалидитетом – што подразумева и оне особе које су постале инвалиди током рада, да признају право на рад равноправно са другим лицима, што подразумева и могућност стицања средстава за живот радом који је слободно изабран или прихваћен на тржишту рада и у радној средини која је отворена, инклузивна и приступачна за особе са инвалидитетом.²³⁹⁸ Државе уговорнице стога морају предузети и одговарајуће кораке, укључујући и оне законодавне, између осталог, у циљу: забране дискриминације на основу инвалидитета у вези са свим питањима која се тичу запошљавања; равноправности у погледу праведности и повољности услова рада што укључује једнаке могућности за надокнаду за рад једнаке

²³⁹¹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, члан 21.

²³⁹² Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

²³⁹³ Закон о раду, чл. 12, 18, 22, 28, 101-102.

²³⁹⁴ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, члан 3, став 1.

²³⁹⁵ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, члан 4.

²³⁹⁶ Бранко Лубарда, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 139.

²³⁹⁷ Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *op. cit.*, стр. 146.

²³⁹⁸ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/2009).

– у даљем тексту: Конвенција о правима особа са инвалидитетом, члан 27.

вредности, безбедне и здраве услове рада, као и заштиту од узнемиравања; подстицања могућности запошљавања и напредовања у каријери, као и пружања помоћи у проналажењу, стицању и очувању посла и враћања на посао; подстицања програма стручне и професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом, програма за задржавање посла и враћање на посао особа са инвалидитетом итд.²³⁹⁹ Позитивна дискриминација у циљу постизања стварне једнакости у погледу могућности и третмана између радника са инвалидитетом и осталих радника, принцип је који је подржан и у оквиру Конвенције Међународне организације рада број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида,²⁴⁰⁰ док је оквирном Директивом Савета о једнаком третману у запошљавању и на раду (Директива 2000/78/ЕЗ) прописано да у циљу једнаког третмана особа са инвалидитетом, одговарајуће мере разумног прилагођавања морају бити предузете тамо где су потребне и то у сваком појединачном случају. Овакве мере предузимају се како би особи са инвалидитетом био омогућен приступ запошљавању, учествовање у раду и напредовање, односно одговарајућа обука и има се предузети уколико не представља несразмеран терет за послодавца.²⁴⁰¹ Марк Де Вос (*Marc De Vos*) ипак сматра да концепт разумног прилагођавања, на начин на који је описан у оквиру Директиве Савета 2000/78/ЕЗ, сам по себи, заправо и не представља позитивну дискриминацију. По његовом мишљењу овакав концепт, као такав, није осмишљен ради фаворизовања особа са инвалидитетом у односу на лица која то нису, већ да уклони одређене баријере на које оне наилазе.²⁴⁰² У том смислу, послодавац и даље има право да захтева да особа која је инвалид поседује одговарајуће квалификације које су везане за посао који она има обављати. Осим тога, концепт разумног прилагођавања у оквиру Директиве Савета 2000/78/ЕЗ разликује се од позитивне дискриминације у том смислу да се фокусира на појединца а не на групу јер је, онако како је описан текстом директиве, представљен као концепт који се има преузети тамо где је потребан у појединачном случају. У том смислу, он се прилагођава како потребама запосленог, тако и потребама послодавца.²⁴⁰³ Садржај концепта, односно обавезе разумног прилагођавања може се, при томе, тумачити и на тај начин да подразумева и делотворност као допунски критеријум – чиме захтев за прилагођавањем подразумева и стварну могућност да се лице са инвалидитетом запосли и ради код одређеног послодавца. Оно што у сваком случају ипак делује неспорно јесте да се одбијање послодавца да предузме мере које се имају сматрати разумним прилагођавањем послова и радног места могућностима и потребама лица са инвалидитетом, може сматрати једним обликом дискриминације ових лица.²⁴⁰⁴ У том смислу, процена радне способности, у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, врши се у циљу утврђивања могућности запослења или одржања запослења. Последице, особе са инвалидитетом имају и право на одговарајуће мере и активности професионалне рехабилитације која се спроводи у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржања запослења, као и напредовања или промене професионалне каријере. У складу са тиме, особа са инвалидитетом може се запослити под општим и под посебним условима. Тако, уколико особи са инвалидитетом није потребно вршити прилагођавање у погледу послова или радног места, односно послова и радног места, такво запошљавање вршиће се под општим условима, док ће у супротном, уколико су оваква прилагођавања неопходна, запошљавање бити вршено под посебним условима. Додатно, наведени закон разликује и посебне облике запошљавања лица са инвалидитетом и то у оквиру предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање,

²³⁹⁹ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, члан 27.

²⁴⁰⁰ Конвенција Међународне организације рада број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 3/87), члан 4.

²⁴⁰¹ Директива Савета 2000/78/ЕЗ, члан 5.

²⁴⁰² Marc De Vos, *Beyond formal equality: positive action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007, стр. 33-34.

²⁴⁰³ *Ibid.*, стр. 33-34.

²⁴⁰⁴ Више о овоме: Љубинка Ковачевић, „Запошљавање лица са инвалидитетом“, *op. cit.*, стр. 202-204.

радних центара, као и социјалних предузећа и организација.²⁴⁰⁵ Оваквим решењем дакле, уместо гарантованих права у оквиру пензијског и инвалидског осигурања, законодавац се одлучује за приступ који доприноси очувању преостале радне способности ових лица, чиме се истовремено продужава и њихов радно-активни живот. Потоње ипак не мења чињеницу да, без обзира на права гарантована поменути прописом, ова лица немају адекватно обештећење у оквиру пензијског и инвалидског осигурања на име њихове смањене способности да својим радом зарађују за живот. Имајући у виду да овакво решење свакако мора бити стављено и у одговарајући друштвени контекст, јер је систем пензијског и инвалидског осигурања у нашој земљи дуго био употребљиван ради превазилажења многобројних друштвених проблема као што су незапосленост и технолошки вишкови²⁴⁰⁶ и чињеницу да је целокупан систем сам по себи био прекомпликован (имајући ту у виду пре свега компликоване дефиниције, али и пренормираност у погледу висина накнада), као и да је оваквом изменом он знатно поједностављен,²⁴⁰⁷ ипак морамо рећи да је предметно решење врло дискутабилно. Другим речима, сматрамо да је оправдано поставити питање у коликој мери је решење српског законодавца у својој сржи правично, као и да ли би требало размислити о његовим изменама.

3. Могућности за спровођење реформи у области социјалноправне заштите за случај повреда на раду и професионалних обољења у Републици Србији

3.1. Општа разматрања

Систем обештећења запослених у Републици Србији сам по себи не представља потпуно развијен систем обештећења, како заштита од ризика повреде на раду, односно професионалних болести, није организована као посебна компонента система социјалног осигурања – било да се ради о посебном осигурању, било да се ради о једном огранку, установљеном у оквиру општег система осигурања. Последично, у Републици Србији, права по основу реализованог ризика повреде на раду, односно професионалног обољења, остварују се у оквирима пензијског и инвалидског, као и здравственог осигурања, но уз одређене погодности које се огледају у повољнијим (блажим) условима за стицање права из обавезног социјалног осигурања, као и у обиму права која осигураницима могу следовати по том основу. Једно од решења система – онаквог какав је данас, а које је свакако више него подложно критици, јесте обавеза исплате накнаде зараде за привремену спреченост за рад из средстава послодавца за све време трајања привремене спречености рад, све док траје и радни однос повређеног или оболелог запосленог. Овакво решење, видели смо, не само да није у складу са ратификованим инструментима међународног права, већ представља и снажан подстицај евазивном понашању у погледу пријављивања повреда на раду и професионалних болести – односно примени политике „незаконитих поравњања“ са запосленима код којих је дошло до здравствених погоршања услед рада за послодавца. Недостатак одговарајућих података у погледу реализованих повреда и обољења који су настали као последица обављања рада, не само да отежава утврђивање адекватне превентивне политике, већ и лишава запослене који су постали жртве ова два социјална ризика пуног обима заштите на који имају право у складу са домаћим прописима. Осим тога, једна од организационих мана оваквог система јесте и непостојање наменских доприноса на име ризика повреде на раду, односно професионалне

²⁴⁰⁵ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, чл. 3, 4, 6, 8, 12, 22, 23, 34.

²⁴⁰⁶ Више о овоме: Senad Jašarević, *Social Security Law - Serbia, op. cit.*, стр. 89-90.

²⁴⁰⁷ Вид. Љиљана Радифковић, Дуња Важић, Данијела Рајковић, *Коментар Закона о пензијском и инвалидском осигурању, op. cit.*, стр. 234-238. Љиљана Радифковић, „Новине у Закону о пензијском и инвалидском осигурању“, *op. cit.*, стр. 203-220. Марија Гапић, Даница Митровић, Љиљана Радифковић, *Збирка прописа о пензијском и инвалидском осигурању са коментаром*, Југозаштита, Београд, 1997, стр. 237-247.

болести, чиме је последично онемогућена и њихова диференцијација, која има потенцијал значајног оружја у борби за виши стандард безбедности и здравља на раду.²⁴⁰⁸ Чињенично је стање, наиме, да постоје велике разлике у учесталости повреда на раду, па и професионалних обољења, у зависности од гране делатности којом се бави послодавац. Стога се одговарајућом диференцијацијом доприноса, која подразумева утврђивање различитих стопа доприноса за сваки разред ризика или за сваку привредну грану, уважава овакво чињенично стање – што се пак применом јединствене стопе доприноса не чини.²⁴⁰⁹

Имајући у виду наведене проблеме на које наилазимо у постојећем систему обавезног социјалног осигурања, стручњаци Међународне организације рада су у релевантном истраживању које се тиче могућих побољшања у погледу остваривања права из повреда на раду у Републици Србији, формулисали и одговарајуће предлоге у погледу евентуалних измена постојећих решења српског законодавца.²⁴¹⁰ Наиме, по њиховој оцени, реформе система обавезног социјалног осигурања у погледу ризика повреде на раду и професионалне болести би могле бити спроведене на три могућа начина, при чему – како они истичу, ни једна од тих опција не би искључивала преостале две, како се могу посматрати као постепен поступак напредовања. У том смислу, могућности које су на располагању српском законодавцу јесу: *побољшање постојећег система, формирање новог огранка социјалног осигурања намењеног овим ризицима и оснивање самосталног фонда за осигурање од повреда на раду и професионалних болести.*²⁴¹¹ У складу са овако изложеним опцијама, ми ћемо се укратко, у даљем делу истраживања, позабавити како погодностима, тако и негативним аспектима сваког од тако предложених решења.

Не сме се ипак заборавити да би свака значајнија измена у погледу организовања система обавезног социјалног осигурања подразумевала и улагање одређених већих или мањих средстава од стране државе. Ово и јесте разлог зашто се у делу литературе и истиче да је непостојање посебног социјалног осигурања од професионалних ризика политика коју, по правилу, примењују економски слабије развијене земље - услед административних и економских изазова које са собом носи његово увођење.²⁴¹² Стога ће се држава у питању, по правилу, одлучити на такав корак тек кад економски довољно ојача да испрати комплексност и софистицираност оваквог система.²⁴¹³ У том смислу, треба имати у виду да би економски фактор свакако имао значајну улогу при евентуалном вршењу избора у погледу потенцијалне имплементације неке од наведених могућности.

3.2. Побољшање постојећег система

Побољшање постојећег система, као могуће решење у погледу евентуалних измена у области заштите која се пружа у оквиру обавезног социјалног осигурања у погледу ризика повреде на раду, односно професионалне болести, подразумева интегрисање престација за случај повреде на раду и професионалне болести у системе здравственог и пензијског социјалног осигурања. У том смислу, овакво решење подразумевало би исплату краткорочних накнада гарантованих у оквиру система обавезног социјалног осигурања из здравственог осигурања, док би се дугорочне накнаде имале исплаћивати из пензијског и инвалидског

²⁴⁰⁸ Више о овоме: Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, *op. cit.*

²⁴⁰⁹ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 22.

²⁴¹⁰ *Ibid.*, стр. 16–18.

²⁴¹¹ *Ibid.*, стр. 16–18.

²⁴¹² Robert W. Klein, Gregory Krohm, *Alternative approaches to funding workers' compensation*, *op. cit.*, стр. 1-2, 8, 20-21.

²⁴¹³ *Ibid.*

осигурања. Последично, наведена опција подразумевала би и исплату накнаде зараде за време привремене спречености за рад из средстава обавезног социјалног осигурања.²⁴¹⁴ Оваква измена би, дакле, подразумевала промену природе права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад која је настала као последица повреде на раду, односно професионалне болести – чиме би она и у овим случајевима коначно добила карактер права из обавезног социјалног осигурања. За ту сврху би, евентуално, могао бити утврђен и додатан допринос који би се уплаћивао у оквиру доприноса намењеног за обавезно здравствено осигурање и који би се, као такав, исплаћивао искључиво из средстава послодаваца – слично решењу словеначког законодавца.²⁴¹⁵

3.3. Посебан огранак у оквиру система социјалног осигурања

Формирање посебног огранка у оквиру постојећег система социјалног осигурања, као једна од могућности предложених од стране стручњака Међународне организације рада, опција је која се може спровести на два различита начина. *Прва могућност* би, наиме, подразумевала формирање огранка за ризик повреде на раду и професионалне болести - било у оквиру Републичког фонда за здравствено осигурање, било у оквиру Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање.²⁴¹⁶ Овакво решење било би слично решењу француског законодавца, у складу са којим је Националном фонду за здравствено осигурање запослених (*Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés*) поверено управљање огранком осигурања намењеног болестима, као и огранком осигурања намењеног професионалним ризицима.²⁴¹⁷ *Друга могућност* би пак била да се исплате на име ризика повреде на раду и професионалне болести и даље врше из Републичког фонда за здравствено осигурање, односно из Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање – при чему би новоформираном огранку била поверена улога распоређивања својих доприноса на њих, као на институције које би биле надлежне да врше исплату одговарајућих давања из обавезног социјалног осигурања.²⁴¹⁸ Слично решење оване јесте решење пољског законодавца који је Државној агенцији за социјалну сигурност (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) поверио управљање општим фондом социјалне сигурности и, с тим у вези, послове прикупљања доприноса и њихову алокацију између различитих фондова социјалног осигурања.²⁴¹⁹ Оваква опција би подразумевала потенцијалне уштеде у погледу административних трошкова у односу на формирање посебног, самосталног, фонда,²⁴²⁰ док би једна од предности била лакше и брже остваривање права из области обештећења штете од повреде на раду и професионалних болести у оквиру обавезног социјалног осигурања. Осим тога, ово решење би подразумевало и утврђивање наменских доприноса на име ових ризика.²⁴²¹ Такви наменски доприноси, који

²⁴¹⁴ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 17.

²⁴¹⁵ Наиме, доприноси за обавезно здравствено осигурање у Словенији падају на терет како запослених, тако и послодаваца – при чему је послодавац тај који од зараде одбија одговарајући део доприноса који представља обавезу запослених и прослеђује релевантним институцијама. Поред тога, послодавац има обавезу да уплати и додатних 0.53% од основа на име доприноса за ризик повреде на раду и професионалне болести. Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, *Social security law in Slovenia*, *op. cit.*, стр. 57.

²⁴¹⁶ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 17-18.

²⁴¹⁷ Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, *op. cit.*, стр. 204.

²⁴¹⁸ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 17-18.

²⁴¹⁹ Andrzej Marian Świątkowski, *Social security law in Poland*, *op. cit.*, стр. 65-68.

²⁴²⁰ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 18.

²⁴²¹ Радоје Савићевић, „Осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести – нова грана социјалног осигурања“, *Радно и социјално право*, број 1/2013, стр. 279.

би били финансирани из средстава послодаваца, могли би бити утврђени у диференцираном износу, чиме би се потенцијално повећао стандард безбедности и здравља на раду, као и сам износ накнада који био доступан жртвама ових ризика. Последично, овакво решење могло би водити и евентуалном рестриктивнијем уређењу проблематике одговорности послодавца, чиме би било евентуално могуће достићи и својеврстан баланс њихових интереса и интереса запослених жртвама.²⁴²² Битно је ипак истаћи да би предуслов за овакву реформу представљао пребацивање накнаде за привремену спреченост за рад у оквиру система социјалног осигурања.²⁴²³

3.4. Самосталан фонд за повреде на раду и професионалне болести

Трећи и, с економског аспекта, вероватно најзахтевнији предлог, јесте формирање самосталног фонда за повреде на раду и професионалне болести, што је решење које, као што смо видели, такође може имати два појавна облика. Другим речима, овакав предлог може бити спроведен на два различита начина те се тако може радити о оснивању јединственог фонда социјалног осигурања, док се могу основати и фондови који покривају различите категорије запослених. Предности оваквог решења су многоструке и релативно су сличне онима које би са собом носила опција формирања посебног огранка у оквиру општег социјалног осигурања. Пребацивање накнаде за привремену спреченост за рад у оквиру система социјалног осигурања, притом, представља неизоставан корак и овог решења (ради усклађености за преузетим обавезама, садржаним у одговарајућим међународним стандардима). Наиме, ова опција би такође подразумевала погодности као што је лакше и брже остваривање права из ове области, као и утврђивање наменских доприноса, који би услед могућности диференцирања деловали подстицајно на послодавчеву политику безбедности и здравља на раду (имајући у виду да би се исплаћивали из његових средстава).²⁴²⁴ Додатно, као и код опције која подразумева формирање посебног огранка у оквиру постојећег осигурања, диференцијација доприноса и њихово приписивање у искључиву обавезу послодавца могло би представљати и потенцијалан основ за ограничавање одговорности послодавца за обештећење штете повређеног, односно оболелог запосленог. Овакво решење не само да би имало потенцијал да донесе послодавцу одређену стабилност у погледу извесности трошкова у случају наступања поменутих ризика, већ би могло представљати и својеврстан додатни подстицај послодавцима за улагање у политику превенције повреда на раду и професионалних обољења. Ово наиме стога јер би, уколико би одговарали искључиво за своје скривљено понашање - као што је намера и крајња непажња, имали подстицај да се понашају на начин који би осигурао да неће

²⁴²² Француски законодавац знатно је ограничио могућност захтевања обештећења судским путем од послодаваца за штету насталу услед повреда на раду и професионалних обољења, прописавши да је овакав вид обештећења могућ искључиво у случају да се послодавац понашао на неопростиво немаран начин (*faute inexcusable*), односно да је намерно проузроковао штету запосленом (*faute intentionnelle*), као и, под одређеним условима, у случајевима скривљеног понашања његових запослених на руководећим положајима. У случају послодавчевог скривљеног понашања, он ће одговарати и за регрес одговарајућем огранку социјалног осигурања - у погледу средстава која су исплаћена запосленом који је претрпео повреду на раду, односно професионално обољење. Послодавац изузетно може „одговарати“ по основу објективне одговорности за штету која је запосленом нанета у саобраћају – и то само уколико је у саобраћајној несрећи учествовало возило послодавца (у ком случају ће разлику између обештећења гарантованог у оквиру посебне гране осигурања намењене професионалним опасностима и износа стварне штете, надокнадити одговарајуће осигуравајуће друштво, с обзиром на чињеницу да је осигурање од одговорности за штету обавезно за сва возила). Додатно, послодавац може кривично одговарати уколико је повреда, односно обољење, последица његовог кривичног дела. Вид. Florence G'Cell, Isabelle Veillard, „Employers' liability and workers' compensation: France“, *op. cit.*, стр. 228-230, 234-246.

²⁴²³ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 18.

²⁴²⁴ *Ibid.*, стр. 14, 17-18.

имати даљих трошкова.²⁴²⁵ Уосталом на целисходност оваквог посебног осигурања – чија примена подразумева и знатно ограничену одговорност послодавца за обештећење, подсећају и резултати истраживања којим је указано на тренд опадања броја повреда на раду у Немачкој у периоду између 1994. и 2005. године,²⁴²⁶ а што потврђују и подаци за 2018. и 2019. годину.²⁴²⁷ Ипак, економске могућности Републике Србије не могу бити пандан немачким. Стога, имајући у виду да трошкови које би захтевало оснивање овакве институције осигурања не би били занемарљиви, као и потенцијалне уштеде на административним трошковима - уколико би се законодавац одлучио да оформи посебан огранак у оквиру постојећег осигурања, такав избор у тренутној ситуацији чини нам се економски прихватљивијим решењем.²⁴²⁸

²⁴²⁵ Вид. Gerhard Wagner, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments, *op. cit.*, стр. 6-7, 10, 49-50.

²⁴²⁶ Niels J. Philipsen, „Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective”, *op. cit.*, стр. 173-174.

²⁴²⁷ Reportable accidents at work by sector and BG, <https://www.dguv.de/en/facts-figures/work-related/work-related-accidents/index.jsp>, 17. 10. 2020.

²⁴²⁸ Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, *op. cit.*, стр. 17-18.

ЗАКЉУЧАК

1. Процес индустријализације и миграција становништва у градове зарад рада који су себи могли обезбедити у фабричким погонима (имајући у виду да мануфактуре више нису имале довољне капацитете да приме све појединце који су лишени могућности да „зараде за хлеб“ након укидања феудалног власништва) почиње стварати свест да повреде и обољења проузрокована радом, чији је број стално растао, нису прост чин „Божије воље“. Пораст радничких жртава чинио је њихов узрок много очигледнијим и више се није могао приписати никаквој мистичној, надљудској и неопипљивој природи већ, напротив, искључиво опасностима са којима су се они суочавали у радној средини. Ипак *laissez faire* политика својствена периоду економског либерализма не само да искључује сваку интервенцију законодавца у области радних односа, већ негира и могућност било какве социјалне акције државе ради пружања социјалне заштите. Оваква активност државе заправо не само да је забрањена, она је и непожељна и неприродна. Радници тако постају предмет израбљивања, а недостатак безбедности и заштите здравља на раду и адекватне помоћи која би се пружила жртвама радног процеса, почиње постајати изразит друштвени проблем. Идеја о потреби за заштитом здравља радника присутна је зато од самих зачетака радног права те се тако чак и прве законодавне интервенције, макар се оне и не односиле директно на област заштите здравља и безбедност радника, ипак, могу сврстати у прве законодавне интервенције које га се тичу. Право је ипак знатно еволуирало од оваквог *laissez faire, laissez passer* периода и политике економског либерализма, чинећи данас право на заштиту здравља радника, па и њихове социјалне сигурности, основним социјалним правима. Стога данас право не само да покушава да заштити физичко здравље радника, као одсуство повреда и обољења проузрокованих радом, већ оно тежи заштити целокупног интегритета радника, односно достојанству на раду и уопште добробити сваког појединца у радној средини. Ипак, изазови времена, развој технологије и уопште савремени живот и некоректни међусобни односи у радној средини, пред овакав задатак права постављају знатне изазове. Нове технологије са собом носе и нове и недовољно истражене ризике, приватност на раду готово је недостижна, психосоцијални ризици почињу представљати пошаст модерног доба, а стрес, као њихова последица, почиње представљати озбиљан проблем и један од водећих узрока лошег здравља на раду.

2. Повреда на раду јесте производ једног неочекиваног и непланираног догађаја који бисмо могли назвати и несрећом на раду. Сама повреда на раду није дакле исто што и несрећа на раду, већ несрећа на раду јесте узрок такве повреде, односно догађај који се завршио са штетним последицама. Ипак, не ради се о једном јединственом појму, што последично значи и да ће питање шта се може сматрати повредом на раду и, с тим у вези, шта може бити основ за остваривање одговарајућих права гарантованих у случају повреде на раду, увек зависити од законодавства одређене државе. Оно што је ипак његова *differentia specifica* јесте да повреда на раду увек мора бити последица неког релативно краткотрајног и изненадног догађаја, за разлику од професионалних болести које подразумевају дуготрајну изложеност одређеним штетностима. Сама чињеница да се ради о једном непланираном догађају по дефиницији искључује самовољно повређивање или повреду која је настала услед вољних поступака који се не могу повезати са обављањем рада. Уосталом, рад као такав и мора бити узрок повреде на раду, што последично значи да уколико је одређена повреда настала вољом запосленог, макар и у току радног времена и у радној средини, она не може бити квалификована као повреда на раду јер није рад чинилац који је узрок повреде, већ воља запосленог. Елемент узрочности јесте, дакле, један изузетно битан елемент појма повреде на раду, без обзира на то да ли говоримо о њој као о ризику професионалног карактера или као о социјалном ризику. Ово између осталог и јесте разлог зашто сматрамо да је елемент узрочности потребно додатно у законодавству нагласити када је реч о повредама које су настале као последица несрећног догађаја на службеном путу, тј. путу предузетом ради обављања службених послова у

интересу послодавца. Таква повреда мора бити у вези са одређеним активностима које су предузете ради обављања посла због ког је запослени и упућен на службени пут или које су предузете у интересу послодавца, а не резултат активности које су предузете у приватном интересу запосленог, што, мишљења смо, одговарајућим прописима треба прецизирати. Тај исти елемент узрочности посебно је проблематичан када је реч о иначе мултикаузалним здравственим погоршањима са изненадним здравственим манифестацијама - као што су то срчани или мождани удар. Оно што се у тим случајевима чини неспорним јесте да, да би њихова квалификација као повреда на раду уопште могла бити и узета у разматрање, она свакако морају бити последица изненадног догађаја, односно догађаја који је неочекиван и неплањан – што језички и логички искључује злостављање на раду као понашање које се понавља и траје. С тим у вези, намеће се и питање да ли би стрес на раду могао бити узрок оваквих здравствених погоршања? Неспорно је да стрес може имати негативан ефекат на људски организам, што опет не мења чињеницу да је наш свакодневни живот - без обзира на то да ли говоримо о радној или о другој средини, пун стресова. С друге стране, стрес је један „неспецифичан одговор тела“ што значи да ће реакција тела на стрес бити иста без обзира на чињеницу да ли је његов узрок пријатан или непријатан догађај, те тако и без обзира и на чињеницу да ли је његов узрок одређени догађај који потиче из радне средине или је везан за приватан живот запосленог. Стога се може поставити питање на који начин оправдати стрес претрпљен на раду као узрок оваквог здравственог погоршања (чиме би се дакле оно могло окарактерисати као повреда на раду), када је готово немогуће дефинисати да ли је баш стрес који потиче из радне средине узрок реакције организма запосленог? Уосталом, када је реч о социјалном осигурању, разлог утврђивању преференцијалног тремана повреда на раду јесте чињеница да оне, као такве, јесу последица обављања рада – што дакле доводи и до закључка да се, уколико оваква узрочност не постоји код повреде којој је признат такав статус, истовремено губи и смисао због ког је овакав институт и установљен. Оваква квалификација би се стога, могла правдати искључиво уколико би се радило о одређеном изузетном и изненадном догађају таквог интензитета који је подобан да произведе одређену акутну реакцију (као што је то, примера ради, пљачка у пословним просторијама послодавца). Иста таква изненадност као и интензитет и изузетност догађаја, мишљења смо, морала би бити захтевана и уколико би се говорило о евентуалном утврђивању објективне одговорности послодавца (примера ради експлозија на месту рада). С друге стране, о субјективној одговорности послодавца евентуално би могло бити речи уколико је послодавац, иако му је било познато да запослени има одређено срчано или друго обољење, запосленог изложио условима рада који су подобни да произведу реакцију као што је то, примера ради, инфаркт. У таквим случајевима, чини нам се апсолутно оправданим узети да узрок овакве реакције није само обољење које је већ постојало код запосленог, већ рад као такав, иако је кључни елемент изненадности и краткотрајности узрока у овим случајевима дискутабилан. Оно што је неспорно јесте да, када се говори о правној квалификацији оваквих здравствених погоршања, ми залазимо у један изузетно деликатан правни терен. Зато, мишљења смо, од овакве праксе не треба правити опште правило, већ такву квалификацију треба резервисати искључиво за случајеве у којима изузетност и подобност догађаја да изазове такву реакцију тела правда „презумпцију“ узрочности између ње и рада, без обзира на то да ли овакав одговор тела заправо и јесте, медицински говорећи, дефинитивно њиме и проузрокован.

3. *Differentia specifica* професионалних болести у односу на повреде на раду управо је та да професионална болест подразумева дуготрајну изложеност одређеним штетностима на месту рада и у радно време, што је, заправо, и један потпуно логичан захтев, имајући у виду да су многе професионалне болести у потпуности идентичне болестима који су настале као последица чиниоца који ни на који начин нису повезани са послом који је запослени обављао. Заправо, дуготрајност изложености одређеним штетностима у радној средини, која код неких лица може постојати и читав њихов радни век, јесте и разлог због ког неизвесност, као елемент професионалне болести као социјалног ризика, треба у овом случају узети са резервом - јер

се код неких послова заиста може поставити крајње логично питање колико је заправо само професионално обољење уопште и представљало неизванстан исход. Ипак, управо чињеница да појава професионалне болести захтева одређени период излагања штетностима на раду, као и чињеница да она може да се манифестује и након дужег временског периода који је протекао чак и након престанка бављења одређеном делатношћу – за разлику од повреда на раду код којих штета настаје (по правилу) моментално, заправо и јесте фактор који утврђивање узрочне везе између обављања рада и оваквог здравственог погоршања чини посебним изазовом. Већина држава је, стога, одговор на такве тешкоће пронашла у креирању листа професионалних болести које омогућавају формирање презумпције узрочне везе између рада и насталог обољења уколико је оно, као такво, утврђено оваквом листом, ако одговара његовој изложености одређеним ризицима током обављања рада, као и уколико испуњава друге утврђене услове, као што је то одређен период трајања изложености. Ипак, док у неким државама професионално порекло обољења може да се докаже и уколико се таква болест не налази на таквој, претходно утврђеној листи, у неким државама (као што је то и Република Србија) чињеница да се болест налази на таквој листи истовремено је и предуслов да се она може квалификовати као професионална болест. То је донекле и разумљиво уколико се има у виду да су тако предвиђене болести истовремено и болести код којих постоји изражена и доказана професионална каузалност. Имајући у виду изазове савременог времена, оличених у развоју технологија које са собом носе и нове и недовољно истражене ризике, као и експанзију психосоцијалних ризика и стрес као њихову последицу - који почињу представљати један од водећих узрока лошег здравља на раду, почиње се постављати питање превазиђености примене овако искључивог и ригидног система. Потоње уосталом и у складу са чињеницом да се право као такво и иначе увек мора прилагођавати изазовима времена да би уопште и могло бити говора о могућности да пружи одређени адекватан ниво заштите, на шта нас је у овој области врло сликовито подсетила и пандемија вируса *SARS-CoV-2*. Ипак, чињенично је стање да постоје обољења код којих је најчешће немогуће одредити колико она заправо и представљају последицу обављања рада, односно изложености ризицима професионалног порекла, а колико последицу изложености ризицима непрофесионалног типа. У којој је мери тако могуће утврдити да је узрок одређеног мултикаузалног обољења стрес, колико је он заправо и допринео његовом настанку, као и дефинисати да ли је баш стрес који је лице претрпело на раду његов узрок? И колико је, с друге стране, исправно лице код ког ризици на раду заиста представљају одлучујући фактор развитка одређеног обољења лишити третмана који се оболелима од професионалних обољења пружа – имајући у виду да се обољења која нису на листи могу искључиво сврстати у категорију обољења у вези са радом, која пак, као таква, немају преференцијални третман који професионалне болести имају. Ово и јесте разлог зашто сматрамо да би, поред постојеће листе професионалних болести, било неопходно установити и могућност доказивања професионалног порекла одређеног обољења - уколико је могуће утврдити постојање директне везе између фактора ризика везаних за рад и самог обољења, а на основу научних сазнања или уз помоћ других метода које су у складу са државним могућностима и њеном праксом. Постојање овакве непосредне али и доминантне везе, неспорно је *conditio sine qua non*, јер свакако је непримерено да се одређено обољење сматра професионалном болешћу уколико рад није био искључиви или бар више него доминантан узрок настанка одређене болести, како би у супротном институт професионалне болести, као такав, у потпуности изгубио смисао због ког је и утврђен. Осим тога, сматрамо недопустивим пропуст законодавца да одговарајућим прописом одреди надлежност за постављање дијагнозе професионалне болести, ко је потврђује, као и ко сноси трошкове дијагностике професионалних болести, имајући у виду да оваква правна празнина може представљати озбиљну препреку за остваривање одговарајућих права по том основу, те самим тим и проблем којим се свакако треба позабавити. Ово је проблем на који је медицинска струка већ указала, што пропуст да се то учини 2019. године, када је за то била и пружена прилика доношењем новог Закона о здравственом осигурању, као и новог Правилника о утврђивању професионалних болести, цео овај проблем чини само необичнијим.

4. Заштита од повреда на раду и од професионалних болести – како из аспекта заштите здравља и безбедности на раду, тако и у погледу гаранције права на социјалну сигурност, предмет је регулативе многобројних правних инструмената како на међународном и регионалном нивоу, тако и у домену домаћег права. Ипак, када је реч о домаћој регулативи, стиче се утисак о презасићености извора и „разводњавању“ материје до граница да се, чини нам се, оправдано може поставити питање присуства адекватног стандарда правне сигурности. Иако, примера ради, многобројност аката у области безбедности и здравља на раду омогућава да се уваже и специфичности одређених делатности, послова и рањивости појединих категорија, њихова претерана „децентрализација“ и многобројност знатно доприноси немогућности правилног и потпуног познавања прописа.

5. Заштита здравља и безбедности на раду јесте концепција која подразумева један свеобухватан приступ који у себи обједињује све оне елементе којима се запосленима жели пружити највиши стандард физичког здравља, али и заштита њиховог психичког и моралног интегритета - као предуслова поштовању достојанства њихове личности у радној средини. Другим речима, данас циљ овакве заштите превазилази одсуство повреда, болести или немоћи запослених и тежи достизању потпуне физичке, психичке и социјалне добробити на раду, што опет подразумева и адекватну превентивну политику, сачињену од свих оних предузетих и планираних мера и корака у сваком стадијуму рада у предузећу, а које за циљ имају да се спрече или умање професионални ризици у радној средини. Ипак, „Ахилова пета“ овог концепта јесте то да он подразумева и улагање значајних средстава од стране послодаваца, због чега је оправдано очекивати да ће они калкулисати са ризиком наплате прекршајних казни услед непоштовања прописа - организујући рад под небезбедним условима докле год им то могућности допуштају. Оваква ситуација, не само да не иде на руку запосленима – имајући у виду да целокупна таква ситуација прети њиховом здрављу и животима, већ она заправо штети и интересима послодаваца и укупне привреде (имајући у виду висину трошкова које пораст броја повреда на раду и професионалних болести носи са собом). Имајући у виду стога да повреде на раду и професионална обољења представљају и питање које је од државног интереса – не само због чињенице да је њена основна обавеза да заштити свој грађане и да брине о њима, већ и због чињенице да је то у њеном економском интересу, поставља се очигледан захтев за осмишљавањем адекватних економских подстицаја послодаваца којим би се они одвратили од искушења да избегавају улагања у адекватну превентивну политику. Један од могућих начина на који би се овакви подстицаји могли спровести јесте и диференцијација доприноса у зависности од искуства са повредама на раду и професионалним обољењима (*bonus malus*) - као једног вида стратегије која би се могла спровести у оквиру социјалног осигурања, а којим би се пружио подстицај превенцији, али истовремено и „казнили“ несавесни послодавци. Ипак, у систему у ком ионако већ постоји проблем незаконитих поравњања и, самим тим, евазије пријављивања, овакав економски подстицај могао би имати потпуно супротан ефекат – имајући у виду дакле да би већи број повреда истовремено значио и већу стопу доприноса коју би послодавци били принуђени да уплаћују. Оваква пракса би, стога, поготово када се има у виду да проблеми са системом пријављивања већ постоје, а да без адекватног система пријављивања не може постојати ни неопходно знање о узроцима оваквих повреда и обољења, као и о делатностима и послодавцима код којих је до оваквих повреда и обољења дошло, додатно отежала и формирање адекватне превентивне политике – учвршћујући тако својеврстан зачаран круг у коме „најдебљи крај“ извлаче заправо сами запослени. Економски подстицаји јесу неопходни, али предуслов за њихово функционисање јесте и систем у коме они могу бити делотворни – што дакле не само да захтева њихову пажљиву имплементацију, већ додатно истиче и потребу за побољшањем система пријављивања. Да Република Србија то ипак још увек није успела да учини - о томе довољно говоре и доступни статистички подаци који се тичу броја пријављених повреда на раду и професионалних болести (ово поготово када се упореде са подацима којима располажу друге државе). Један од битних разлога за такву ситуацију свакако јесте и чињеница да је

послодавац директно одговоран за исплату накнаде зараде за привремену спреченост на раду својим запосленима уколико је она резултат повреде на раду или професионалног обољења, за све време трајања такве спречености, од њеног првог дана, па све док траје радни однос. Проблем је дакле системски и мора му се прићи из више углова јер у супротном не можемо очекивати значајније резултате већ се, напротив, можемо надати искључиво супротном исходу. Стога додајемо и да прикривању оваквих повреда и обољења, чини се, може доприносити и чињеница да послодавац може одговорати за штету која је проузрокована повредом на радом или професионалном болешћу како по основу објективне, тако и по основу субјективне одговорности. Уосталом, видели смо да је објективна одговорност послодавца неприродна у систему у коме су запосленима доступна давања по *no fault* принципу – односно без потребе да се утврди послодавчева кривица. Ограничавање одговорности послодавца ипак би, свакако, подразумевало и одређену контра-меру која је истовремено и предуслов правичности оваквог решења, а која би се огледала у обезбеђењу адекватног нивоа давања која би запосленима била доступна у оквиру осигурања (било приватног, било обавезног социјалног осигурања) – за шта би утврђивање наменских доприноса/премије и пружило могућност. У крајњој линији, сматрамо да би ослобађање послодавца од могућности да одговарају по основу објективне одговорности, резервишући тако ову могућност само за случајеве као што је њихова крајња непажња или намера, била више него довољна противуслуга за већи износ доприноса у односу на онај који уплаћују данас. Повреда права запослених (у овом погледу права на безбедност и здравље на раду) не би се ничим могла правдати – што би дакле ослобађање послодавца од субјективне одговорности чинило апсолутно недопустивим. Овакво решење, опет, могло би ићи на руку и реалности садашњег тренутка, имајући у виду дуготрајаност судског поступка, његову неизвесност, као и уопште преоптерећеност домаћих судова.

Претходна разматрања доводе нас и до контроверзног члана 53. Закона о безбедности и здрављу на раду којим је прописана обавеза послодавца да своје запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете. Иако, видели смо, посебан закон који би уредио услове и поступке оваквог осигурања није донет – због чега нама остаје само да претпостављамо које облике штете би оно покривало, да ли би повлачило и евентуално ослобођење послодавца од објективне одговорности за накнаду штете, као и каква би природа таквог осигурања могла бити (односно да ли би се радило о приватном осигурању или о једном облику обавезног социјалног осигурања) наш лични став јесте да приватно осигурање не би било подобно решење. Не само да, као што смо и видели, организација оваквог осигурања представља својеврстан изазов када је реч о обавезама које је Република Србија већ преузела ратификованим међународним инструментима, већ ми морамо имати у виду и чињеницу да овде говоримо о давањима која би имала карактер премије. Премија није исто што и допринос, јер, док је допринос јавни приход који се слива у фондове обавезног социјалног осигурања, премија, с друге стране, иде осигуравајућим друштвима – што логички повлачи и чињеницу да ће бити утврђена у износу који ће осигуравајућим друштвима донети одређени профит. Другим речима, оправдано се може очекивати да ће износ премије бити већи од утврђеног износа доприноса, што се чини неоправданим оптерећењем домаћих послодавца, тим пре што би за неке од њих било какво додатно улагање представљало велико оптерећење. Уосталом, поставља се и питање да ли би то могло условити и умањење законом прописаног нивоа доприноса на име обавезног социјалног осигурања, имајући у виду баш то ново економско оптерећење – у систему у којем је, ноторна је чињеница, државни буџет ионако знатно оптерећен (јер држава дотира фондове обавезног социјалног осигурања). Без обзира на то која би била природа оваквог давања, односно да ли би се радило о давању које би имало карактер премије или доприноса, оно би свакако могло имати и улогу осигурања од одговорности за обештећење.

6. Начин на којим се један правни систем носи са последицама наступања повреда на раду и професионалних обољења, представља посебно деликатну проблематику која, уколико

није регулисана на адекватан начин, може бити окидач за наступање нових социјалних ризика, који, наизглед, могу бити потпуно међусобно неповезани. Оваква констатација не важи само за одговарајуће прописе у области социјалног осигурања, имајући у виду и да запослени код ког је наступио овакав социјалан ризик и даље може бити способан да ради, иако та способност можда и неће бити једнака оној коју је имао пре здравственог погоршања. О овоме, између осталог, говори и чињеница да је матичним законом о радним односима утврђена и дужност послодавца да овом запосленом обезбеди обављање послова према радној способности. Ипак, оваква, на први поглед заштитна одредба, врло брзо губи свој смисао уколико се има у виду да ће се тај запослени сматрати вишком запослених, што дакле значи да му може престати радни однос, уколико му послодавац не може обезбедити премештај на одговарајући посао. Као да није довољно што је законодавац ставио ”инвалиде рада” у исти положај у коме се налазе и остали запослени када послодавац није у стању да им обезбеди одговарајући посао, он успева и да их стави у неповољнији положај јер, за разлику од осталих запослених који се сматрају вишком, њима не гарантује да послодавац на тим истим пословима не може да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. На тај начин ова, ионако рањива категорија, постаје подложнија наступању социјалног ризика незапослености, чиме се ствара погодно тле за даље продубљивање социјалних разлика у оквиру становништва. Ово и јесте разлог зашто законодавац не би смео игнорисати захтев за одговарајућим изменама прописа којима би се оваква неправда елиминисала.

Што се пак социјалног осигурања тиче, у Републици Србији тренутно не постоји посебна шема социјалног осигурања (било у виду посебног осигурања, било у виду огранка формираног у оквиру општег система обавезног социјалног осигурања) која би била намењена ризицима повреда на раду и професионалних болести. Стога се социјалноправна заштита од ова два социјална ризика у домаћем праву пружа у оквиру здравственог, као и пензијског и инвалидског осигурања. Три су главне замерке које се, чини нам се, имају упутити оваквом систему. Прва замерка тиче се чињенице да се доприноси за ова два социјална ризика уплаћују у оквирима јединствене стопе доприноса за обавезно социјално осигурање. Сама чињеница да овакав систем не познаје наменске доприносе истовремено онемогућава и њихову диференцијацију стављајући „у исти кош“ како послодавце које се баве делатностима високог ризика, тако и оне који се баве делатностима које не подразумевају веће опасности и, последично, онемогућава и одговарајућу подстицајну стратегију превенцији у оквиру осигурања. С друге стране, битна мана оваквог система јесте у чињеници да осигураник може остварити право на здравствену заштиту искључиво о свом личном трошку (изузев у законом наведеним случајевима) - уколико је послодавац пропустио да уплати одговарајуће доприносе на име обавезног социјалног осигурања (мада се овде може поставити и питање евентуалног пропуста предузимања правовремене реакције од стране Пореске управе – имајући у виду да је у њеној надлежности да врши обрачун и контролу уплате доприноса, што може значити да и она не извршава своју дужност на одговарајући начин). Не само да је, мишљења смо, врло упитно да ли ће запослени уопште имати довољно средстава да себи овакву заштиту и обезбеди, већ сматрамо и да је дубоко неправедно да запослени осигураник испашта због евентуалне неодговорности или избегавања обавезе уплате доприноса од стране послодавца, као и у случају његове инсолвентности. Чињеница да он има право да тражи накнаду плаћених трошкова за пружену заштиту од стране послодавца, под условом да је уопште у могућности да издвоји та средства, овакво решење нимало не оправдава поготово уколико се има у виду да ће се запослени, уколико буде приморан да ту накнаду затражи судским путем, суочити и са потенцијално изузетно дуготрајним судским поступком. Уосталом, чињенично је стање да је послодавац тај чија је дужност да уплати доприносе за обавезно социјално осигурање у висини његове обавезе, као и да одбије одговарајући износ средстава од зараде запосленог на име доприноса чији је он обвезник односно, другим речима, да наведене доприносе запослено лице не уплаћује самостално. Осим тога, сматрамо својеврсним правним нонсенсом и чињеницу да је законодавац одлучио да наметне послодавцу обавезу финансирања накнаде

зараде за време привремене спречености на раду запосленом за све време трајања привремене спречености која је настала услед повреде на раду или професионалног обољења – која је и иначе утврђена у знатно већем износу од оног који се обезбеђује у оквиру осигурања за повреде и обољења која нису последица обављања рада. Не само што је овакво решење у несагласности са Конвенцијом Међународне организације рада број 102, већ се оно - чак и под хипотезом да је утврђено као подстицај превентивном понашању послодаваца, доказало искључиво као подстицај евазији пријављивања повреда на раду и професионалних обољења, чиме се, даље, заправо, само спречава утврђивање адекватне превентивне политике. Сви овде наведени чиниоци који говоре против оваквог решења законодавца у погледу исплате накнаде зараде за привремену спреченост за рад у случајевима када је она изазвана повредом на раду или професионалном болешћу, јесу и разлог због ког стручњаци Међународне организације рада истичу потребу за његовом изменом. Ово без обзира на чињеницу да ли ће одлука Републике Србије бити да остане при садашњем систему социјалног осигурања или пак да уведе посебну шему осигурања која би била намењена социјалним ризицима повреде на раду и професионалне болести. У потоњем случају, подсећамо, члан 53. Закона о безбедности и здрављу на раду могао би послужити и као правни основ било за формирање новог фонда и, самим тим, спровођење у живот посебног осигурања намењеног овим ризицима, али исто тако и за формирање новог огранка који би припадао општем систему обавезног социјалног осигурања. Уколико српски законодавац поступи на тај начин (што би, већ смо истакли, по нашем мишљењу било знатно боље решење од оног које би подразумевало обавезу уплату премија на име приватног осигурања), а имајући у виду знатне трошкове чије би издвајање било неопходно за оснивање новог фонда осигурања, као и чињеницу да су предности примене ова два система сличне, сматрамо да би у садашњим условима формирање новог огранка било економски примереније решење.

ЛИТЕРАТУРА

Монографије и уџбеници

- Alderton Tony, Bloor Michael, Kahveci Erol, Lane Tony, Sampson Helen, Thomas Michelle, Winchester Nik, Wu Bin, Zhao Minghua, *Global seafarer, living and working conditions in a globalized industry*, International Labour Office, Geneva, 2004.
- Alli Benjamin, *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo*, Ministerio de trabajo e inmigracion, Madrid, 2009.
- Alli O. Benjamin, *Fundamental principles of occupational health and safety*, International Labour Office, Geneva, 2008.
- Антић Оливер, *Облигационо право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2010.
- Arrigo Gianni, Casale Giuseppe, *A comparative overview of terms and notions on employee participation*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme, Geneva, 2010.
- Arrigo Gianni, Casale Giuseppe, Fasani Mario, *A guide to selected labour inspection systems (with special reference to OSH)*, International Labour Organization, Geneva, 2011.
- Aumayr-Pintar Christine, Cerf Catherine, Parent-Thirion Agnès, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- Балтић Александар, Деспотовић Милан, *Основи радног права Југославије – систем радних односа Југославије и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд, 1967.
- Barnard Catherine, *EU employment law*, fourth edition, Oxford University Press, Oxford, 2012.
- Betten Lammy, *International labour law*, Kluwer, Deventer, 1993.
- Beveridge William, *Social insurance and allied services: report by sir William Beveridge*, His Majesty's Stationery Office, London, 1942.
- Birk Rolf, *European Social Charter*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2007.
- Blanpain Roger, *European labour law*, fourteenth and revised edition, Wolters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn, 2013.
- Blanpain Roger, *Labour law in Belgium*, Wolters Kluwer, the Hague, 2012.
- Божић-Трефалт Вера, Стајковић Петар, Савићевић Радоје, *Повреде на раду и професионалне болести – Практикум*, МНГ Центар, Београд, 2013.
- Брајић Влајко, *Радно право – радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, Савремена администрација, Београд, 2011.
- Brown Gordon (ed), *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st century: a living document in a changing world*, Open Book Publishers, Cambridge, 2016.
- Булат Петар, Петковски Милан, *Безбедност и здравље на раду: пројекат – повећање капацитета и јачање улоге регионалних организација цивилног друштва за побољшање услова рада и социјалног дијалог са јавним институцијама - Студија Србија, Македонско удружење за заштиту при раду*, Београд, 2018.
- Bulat Petar, Hirose Kenichi, Protić Jovan, *Occupational safety and health in the construction sector in Serbia*, International Labour Office, Geneva, 2018.
- Butler Mark, *Labour law in Great Britain*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2018.
- Valticos Nicolas, *International labour law*, Springer-Science+ Business Media, Dordrecht, 1979.
- Van Langendonck Jef, *Social security law in Belgium*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2008.

- Van Stolk Christian, Staetsky Laura, Hassan Emmanuel, Kim Chong Woo, *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.
- Видаковић Александар, Булат Петар, Милачић Снежана, Миловановић Александар, Павловић Милан, Торбица Никола, Вешовић Душан, *Основи медицине рада*, Медицински факултет Универзитета у Београду/Центар за издавачку, библиотечку, информациону и фотофилмску делатност, Београд, 2007.
- Vodovnik Zvone, Korpič-Horvat Etelka, Tičar Luka, *Labour law in Slovenia*, Wolters Kluwer Law & Business, 2018.
- Von Richthofenn Wolfgang, *Labour inspection: A guide to the profession*, International Labour Office, Geneva, 2002.
- Вујовић Ранка, Дејановић Весна, Јовановић Владан, Пејаковић Љубомир, Петроцић Небојша, *Дечји рад у Србији – Анализа законодавства, праксе и појавних облика дечјег рада*, Центар за права детета, Београд, 2006.
- Gächter Thomas, Tremp Dania, *Social security law in Italy Switzerland*, Wolters Kluwer Law & Business, the Netherlands, 2014.
- Giubboni Stefano, Iudicone Feliciano, Mancini Manuelita, Faioli Michele, *Coordination of Social Security Systems in Europe – Study*, European Parliament - Committee on Employment and Social Affairs, Brussels, 2017.
- Glynn P. Timothy, *Social security law in United States of America*, Kluwer Law International BV, Alphen aan de Rijn, 2016.
- Gold H. Liza, Shuman W. Daniel, *Evaluating mental health disability in the workplace - model, process, and analysis*, Springer Science&Business Media, New York, 2009.
- González María, *Workers' involvement at the workplace and job quality in Europe*, Working papers on the reconciliation of work in Europe, REC-WP 08/2009, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh, 2009.
- Ghosheh Naj, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Geneva, 2016.
- De Vos Marc, *Beyond formal equality: positive action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.
- De Stefano Valerio, Durri Ilda, Stylogiannis Charalampos, Wouters Mathias, „System needs update”: *Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work: ILO Working Paper 1*, International Labour Organization, Geneva, 2020.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health – final report*, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Berlin, 2013.
- Di Martino Vittorio, Hoel Helge, Cooper L. Cary, *Preventing violence and harassment in the workplace*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2003.
- Dixon John, *Social security in global perspective*, Praeger Publishers, Westport, 1999.
- Doll Richard, Peto Julian, *Effects of exposure to asbestos*, Health and Safety Commission, London, 1985.
- Douka Viktoria, Koniaris Vasileios, *Labour law in Greece*, Kluwer Law International BV, the Netherlands, 2015.
- D'Cruz Premilla, *Depersonalized bullying at work - from evidence to conceptualization*, Springer, New Delhi, 2015.
- Eldridge Christopher Alan, *An industrial plague: occupational lead poisoning in early twentieth century America*, PhD thesis, Lehigh University, Bethlehem, 1992.

- Ellwood Peter, Reynolds John, Duckworth Martin, *Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020: Workshop for EU Focal points European risk observatory*, European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014.
- Енгелс Фридрих, *Положај радничке класе у Енглеској*, Просвета Бигз, Београд, 1977.
- EUROGIP, *What recognition of work-related mental disorders? – a study on 10 European countries*; Report Eurogip 81/E, EUROGIP, Paris, 2013.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Occupational safety and health in the wind energy sector - European risk observatory report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013.
- Eurofound, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.
- International Labour Organization, *Decent work indicators – guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, International Labour Office, Geneva, 2013.
- International Labour Organization, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, Geneva, 2018.
- International Labour Organization, *Equality at work: Tackling the challenges*, International Labour Office, Geneva, 2007.
- International Labour Organization, *Equality in employment and occupation: Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111*, International Labour Office, Geneva, 1996.
- International Labour Organization, *ILO global estimates on migrant workers/Results and methodology/Special focus on migrant domestic workers*, International Labour Office, Geneva, 2015.
- International Labour Organisation, *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases*, Geneva, 2012.
- International Labour Organization, *Managing of alcohol- and drug-related issues in the workplace*, International Labour Office, Geneva, 1996.
- International Labour Organization, *Promoting safety and health in a green economy*, International Labour Office, Geneva, 2012.
- International Labour Organization, *Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*, International Labour Office, Geneva, 1997.
- International Labour Organization, *Report III - Statistics of occupational injuries, Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*, International Labour Organization, Geneva, 1998.
- International Labour Organization, *Recording and notification of occupational accidents and diseases*, International Labour Office, Geneva, 1996.
- International Labour Organization, *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards*, International Labour Office, Geneva, 2014.
- International Labour Organization, *Safety and health at the heart of the future of work - building on 100 years of experience*, International Labour Office, Geneva, 2019.
- International Labour Organization, *Safety and health at work: a vision for sustainable prevention*, International Labour Office, Geneva, 2014.
- International Labour Organization, *Safety and health in agriculture. ILO code of practice*, International Labour Office, Geneva, 2011.
- International Labour Organization, *Safety and health in the use of machinery*, International Labour Office, Geneva, 2013.

- International Labour Organization, *Setting social security standards in a global society- An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, International Labour Office, Social Security Department, Geneva, 2008.
- International Labour Organization, *Sixteenth international conference of labour statisticians - report of the conference*, International Labour Office, Geneva, 1998.
- International Labour Organization, *Social security: A new consensus*, International Labour Office, Geneva, 2001.
- International Labour Organization, *The prevention of occupational diseases*, International Labour Office, Geneva, 2013.
- International Labour Organization, *The construction industry in the twentyfirst century: Its image, employment prospects and skill requirements*, International Labour Office, Geneva, 2001.
- International Labour Organization, *Children in hazardous work - what we know what we need to do*, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), International Labour Office, Geneva, 2011.
- International Labour Organization, *Coordination of social security systems in the European Union: An explanatory report on EC Regulation No 883/2004 and its Implementing Regulation No 987/2009*, International Labour Office, Geneva, 2010.
- International Labour Organization, *Work related stress: A collective challenge*, Geneva, 2016.
- International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organization, Public Services International, *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*, International Labour Office, Geneva, 2002.
- International Labour Office, *Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace*, International Labour Office, Geneva, 2012.
- International Social Security Association, *Global challenges for social security/Developments and innovation*, International Social Security Association, Geneva, 2019.
- International Social Security Association, *The return on prevention: calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies - summary of results*, International Social Security Association, Geneva, 2011.
- Информациони центар ЕУ, *Преговарачка поглавља - 35 корака ка Европској Унији*, Информациони центар ЕУ, Београд, 2015.
- Јашаревић Сенад, *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду – Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2013.
- Јаšarević Senad, *Social security law - Serbia*, Kluwer Law International, The Hague, 2016.
- Jacobs T. J. M. Antoine, *Labour law in the Netherlands*, Kluwer Law International BV, Alphen aan de Rijn, 2015.
- Јовановић Предраг, *Радно право*, седмо измењено и допуњено издање, Правни факултет Нови Сад, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2015.
- Kivistö-Rahnasto Jouni, *Machine safety design - An approach fulfilling European safety requirements*, Technical Research Centre of Finland, Espoo, 2000.
- Klein W. Robert, Krohm Gregory, *Alternative approaches to funding workers' compensation*, Working Paper 06-3, Center for Risk Management and Insurance Research, Georgia State University, Atlanta, 2006.
- Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду – Правни факултет/ Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2016.
- Ковачевић Љубинка, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, магистарска теза (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007.
- Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду – центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013.

- Ковач-Орландић Милица, *Право запосленог на приватност и његова заштита*, докторска дисертација(необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.
- Kremalis Konstatinos, *Social security law in Greece*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2015.
- Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Strban Grega, *Social security law in Slovenia*, Kluwer Law international, Alphen aan den Rijn, 2016.
- Kumar Johri Chandra, *Labour law in India*, Wolters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn, 2014.
- Lee Sangheon, McCann Deirdre, Messenger C. Jon, *Working time around the world trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, International Labour Organization, Geneva, 2007.
- Leka Stavroula, Jain Aditya, *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*, World Health Organization, Geneva, 2010.
- Lennart Levi, *Stress in industry - causes, effects and prevention*, Occupational safety and health series, No. 51, International Labour Office, Geneva, 1984.
- Lippel Katherine, *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Лубарда Бранко, *Европско радно право*, ЦИП, Подгорица, 2004.
- Лубарда Бранко, *Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду – центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013.
- Лубарда Бранко, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
- Лукић Радомир, Кошутић Будимир, *Увод у право*, Правни факултет Универзитета у Београду/Службени гласник, Београд, 2008.
- Љубичић Миљан (ур), *Међународна статистичка класификација болести и сродних здравствених проблема*, Институт за јавно здравље Србије “Др Милан Јовановић Батут”, Београд, 2013.
- Maier Norman, *Industrijska psihologija*, Privreda, Zagreb, 1964.
- Марковић Данило, *Социологија заштите на раду*, Привредни преглед, Београд, 1981.
- Марковић Ратко, *Уставно право и политичке институције*, Правни факултет Универзитета у Београду/Јавно предузеће Службени гласник, Београд, 2008.
- Marx Karl, Engels Friedrich, Beer H. Samuel (ed), *The communist manifesto: with selections from the eighteenth brumaire of Louis Bonaparte and capital by Karl Marx*, Appleton-Century-Crofts, New York, 1955.
- Међународна организација рада, *Остваривање права из повреда на раду у Србији – отворена питања и опције*, Међународна организације рада, Тим за техничку подршку достојанственом раду и Канцеларија за средњу и источну Европу, Будимпешта, 2012.
- Међународна организација рада, *Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији – даља анализа реформских опција*, Међународна организација рада, Тим за техничку подршку достојанственом раду за Средњу и Источну Европу, 2013.
- Melzer-Azodanloo Nora, *Labour law in Austria*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2018.
- Messenger Jon, Vargas Llave Oscar, Gschwind Lutz, Boehmer Simon, Vermeyleen Greet, Wilkens Mathijn, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva, 2017.
- Милутиновић Љубица, Крстић Ивана, Чучковић Бојана, *Квалитативна студија о утицају пресуда Европског суда за људска права на јуриспруденцију судова у Републици Србији*, Савет Европе, Београд, 2016.

- Milczarek Malgorzata, European Agency for Safety and Health at Work, *Workplace violence and harassment: a European picture*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, Београд, 2018.
- Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Управа за безбедност и здравље на раду, *Извештај о раду за 2018. годину*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Управа за безбедност и здравље на раду, Београд, 2019.
- Molina Oscar, Miguélez Fausto, *Post-crisis social dialogue in Spain: becalmed after the storm*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department., Geneva, 2016.
- Moore V. Phoebe, *The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work*, International Labour Office, Geneva, 2018.
- Mrachkov Vassil, *Social security law in Bulgaria*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2018.
- McCann Deirdre, *Sexual harassment at work: National and international responses*, International Labour Office, Geneva, 2005.
- McCann Deirdre, *Working time laws: a global perspective*, International Labour Office, Geneva, 2005.
- National Institute for Occupational Safety and Health, *Current strategies for engineering controls in nanomaterial production and downstream handling processes*, U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, 2013.
- Nielsen Ruth, *European labour law*, DJØF Publishing, Copenhagen, 2000.
- Nickless Jason, *European Code of Social Security – short guide*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2002.
- Nickless Jason, Siedl Helmut, *Co-ordination of social security in the Council of Europe: short guide*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2004
- Palomeque Lopez Manuel Carlos, Alvarez de la Rosa Manuel, *Derecho del trabajo*, Editorial centro de estudios Ramon Areces, Madrid, 2001.
- Пауновић Милан, Димитријевић Војин, *Људска права*, Београдски центар за људска права, Београд, 1997.
- Пауновић Милан, Кривокапић Борис, Крстић Ивана, *Међународна људска права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2018.
- Pennings Frans, *Social security law in the European Union*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2019.
- Петровић Александар, *Осигурање за случај старости*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 1988.
- Петровић Здравко, Мрвић-Петровић Наташа, *Накнада штете – одговорност и накнада штете због повреде физичког интегритета: начелни ставови и правна схватања*, Интермекс, Београд, 2006.
- Петровић Томић Наташа, *Право осигурања – систем (књига 1)*, Службени гласник, Београд, 2019.
- Пешић Ратко, *Развој социјалног осигурања с нарочитим освртом на социјално осигурање у ФНРЈ и његове развојне тенденције*, докторска дисертација (необјављена), Београд, 1954.
- Pieters Danny, *Social security: An Introduction into the basic principles*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2006.
- Pillinger Jane, *Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action*, International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Geneva, 2017.

- Ponce Del Castillo Aída Maria, *Nanomaterials and workplace health & safety - What are the issues for workers?*, European Trade Union Institute, s. l., 2013.
- Поповић Т. Александра, *Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења*, докторска теза (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
- Протић Јован, *Утицај трошкова повреда на раду и професионалних обољења на конкурентност предузећа у Републици Србији*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015.
- Puljiz Vlado, Bežovan Gojko, Šućur Zoran, Zrinščak Siniša, *Socijalna politika*, Pravni fakultet, Zagreb, 2005.
- Ravnić Anton, *Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2004.
- Рељановић Марио, *Радна права у ванредном стању због пандемије – нужне и предузете мере државе у заштити радника*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Београд, 2020.
- Renga Simonetta, *Social security law in Italy*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2009.
- Richards Jon, *Management of workplace violence victims*, International Labour Office/International Council of Nurses/World Health Organisation/Public Services International, Geneva, 2003.
- Ross Alec, *The industries of the future*, Simon&Schuster, London, 2016.
- Ruegg Alfred Henry, Redden Frederick Adam Corrie, *The Employers' Liability Act, 1880, and the Workmen's Compensation Act, 1906: with the statutes relating to and cases decided on the previous Workmen's Compensation Acts in England, Scotland, and Ireland, the county court rules of procedure under the Act of 1906, the Home Office regulations and forms; together with notes and cases decided in the Canadian courts, and an appendix of Canadian statutes*, Butterworth, London, 1910.
- Selye Hans, *Stress without distress*, J.B. Lippincott Company – Philadelphia & New York, Philadelphia, 1974.
- Servais Jean-Michel, *International labour law*, Walters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn, 2014.
- Социјално-економски савет Републике Србије, *Извештај о раду Социјално-економског савета Републике Србије за 2019. годину*, Социјално-економски савет Републике Србије, Београд, 2020.
- Станић Катарина, *Пензијски систем у Србији – дизајн, карактеристике и препоруке*, USAID SEGA пројекат, Београд, 2010.
- Старчевић Јелена, Илић Маја, Пауновић-Пфаф Јелена, *Приручник за процену ризика*, GLOBE DESIGN, Београд, 2010.
- Стефановић Милан, Миловановић Добросав, Стефановић Јована, Драгошан Иван, *Водич за примену Закона о инспекцијском надзору*, Представништво Cardno Emerging Markets USA Ltd., Београд, 2015.
- Стојковић Н. Златановић Сања, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, Институт друштвених наука, Београд, 2019.
- Stranks Jeremy, *Stress at work management and prevention*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Oxford, 2005.
- Ступар Михаило, *Социјална политика*, Издавачко предузеће Рад, Београд, 1963.
- Суџум Рајко, *Правни аспекти повреде на раду и професионалне болести*, Савремена администрација, Београд, 2004.
- Суџум Рајко, Стаматовић Миливоје, *Повреде на раду и професионалне болести – права и обавезе*, НИП „Заштита рада“ дд, Београд, 1995.
- Świątkowski Andrzej Marian, *Social security law in Poland*, Kluwer Law International BV, Alphen aan de Rijn, 2018.

- Takala Jukka, *Eliminating occupational cancer in Europe and globally*, Working Paper 2015.10, ETUI aisbl, Brussels, 2015.
- Танасковић Зорица, *Утицај стреса на запосленост у приватном и јавном сектору*, Веће савеза самосталних синдиката за више општина Златиборског округа, Ужице, 2012.
- Tintiћ Nikola, *Radno i socijalno pravo – knjiga prva: radni odnosi (I)*, Narodne novine, Zagreb, 1969.
- Tompa Emile, Mofidi Amirabbas, Van den Heuvel Swenneke, Van Bree Thijmen, Michaelsen Frithjof, Jung Young, Porsch Lukas, Van Emmerik Martijn, *The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases*, European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
- The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Nanosafety at the OECD: the first five years 2006-2010*, OECD, Paris, 2011.
- Унија послодаваца Србије, *Утицај пандемије COVID-19 на активности предузећа у Србији: изазови и очекивања*, Унија послодаваца Србије, Београд, 2020.
- Урдаревић Бојан, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011.
- Уставни суд, *Билтен*, број 1/2004, Београд, 2004.
- Utterback F. David, Meyers R. Alysha, Wurzelbacher J. Steven, *Workers' compensation insurance: a primer for public health*, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), *s.l.*, 2014.
- Fasani Mario, *Labour inspection in Italy*, International Labour Organization, Geneva, 2011.
- Франета Душка, *Људско достојанство као правна вредност*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015.
- Hajdú József, *Labor law in Hungary*, Wolters Kluwer Law & Business, the Netherlands, 2015.
- Hajdú József, *The Hungarian workers' compensation system*, Acta Juridica et Politica Tomus LXVIII. Fasciculus Szeged, Officina Nyomda, Szeged, 2006.
- Hajn Zbigniew, Mitrus Leszek, *Labour law in Poland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016.
- Hanami A. Tadashi, Kumiya Fumito, Yamakawa Ryuchi, *Labour law in Japan*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2015.
- Hardy Stephen, Butler Mark, *Labour law in Great Britain*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2014.
- Hilgert Jeffrey, *Hazard or hardship - crafting global norms on the right to refuse unsafe work*, Cornell University, New York, 2013.
- Hirose Kenichi, Nikac Milos, Tamagno Edward, *Social security for migrant workers: a rights-based approach*, International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2011.
- Carter D. Donald, England Geoffrey, Etherington D. Brian, Trudeau Gilles, *Labour law in Canada*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2001.
- Comaru Francisco, Werna Edmundo, *The health of workers in selected sectors of the urban economy: challenges and perspectives*, International Labour Office, Geneva, 2013.
- Chappell Duncan, Di Martino Vittorio, *Violence at work*, third edition, International Labour Office, Geneva, 2006.
- Choudary Sangeet Paul, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, International Labour Office, Geneva, 2018.
- Чабаркапа Миланко, *Човек и радна околина – психофизиолошки и еколошки аспекти рада*, Чигоја, Београд, 2008.
- Чавошки Коста, Васић Радмила, *Увод у право*, Правни факултет Универзитета у Београду/Јавно предузеће Службени гласник, Београд, 2006.

- Шундерић Боровоје, Ковачевић Љубинка, *Радно право – приручник за полагање правосудног испита*, Службени гласник, Београд, 2017.
- Шундерић Боровоје, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001.
- Шундерић Боровоје, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009.
- Walters David, *An international comparison of occupational disease and injury compensation schemes. a research report prepared for the Industrial Injuries Advisory Council (IIAC)*, Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University, Cardiff, 2007.
- Walters David, *The role of worker representation and consultation in managing health and safety in the construction industry*, International Labour Office, Geneva, 2010.
- Waterman R. K. Yvonne, *The employers' liability for occupational accidents and diseases - a comparative research*, Phd thesis, Boom Juridische Uitgevers, Den Haag, 2009.
- Weiss Manfred, Schmidt Marlene, *Labour law and industrial relations in Germany*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2010.
- World Health Organization, *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. Protecting workers' health series*, no. 9, World Health Organization, Geneva, 2008.
- World Health Organization, *WHO global plan of action on workers' health (2008-2017): baseline for implementation- global country survey 2008/2009 - executive summary and survey findings*, World Health Organization, Geneva, 2013.

Радови у зборницима

- Ales Edoardo, „Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work“, у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, (1210-1242).
- Ales Edoardo, „ILO Convention 155 - Occupational safety and health convention, 1981 (No. 155)“, у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, (1392-1413).
- Ales Edoardo, „ILO Convention 187 – Promotional framework for occupational safety and health convention, 2006 (No. 187)“, у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, (1437-1453).
- Ales Edoardo, „Occupational health and safety: a comparative perspective“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (411-449).
- Ales Edoardo, Miranda Luca, Giurini Alessia, „Italy: From occupational health and safety to well-being at work“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (195-247).
- Андрејевић Снежана, „Одговорност за штету на раду и у вези са радом“, у: Здравко Петровић (ур), *Накнада штете и осигурање*, Интермекс, Будва, 2005, (17-33).
- Андрејевић Снежана, „Шта ваља мењати у прописима о решавању спорова из области рада“, у: Зоран Ивошевић (ур), *Криза и обнова радног законодавства*, Глосаријум, Београд, 2014, (160-173).
- Aparicio Tovar Joaquín, „Occupational health and safety in Spain: A formidable array of employers' liabilities“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (249-279).

- Bell Mark, „Occupational health and safety in the UK: At a crossroads?“, y: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (375-410).
- Benecke Martina, „Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding“, y: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), *International and European labour law - a commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, (1252-1267).
- Valdes de la Vega Berta, „Occupational health and safety: an EU law perspective“, y: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (1-27).
- Van der Plancke Véronique, „Psychosocial risks and Belgian labour law: an emphasis on harassment“, y: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017, (123-142).
- Velázquez Manuel, „Comparative study of the psychosocial risks prevention enforcement by the European labour inspectorates“, y: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017, (31-35).
- Green D. Michael, Murdock S. Daniel, „Employers’ liability and workers’ compensation: United States“, y: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (437-484).
- G’Cell Florence, Veillard Isabelle, „Employers’ liability and workers’ compensation: France“, y: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (203-264).
- Deinert Olaf, „Occupational health and safety in Germany: a dual system in change“, y: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (127-150).
- Dorssemont Filip, Naert Koen, Van Regenmortel Anne, „Well-being at work in Belgium: A matter of cooperation“, y: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (67-98).
- Döre-Nowak Dominika, „Employers’ liability and workers’ compensation: Poland“, y: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (369-397).
- Einarsen Ståle, Hoel Helge, Zapf Dieter, Cooper L. Cary, „The concept of bullying and harassment at work: The European tradition“, y: Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L Cooper (eds), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, Taylor & Francis Group, London, 2011, (3-39).
- Engelhard F. D. Esther, „Shifts of work-related injury compensation. Background analysis: the concurrence of compensation schemes“, y: Saskia Klosse, Ton Hartlief (eds), *Shifts in Compensating Work-Related Injuries and Diseases*, Springer, Vienna, 2007, (9-82).
- Jaspers Teun, Pennings Frans, „Occupational health and safety in the Netherlands: a shift of responsibilities“, y: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (329-374).
- Јовановић Предраг, Јашаревић Сенад, Цвјетковић Цвјетана, Батуран Лука, „Заштита животне средине - радно и финансијско право“, y: Слободан Орловић (ур), *Правни аспекти биомедицине и заштите животне средине*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2017, (53-62).
- Караникић Мирић Марија, „Граница одговорности послодавца за запосленог“, y: Ђорђе Игњатовић (ур), *Казнена реакција у Србији*, Београд, 2020, (161-182).

- Karner Ernst, Kernbichler Felix, „Employers’ liability and workers’ compensation:Austria“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (63-110).
- Ковачевић Љубинка, „Запошљавање лица са инвалидитетом“, у: Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур), *Социјалне реформе садржај и резултати*. Универзитет у Београду Факултет политичких наука, Београд, 2011, (195-213).
- Ковачевић Љубинка, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, у: Ђорђе Игњатовић (ур), *Казнена реакција у Србији - VI део-тематска монографија*, Београд, 2016, (214-242).
- Ковачевић Љубинка, „Универзални међународни стандарди о забрани дечјег рада и њихова примена у праву Републике Србије“, у: Ђорђе Игњатовић (ур), *Казнена реакција у Србији*, седми део, Универзитет у Београду - Правни факултет – Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2017, (186–218).
- Kovacs Erika, „Occupational health and safety in Hungary: changes in the name of competitiveness?“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (151-194).
- Kollonay-Lehoczky Csilla, „Article 26 - The right to dignity at work“, у: Niklas Brunnm, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert (eds), *The European social charter and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, (439-453).
- Kohlbacher Elisabeth, Marhold Franz, „Occupational health and safety in Austria: ’The labour inspectorate is watching you’“, у: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (29-65).
- Leka Stavroula, Cox Tom, Zwetsloot Gerard, *The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF)*, у: Stavroula Leka, Tom Cox (eds), *The European framework for psychosocial risk management: (PRIMA-EF)*, Institute of Work, Health and Organisations, Nottingham, 2008, (1-16).
- Lerouge Loïc, „Health and safety law and psychosocial risks at work: a comparative overview of France and other countries“, у: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017, (15-30).
- Lewis Richard, „Employers’ liability and workers’ compensation: England and Wales“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (137-202).
- Lindenbergh D. Siewert, „Employers’ liability and workers’ compensation: the Netherlands“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’ liability and workers’ compensation*, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (351-397).
- Lörcher Klaus, „Article 3 – the right to safe and healthy working conditions“, у: Niklas Braun, Klaus Lörcher, Isabell Schömann, Stefan Clauwaert (eds), *The European social charter and the employment relation*, Hart publishing, Oxford and Portland, 2017, (181-197).
- Марковић Горан, „Новине у прописима о надзору над примени прописа о раду“, у: Зоран Ивошевић (ур), *Новине у Закону о раду*, Глосаријум, Београд, 2015, (191-213).
- Марковић Горан, „Овлашћење и резултати Инспектората за рад у примени новелираних радноправних прописа“, у: Зоран Ивошевић (ур), *Најзначајније новине у прописима о раду и по основу рада*, Глосаријум, Београд, 2016, (210-225).
- Медић Душко, „Неки аспекти накнаде штете за душевне болове због умањења животне активности“, у: Здравко Петровић (ур), *Накнада штете и осигурање*, Интермекс, Будва, 2005, (101-114).
- Милановић Владимир, „Радна средина и средина живљења – дијалектика рада и дијалектика живота“, у: Илија Станојчић, Предраг Раденовић (ур), *Социологија рада*, Новинска установа Службени лист СФРЈ, Београд, 1973, (103-124).
- Oliphant Ken, „The changing landscape of work injury claims: Challenges for employers’ liability and workers’ compensation“, у: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers’*

- liability and workers' compensation, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (519-560).
- Parent Stephanie, Lockhart Karen, Spiegel Jerry, Yassi Annalee, „Work organization and return to work“, y: Izabela Schultz, Robert Gatchel (eds), *Handbook of return to work*, Springer Science+Business Media, New York, 2016, (337-352).
 - Philipsen J. Niels, „Industrial accidents and occupational diseases: some empirical findings for the Netherlands, Belgium, Germany and Great Britain“, in: *Shifts in Compensating Work-Related Injuries and Diseases* y: Saskia Klosse, Ton Hartlief (eds), *Shifts in Compensating Work-Related Injuries and Diseases*, Springer, Vienna, 2007, (159-196).
 - Roberts Simon, „A short history of social security coordination“, y: Yves Jorens (ed), *50 years of social security coordination: past – present – future/report of the conference celebrating the 50th anniversary of the european coordination of social security*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009, (8-28).
 - Sachs-Durand Corinne, „Occupational health and safety in France: a good formal protection, but a problematic efficiency“, y: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (99-126).
 - Steinberg Maria, „Occupational health and safety in a diverse, post-industrial society: a Swedish dilemma“, y: Edoardo Ales (ed), *Health and safety at work*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2013, (281-328).
 - Fitzgerald F. Louise, Ormerod J. Alayne, „Breaking silence: sexual harassment in academia and the workplace“, y: Denmark F., Paludi M. (eds), *Psychology of women: A handbook of issues and theories*, Greenwood Press., New York, 1993, (553-581).
 - Forastieri Valentina, „Foreword“, y: Loïc Lerouge (ed), *Psychosocial risks in labour and social security law: a comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer International Publishing, Paris, 2017. (v- vii).
 - Hendy John, „The development of employer's liability law“, y: Barry Cotter, Daniel Bennett (eds), *Munkman on employer's liability*, LexisNexis Butterworths, London, 2006, (1-32).
 - Hoop Renaat, „Shifts in work-related injuries: an explanatory analysis“, y: Saskia Klosse, Ton Hartlief (eds), *Shifts in Compensating Work-Related Injuries and Diseases*, Springer, Vienna, 2007, (83-158).
 - Cotter Barry, „Contributory negligence“, y: Barry Cotter, Daniel Bennett (eds), *Munkman on employer's liability*, LexisNexis Butterworths, London, 2006, (187-213).
 - Waltermann Raimund, „Employers' liability and workers' compensation: Germany“, y: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers' liability and workers' compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (265-296).
 - Yamamoto Keizo, Yoshimasa Tomohiro, „Employers' liability and workers' compensation: Japan“, y: Ken Oliphant, Gerhard Wagner (eds), *Employers' liability and workers' compensation*, Walter De Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2012, (333-350).
 - ***, *Заштита у области рада*, y: Зоран Ивошевић (ур), *Заштита у области рада*, Глосаријум, Београд, 2011, (282 -312).

Чланци у научним и стручним часописима

- Akia Mandana, Yazdani Farshad, Motaee Elahe, Han Dezhi, Arandiyan Hamidreza, „A review on conversion of biomass to biofuel by nanocatalysts“, *Biofuel Research Journal*, Vol. 1, број 1/2014, (16-25).
- Andrews B. John, „Phosphorus poisoning in the match industry in the United States“, *Bulletin of the Bureau of Labor*, број 86/1910, (31-85).
- Antonsson Ann-Beth, „OSH in the green economy – a victim or an integrated aim?“, *HesaMag*, број 9/2014, (36-39).
- Arellano Ortiz Pablo, „Trabajadores migrantes y seguridad social: aproximación nacional e internacional a los mecanismos de protección que otorgan continuidad a las prestaciones“,

- Revista Chilena De Derecho Del Trabajo y De La Seguridad Social*, Vol. 3, број 6/2012, (87-109).
- Bartrip Peter, „History of asbestos related disease“, *Postgraduate Medical Journal*, Vol. 80, 2004, (72–76).
 - Biagi Marco, „From conflict to participation in safety: industrial relations and the working environment in Europe 1992“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, број 2/1990, (67–79).
 - Бојић Филип, „Право на накнаду погребних трошкова“, *Радно и социјално право*, број 2/2013, (163-183).
 - Brandt-Rauf W. Paul, Brandt-Rauf I. Sherry, „Genetic testing in the workplace: ethical, legal, and social implications“, *The Annual Review of Public Health*, Vol. 25, број 1/2004, (139-153).
 - Broughton Edward, The Bhopal disaster and its aftermath: a review“, *Environmental Health: A Global Access Science Source*, Vol. 4, број 6/2005, (1-6).
 - Valenti Antonio, Buresti Giuliana, Rondinone Bruna Maria, Persechino Benedetta, Boccuni Fabio, Fortuna Grazia, Iavicoli Sergio, „Stakeholders’ perception of the possible implications of “green jobs” for health and safety at work in Italy“, *Industrial Health*, Vol. 53, број 4/2015, (332–339).
 - Van den Berge Jerry, Working towards decent ‘green’ jobs in the waste industry, *HesaMag*, број 9/2014, (12-16).
 - Van Dijk Frank, Swaen Gerard, „Fatigue at work“, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 60, suppl. 1, 2003, (i1-i2).
 - Van Drongelen Alwin, Boot R. L. Cécile, Pas L. Willemijn, Penders B. S. Gregorius, Hlobil Hynek, Van der Beek J. Allard, Smid Tjabe, „Flight schedules and occupational accidents among cabin crew: a longitudinal study“, *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, Vol. 84, број 12/2013, (1281-1285).
 - Genin Émilie, „Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 32, број 3/2016, (280-300).
 - Gunningham Neil, Occupational Health and Safety, „Worker participation and the mining industry in a changing world of work“, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 29, број. 3/2008, (336–361).
 - Деспотовић Данијела, Праштало Тања, „Одговорност послодавца услед повреде на раду и професионалне болести са посебним освртом на накнаду материјалне штете“, *Пословне студије*, број 19-20/2018, (75-88).
 - Dewa S. Carolyn, McDaid David, Ettner L. Susan, „An international perspective on worker mental health problems: who bears the burden and how are costs addressed“, *La Revue Canadienne de Psychiatrie*, Vol. 52, број 6/2007, (346-356).
 - Drakopoulos A. Stavros, Theodossiou Ioannis, „Workers’ risk underestimation and occupational health and safety regulation“, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 41, број 3/2016, (641–656).
 - D’Cruz Premilla, Noronha Ernesto, „Clarifying my world: identity work in the context of workplace bullying“, *The Qualitative Report*, Vol. 17, број 8/2012, (1-29).
 - Ђурђевић Ненад, „Osnov odgovornosti za štetu koju pretrpi sportista na sportskom takmičenju“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 49, број 4/2012, (751-768).
 - Edwards Rob, „The fatal dangers of working in the recycling industry“, *HesaMag*, број 9/2014, (17-21).
 - Einarsen Ståle, „The nature and causes of bullying at work“, *International Journal of Manpower*, Vol. 20, број 1-2/1999, (16-27).
 - Einarsen Ståle, „Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach“, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, број 4/2000, (379-401).

- Elsler Dietmar, Treutlein Daniela, Rydlewska Iza, Frusteri Liliana, Krüger Henning, Veerman Theo, Eeckelaert Lieven, Roskams Nele, Van Den Broek Karla, Taylor N. Terry, „A review of case studies evaluating economic incentives to promote occupational safety and health“, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 36, број 4/2010, (289-298).
- Etherton R. John, Myers L. Melvin, „Machine safety research at NIOSH and the future directions“, *International Journal of Industrial Ergonomics*, број 6/1990, (163-173).
- Ing E. B., Xu Q. A., Salimi A., Torun N., „Physician deaths from corona virus (COVID-19) disease“, *Occupational Medicine*, Vol. 70, број 5/2020, (370–374).
- International Labour Organization, „Comming clean: Drug and alcohol testing in the workplace“, *World of work – the magazine of the ILO, Bringing decent work into focus*, број 2006/57, (33-37).
- Јашаревић Сенад, „Заштита од дискриминације на раду“, *Радно и социјално право*, број 1/2012, (59-82).
- Јашаревић Сенад, „Нове форме рада у Европској унији и Србији“, *Радно и социјално право*, број 1/2015, (1-22).
- Јашаревић Сенад, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2013, (237–255).
- Јашаревић Сенад, „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *Радно и социјално право*, број 2/2013, (1-20).
- Јашаревић Сенад, „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *Радно и социјално право*, број 1/2014, (29-46).
- Jervis Claire, „Barbulescu v Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in the Workplace“, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, број 3/2018, (440–453).
- Jilcha Kassu, Kitaw Daniel, „Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development“, *Engineering Science and Technology, an International Journal*, број 20/2017, (372–380).
- Јовановић Предраг, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2011, (стр. 141–161).
- Јовановић Предраг, „Заштита инвалида у радној средини“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2015, (931-944).
- Јовановић Предраг, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, број 1/2014, (1-28).
- Јовановић Предраг, „Позитивна дискриминација (с освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, број 1/2018, (1-24).
- Јовановић Предраг, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 4/2015, (1459-1486).
- Јовановић Предраг, Божичић Дарко, „Заштита и безбедност запослених на раду“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2016, (753-773).
- Јовановић Предраг, Божичић Дарко, „Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 4/2017, (1229-1249).
- Joppke Christian, „Double standards? Veils and crucifixes in the European legal order“, *European Journal of Sociology*, Vol. 54, број 1/2013, (97-123).
- Johnson Boulton Eleanor, Todd Michael, Subramanian Ganga, „Violence in police families: work-family spillover“, *Journal of Family Violence*, Vol. 20, број 1/2005, (3-12).
- Kabat-Farr Dana, Cortina M. Lilia, „Sex-based harassment in employment: new insights into gender and context, law and human behavior“, *Law and Human Behavior*, Vol. 38, број 1/2017, (58–72).
- Kessler Rebecca, „Engineered nanoparticles in consumer products: understanding a new ingredient“, *Environmental Health Perspectives*, Vol. 119, број 3/2011, (A120-A125).

- Ковачевић Љубинка, „Заштита миграната од социјалних ризика у праву Европске уније“, *Страни правни живот*, број 3/2011, (151-171).
- Ковачевић Љубинка, „Изазови кодификације и новелирања законодавства о борачко-инвалидској заштити“, *Радно и социјално право*, број 1/2014, (47-72).
- Ковачевић Љубинка, „Новелирање комунитарноправних прописа о радном времену: колико ће трајати радна недеља у Европи?“, *Право и привреда*, број 9-12/2009, (89–96).
- Ковачевић Љубинка, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право*, број 2/2013, (75-102).
- Ковачевић Љубинка, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, број 4/2013, (1583-1599).
- Ковачевић Љубинка, Новаковић Урош, „Сагласност законског заступника за заснивање радног односа са малолетником“, *Право и привреда*, број 4-6/2017, (662-690).
- Ковачевић Перих Слободанка, „Забрана дечјег рада – de iure vs de facto“, *Радно и социјално право*, број 1/2015, (119-153).
- Kortum Evelyn, Leka Stavroula, Cox Tom, „Perceptions of psychosocial hazards, work-related stress and workplace priority risks in developing countries“, *Journal of Occupational Health*, Vol. 53, број 2/2011, (144-155).
- Lamoca Pérez Miguel, Pérez Guardo Rocío, „El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta“, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, број 9/2008, (179-194).
- Larson Arthur, „The heart cases in workmen’s compensation: an analysis and suggested solution“, *Michigan Law Review*, Vol. 65, број 3/1967, (441-476).
- Leymann Heinz, „Mobbing and psychological terror at workplaces“, *Violence and Victims*, Vol. 5, број 2/1990, (119-126).
- Lippel Katherine, „The law of workplace bullying: an international overview“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, број 1/2010, (1-14).
- Lippel Katherine, „Conceptualising violence at work through a gender lens: regulation and strategies for prevention and redress“, *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, Vol. 1, 2018, (142-166).
- Лубарда Бранко, „Социјална права и економска криза“, *Правни живот*, број 12/2009, (937-968).
- Лубарда Бранко, „Социјална права и универзалне вредности“, *Правни живот*, број 11/2015, (747-762).
- Лубарда Бранко, „Флексибилност – слобода без солидарности“, *Правни живот* број 12/2007, (711-719).
- Luby Štefan, Lubyová Martina, „Nanoethics – a new chapter in ethical studies“, *Informatologia*, Vol. 48, број 1-2/2015, (95-102).
- Maslach Christina, Leiter P. Michael, „Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry“, *World Psychiatry*, број 15/2016, (103–111).
- Maslach Christina, Schaufeli B. Wilmar, Leiter Michael, „Job burnout“, *Annual Review of Psychology*, број 52/2001, (397-422) .
- Mac Lachlan Malcolm, Kavanagh Bill, Kay Alison, „Maritime health: a review with suggestions for research“, *International Maritime Health*, Vol. 63, број 1/2012, (1–6).
- Mayhew Claire, Chappell Duncan, „Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets“, *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol. 30, број 4-5/2007, (327–339).
- Melamed Samuel, Shirom Arie, Toker Sharon, Berliner Shlomo, Shapira Itzhak, „Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions“, *Psychological Bulletin*, Vol. 132, број 3/2006 (327-352).
- Messenger C. Jon, Gschwind Lutz, „Three generations of telework: new icts and the (r)evolution from home office to virtual office“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, број 3/2016, (195-208).

- Mijović Budimir, „Nano - mnoštvo rizika i koristi“, *Sigurnost*, Vol. 57, број 3/2015, (205 – 209).
- Mićović Miodrag, „Povreda sportskih pravila i odgovornost sportista za štetu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 52, број 4/2015, (1039-1046).
- Moore Phoebe, Robinson Andrew, „The quantified self: What counts in the neoliberal workplace“, *New Media & Society*, Vol, 18, број 11/2015, (1-19).
- Neal C. Alan, „The European framework directive on the health and safety of workers: challenges for the United Kingdom?“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, број 2/1990, (80–117).
- Недић Олесја, „Акутни инфаркт миокарда као повреда на раду или професионално обољење – разлози за и против признавања“, *Правни живот*, Вол. 9, 2006, (497–510).
- Nieto Joaquín, „Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención“, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol. 60, број 234/2014, (1-3).
- Nizami Abdul-Sattar, Rehan Mohammad, „Towards nanotechnology-based biofuel industry“, *Biofuel Research Journal*, Vol. 5, број 2/2018, (798-799).
- Okechukwu A. Cassandra, Souza Kerry, Davis D. Kelly, Butch de Castro A., „Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities“, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 57, број 5/2014, (573-586).
- Ono Hiroshi, „Why Do the Japanese Work Long Hours? - Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan“, *Japan Labor Issues*, Vol. 2, број 5/2018, (35-49).
- Ono Yuichiro, Watanabe Shinya, Kaneko Syuhei, Matsumoto Kazuya, Miyao Masaru, „Working hours and fatigue of Japanese flight attendants (fa)“, *Journal of human ergology*, број 20/1991, (155-164).
- Pansu Luc, „Evaluation of ‘right to disconnect’ legislation and its impact on employee’s productivity“, *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, број 3/2018, (99-119).
- Parsons Chris, „Liability rules, compensation systems and safety at work in Europe“, *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, Vol. 27, број 3/2002, (358–382).
- Perkins Cody, „Sex and sexual orientation: title vii after *Macy v. Holder*“, *Administrative Law Review*, Vol. 65, број 2/2013, (427-448).
- Poplašen Dijana, Brumen Vlatka, „Profesionalne bolesti – „tiha epidemija današnjice““, *Sigurnost*, број 2/2014, (123-128).
- Purcalla Bonilla Miguel Angel, „El derecho del trabajador a interrumpir su prestación y el abandono del lugar de trabajo“, *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, број 6 /1998, (209-222).
- Philipsen J. Niels, „Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective“, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 29, број 2/2009, (163-183).
- Радифковић Љиљана, „Новине у Закону о пензијском и инвалидском осигурању“, *Радно и социјално право*, број 4-7/2003, (203-220).
- Рељановић Марио, „Привремено запошљавање у Републици Хрватској – поуке за будуће регулације у Републици Србији“, *Страни правни живот*, број 2/2014, (191-209).
- Riva Michele Augusto, Lafranconi Alessandra, D’orso Marco Italo, Cesana Giancarlo, „Lead poisoning: historical aspects of a paradigmatic "occupational and environmental disease"“, *Safety and Health at Work*, Vol. 3, број 1/2012, (11-16).
- Савићевић Радоје, „Осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести – нова грана социјалног осигурања“, *Радно и социјално право*, број 1/2013, (273-283).
- Sala Franco Tomás, „El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral“, *Derecho y salud*, Vol. 4, број 1/1996, (7-27).

- Skogstad Marit, Skorstad Monica, Lie Arve, Conradi S. Hilde, Heir Trond, Weisæth Lars, „Work-related post-traumatic stress disorder“, *Occupational Medicine*, Vol. 63, бpoj 3/2013, (175-182).
- Sloan M. Lacey, Matyók Tom, Schmitz L. Cathryne, Lester Short F. Glenda, „A story to tell: bullying and mobbing in the workplace“, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 1, бpoj 3/2010, (87-97).
- Smith Robert, „Compensating wage differentials and public policy: a review“, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 32, бpoj 3/1979, (339-352).
- Snežana Živković, Miodrag Milenović, Miroslav Rakić, „Psychosocial risk management“, *Safety Engineering*, Vol. 7, бpoj 2/2017, (93-98).
- Soledad Martinez Katherine, „Not just domestic violence: the role of the workplace in mitigating abusers“, *University of Maryland Law Journal of Race, Religion, Gender and Class*, Vol. 15, бpoj 1/2015, (170-189).
- Steffgen Georges, „Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention“, *European Review of Applied Psychology*, Vol. 58, бpoj 4/2008, (285–295).
- Suzuki Toshiharu, „International trends in systems for inspection of labor law violations“, *Japan Labor Review*, Vol. 13, бpoj 4/2016, (83-97).
- Shalla Vivian, „Time warped: the flexibilization and maximization of flight attendant working time“, *Canadian Review of Sociology*, Vol. 41, бpoj 3/2008, (345-368).
- Schill L. Anita, „Genetic information in the workplace: Implications for occupational health surveillance“, *American Association of Occupational Health Nurses journal*, Vol. 48, бpoj 2/2000, (80-91).
- Schneider T. Kimberly, Swan Suzanne, Fitzgerald F. Louise, „Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations“, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, бpoj 3/1997, (401-415).
- Tomlinson A. Edward, „Tort liability in France for the act of things: a study of judicial lawmaking“, *Louisiana Law Review*, Vol. 48, бpoj 6/1988, (1299-1367).
- Урдаревић Бојан, „Формирање савета запослених у Републици Србији као облик унапређења колективних права“, *Радно и социјално право*, бpoj 1/2015, (63-78).
- Felstead Alan, Henseke Golo, „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance“, *New Technology Work and Employment*, Vol. 32, бpoj 3/2017, (195-212).
- Forastieri Valentina, „Prevention of psychosocial risks and work-related stress“, *International Journal of Labour Research*, Vol. 8, бpoj 1-2/2016, (11-33).
- Forssell Rebecka, „Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life - Prevalence, targets and expressions“, *Computers in Human Behavior*, Vol. 58, 2016, (454-460).
- Howes Victoria, „Workers’ involvement in health and safety management and beyond: the UK case“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23, бpoj 2/2007, (245-265).
- Calvard Thomas, „Integrating social scientific perspectives on the quantified employee self“, *Social Sciences*, Vol. 8, 9/2019, (262-281).
- Cornelissen Rob, „Regulation 1231/2010 on the inclusion of third-country nationals in EU social security coordination: Reach, limits and challenges“, *European Journal of Social Security*, Vol. 20, бpoj 2/2018, (86–99).
- Wagner Gerhard, „Tort, social security, and no-fault schemes: lessons from real-world experiments“, *Duke Journal of Comparative & International Law*, Vol. 23, бpoj 1/2012, (1-61).
- Weiss Manfred, „The industrial relations of occupational health: the impact of the framework directive on the Federal Republic of Germany“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 6, бpoj 3/1990, (119-128).

- West Bettina, Foster Mary, Levin Avner, Edmison Jocelyn, Robibero Daniela, „Cyberbullying at work: in search of effective guidance“, *Laws*, број 3/2014, (598–617).
- Willoughby William Franklin, „The French Workmen's Compensation Act“, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 12, број 4/1898, (398-418).
- Woodrow Von Bergen Clarence, Bressler Martin, Proctor L. Trevor, „On the grid 24/7/365 and the right to disconnect“, *Employee Relations Law Journal*, Vol. 45, број 2/2019, (3-20).
- ***, „A universal challenge: social security for the world“, *World of Work*, International Labour Office, број 49/2003, (11-13).

Коментари закона и збирке судских одлука

- Гапић Марија, Митровић Даница, Радифковић Љиљана, *Збирка прописа о пензијском и инвалидском осигурању са коментаром*, Југозаштита, Београд, 1997.
- Гапић Марија, Радифковић Љиљана, *Коментар Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања*, Sekos in, Београд, 1997.
- Жарковић Мирко, Зечевић Миодраг, Јановић Владан, Максимовић Душан, Марковић Миша, *Коментар закона о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања*, Центар за радничко самоуправљање, Београд, 1982.
- Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, *Коментар Закона о раду*, пето измењено и допуњено издање, Службени гласник, Београд, 2018.
- Јоксимовић Александар, Митровић Дана, Максимовић Душан, Марковић Михаило, Жарковић Мирко, Жарковић Миодраг, Симић Косара, Гајић Соња, Јанковић Зорка, Јовановић Владан, *Коментар прописа о пензијском и инвалидском осигурању социјалистичке Републике Србије*, Центар за радничко самоуправљање, Београд, 1983.
- Максимовић Душан, Јоксимовић Александар, *Коментар Закона о пензијском и инвалидском осигурању*, Заштита рада, Београд, 1992.
- Радифковић Љиљана, Важић Дуња, Рајковић Данијела, *Коментар Закона о пензијском и инвалидском осигурању*, Sekos in, Београд, 2003.
- Ралевић Војислав, Стаматовић Миливоје, *Збирка судских одлука о здравственом, инвалидском и пензијском осигурању*, Правно економски центар, Београд, 1980.
- Frntić Domagoj Franjo, Gović Penić Iris, Hanzalek Darije, Milković Darko, Novaković Nataša, Rožman Krešimir, *Detaljni komentar Zakona o radu*, Rosip, Zagreb, 2017.

Текстови доступни на интернету

- Ahn Jeong Joo, Kim Youngjae, Corley A. Elizabeth, Scheufele A. Dietram, „Laboratory safety and nanotechnology workers: an analysis of current guidelines in the USA“, *NanoEthics*, Vol. 10, број 1/2016, https://www.researchgate.net/publication/293045543_Laboratory_Safety_and_Nanotechnology_Workers_an_Analysis_of_Current_Guidelines_in_the_USA, 7. 4. 2020.
- Балкански центар за регулаторну реформу (БЦРР), Национална алијанса за локални економски развој (НАЛЕД), *Функционална анализа републичких инспекција са анализом канацитета*, <http://mduls.gov.rs/obavestenja/funkcionalna-analiza-republickih-inspekcija/?script=lat>, 11. 5. 2020.
- Berins Collier Ruth, Dubal B. Veena, Carter Christopher, *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*, Working Paper No. 106-17. Institute for Research on Labor and Employment, 2017, <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>, 11. 4. 2020.
- Brück Carsten, Lissner Lothar, *Workers' compensation and economic incentives*, https://oshwiki.eu/wiki/Workers'_compensation_and_economic_incentives, 3. 4. 2019.

- Burton Joan, *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*, https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf, 5. 4. 2020.
- Gross Francesca, Papale Andriano, *Worker participation – Italy*, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Italy#OSH_and_worker_participation, 16. 5. 2020.
- De Becker Alexander, „COVID-19 and Labour law: Belgium“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, broj 1/2020, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10792>, 31. 5. 2020.
- De Broeck Veronique, *OSH system at national level – Belgium*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Belgium#OSH_authorities_and_inspection_services, 14. 5. 2020.
- Dontas Spyros, *OSH system at national level – Greece*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Greece, 16. 3. 2020.
- Dorman Peter, *The economics of safety, health, and well-being at work: an overview*, 2000, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_110382.pdf, 31. 3. 2019.
- Zayzon Réka, Brück Carsten, Salomon Charlotte, *OSH system at national level – Austria*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Austria#Institutions_and_organizations, 24. 5. 2020.
- Elena Kousta, *Greece: Supreme Court rules on liability of employees in occupational accidents*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/greece-supreme-court-rules-on-liability-of-employees-in-occupational-accidents>, 17. 7. 2020.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Detecting work-related diseases using alert and sentinel systems: new research*, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/press-room/detecting-work-related-diseases-using-alert-and-sentinel-systems-new>, 3. 4. 2019.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Motivation for employees to participate in workplace health promotion*, 2012. https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-employees-whp, 4. 4. 2020.
- European Agency for Safety and Health at Work, *How to create economic incentives in occupational safety and health: A practical guide*, <https://osha.europa.eu/en/publications/how-create-economic-incentives-occupational-safety-and-health-practical-guide>, 7. 11. 2020.
- European Commission, *Report on the current situation in relation to occupational diseases' systems in EU Member States and EFTA/EEA countries, in particular relative to Commission Recommendation 2003/670/EC concerning the European Schedule of Occupational Diseases and gathering of data on relevant related aspects*, [file:///C:/Users/win10/Downloads/Report%20-%20Occupational%20diseases%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/win10/Downloads/Report%20-%20Occupational%20diseases%20(1).pdf), 17. 4. 2020.
- European Commission, *Your social security rights in Greece*, 2019, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en>, 17. 7. 2020.
- Ijmker Stefan, Blatter M. Birgitte, Van der Beek J. Allard, Van Mechelen Willem, Bongers M. Paulien, „Prospective research on musculoskeletal disorders in office workers (PROMO): study protocol”, *BMC Musculoskeletal Disorders* Vol. 7, 2006, <https://bmcmusculoskeletaldisord.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2474-7-55>, 22. 4. 2020.
- International Labour Organization, *Promoting collective bargaining - Convention No. 154*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172186.pdf, 24. 5. 2020.
- James Mark, „Liability for professional athletes' injuries: a comparative analysis of where the risk lies“, *Web Journal of Current Legal Issues*, 2006, <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/1058/1/james1.pdf>, 1. 1. 2020.

- Jandrot Philippe, Daniault Katell, Mediavilla Lucie, *OSH system at national level – France*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_France , 18. 7. 2020.
- Jaskanwal D. Sara, Prasad Megha, Eleid F. Mackram, Zhang Ming, Widmer R. Jay, Lerman Amir, „Association between work-related stress and coronary heart disease: a review of prospective studies through the job strain, effort-reward balance, and organizational justice models“, *Journal of the American Heart Association*, Vol. 7, broj 9/2018, <https://www.ahajournals.org/doi/full/10.1161/JAHA.117.008073>, 21. 4. 2020.
- Jacob Louis, Kostev Karel, „Conflicts at work are associated with a higher risk of cardiovascular disease“, *German Medical Science: GMS e-journal*, Vol. 15, 2017, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5406615/pdf/GMS-15-08.pdf>, 1. 10. 2020.
- Kudász Ferenc, Nagy Imre, Nagy Károly, *OSH system at national level – Hungary*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Hungary , 17. 7. 2020.
- Kun Attila, „Work accident compensation in Hungarian labour law - liability rules and compensation“, *Hungarian labour law e – journal*, http://hllj.hu/letolt/2014_1_a/04.pdf , 20. 4. 2019. (64-81)
- Kwantes Jan Harmen, Hoofman Wendela, Michel Fenny, *Occupational health and safety services*, https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_health_and_safety_services, 1. 9. 2019.
- Leka Stavroula, Jain Aditya, *Mental health in the workplace in Europe*, https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/compass_2017workplace_en.pdf, 22. 4. 2020.
- Lupton Deborah, *Self-tracking modes: reflexive self-monitoring and data practices*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2483549, 10. 4. 2020.
- Lupton Deborah, *You are your data: self-tracking practices and concepts of data*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2534211, 10. 4. 2020.
- Małgorzata Peçiłło, *Worker participation – Poland*, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Poland#Employees.E2.80.99_participation_in_OSH, 16. 5. 2020.
- Masel Danny, Costaras Diana, *Voluntary assumption of risk - Sporting injuries and voluntary assumption of risk*, https://foleys.com.au/resources/Voluntary%20Assumption%20of%20Risk_15Oct2015.pdf, 31. 12. 2019.
- Minister of Manpower and Transmigration, International Labour Organization, *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*, Indonesia, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf, 3. 4. 2020.
- MISSOC, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>, 19. 4. 2020.
- Nienhaus Albert, Hod Rozita, „COVID-19 among healthworkers in Germany and Malaysia“, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/13/4881>, 5. 8. 2020.
- Office of Industrial relations and workplace health and safety Queensland, *Guide to machinery and equipment safety*, https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0010/82783/guidetomachinery-equipmentsafety.pdf, 15. 4. 2020.
- Perttula Pia, *Near misses*, https://oshwiki.eu/wiki/Near_misses, 3. 5. 2020.
- Pecillo Malgorzata, *OSH system at national level – Poland*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Poland#OSH_authorities_and_Inspection_services, 16. 5. 2020.
- Рељановић Марио, *Достојанство на лизинг*, <https://pescanik.net/dostojanstvo-na-lizing/>, 23. 2. 2020.
- Renner Michael, Sweeney Sean, Kubit Jill, *Green jobs: towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, United Nations Environment Programme (UNEP), the International Labour Organization (ILO), the International Organisation of Employers (IOE), and the

- International Trade Union Confederation (ITUC), 2008, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf, 8. 4. 2020.
- Risak Martin, „COVID-19 and Labour law: Austria“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, брoј 1/2020, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10787>, 31. 5. 2020.
 - Sargent F. John, *The national nanotechnology initiative: overview, reauthorization, and appropriations issues*, <https://fas.org/sgp/crs/misc/RL34401.pdf>, 9. 4. 2020.
 - Sauni Riitta, Koskela Kirsi, Westerholm Peter, *OSH system at national level – Sweden*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Sweden#Compensation_and_insurance_bodies, 19. 4. 2020.
 - Sverke Magnus, Falkenberg Helena, Kecklund Göran, Magnusson Hanson Linda, Lindfors Petra, *Women and men and their working conditions: The importance of organizational and psychosocial factors for work-related and health-related outcomes*, https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/women_and_men_and_their_working_conditions.pdf, 4. 4. 2020.
 - Секуловић Иван, *Пандемија COVID-19 и радна права у Србији*, <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-ivan-sekulovic-pandemija-covid-19-i-radna-prava-u-srbiji.pdf>, 29. 10. 2020.
 - Secunda M. Paul, „The employee right to disconnect“, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9, брoј 1/2019, <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3/>, 8. 10. 2020.
 - Singh Ajit, *Labour standards and the “race to the bottom”: rethinking globalisation and workers rights from developmental and solidaristic perspectives*, Working Paper No. 279, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, https://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp279.pdf, 5. 11. 2020.
 - Standards Review Mechanism Tripartite Working Group, *Technical Note 1: Instruments concerning occupational health services*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_569988.pdf, 5. 5. 2020.
 - Schmitz-Felten Ellen, *OSH system at national level - Switzerland*, https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Switzerland, 16. 5. 2020.
 - Schulte P. A., Geraci C. L., Murashov V., Kuempel E. D., Zumwalde R. D., Castranova V., Hoover M. D., Hodson L., Martinez K. F., „Occupational safety and health criteria for responsible development of nanotechnology“, *Journal of Nanoparticle Research*, брoј 16/2014, <https://link.springer.com/article/10.1007/s11051-013-2153-9>, 7. 4. 2020.
 - Takahashi Ken, Ishii Yoshimasa, *Historical developments of administrative measures for occupational diseases in Japan - a report commissioned by the ILO*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_234221.pdf, 26. 4. 2020.
 - Tampere University of Technology, *Global estimates of occupational accidents and work-related illnesses 2014*, <https://www.wsh-institute.sg/-/media/wshi/past-publications/2014/global-estimates-of-occupational-accidents-and-work-related-illness-2014.pdf?la=en&hash=CC0F4E20BDDEB6189A8B1BB4786D7973>, 30. 4. 2020.
 - Tiesman M. Hope, Gurka K. Kelly, Konda Srinivas, Coben H. Jeffrey, Amandus E. Harlan, „Workplace homicides among U.S. women: the role of intimate partner violence“, *Annals of epidemiology*, Vol. 22, брoј 4/2012, (277-284), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4687019/>, 14. 4. 2020.
 - Treutlein Daniela, *External economic incentives for prevention*, https://oshwiki.eu/wiki/External_economic_incentives_for_prevention, 31. 3. 2019.
 - Tuomi Timo, *Asbestos*, <https://oshwiki.eu/wiki/Asbestos>, 15. 4. 2020.
 - TUC, *Occupational diseases: The epidemic that is ignored*, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/OccupationalDiseases.pdf>, 17. 4. 2020.

- Tucker T. Philip, Folkard Simon, Macdonald Ian, „Rest breaks and accident risk“, *The Lancet*, Vol. 361, 2003, https://www.researchgate.net/publication/10883591_Rest_breaks_and_accident_risk, 12. 8. 2020.
- United States Department of Labor, *Business case for safety and health*, <https://www.osha.gov/dcsp/products/topics/businesscase/costs.html>, 3. 4. 2019.
- Hoel Helge, Vartia Maarit, *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf), 17. 6. 2020.
- Corral Alza Antonio, Ruiz de Munain José, *Sexual harassment of women in the workplace*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2006/sexual-harassment-of-women-in-the-workplace>, 4. 4. 2020.
- Critical Incident Response Group, National Center for the Analysis of Violent Crime, FBI Academy, *Workplace violence - issues in response*, <https://www.hsdl.org/?view&did=444583>, 13. 4. 2020.
- Children's employment commission, *First report of the commissioners (mines)*, <https://www.calderdale.gov.uk/wtw/search/controlervlet?PageId=Detail&DocId=100911>, 16. 02. 2017.
- Chirico Francesco, Nucera Gabriella, Magnavita Nicola, „COVID-19: protecting healthcare workers is a priority“, *Infection Control & Hospital Epidemiology*, <https://doi.org/10.1017/ice.2020.148>, 6. 8. 2020.
- Wu Wei-Te, Li Lih-Ann, Tsou Tsui-Chun, Wang Shu-Li, Lee Hui-Ling, Shih Tung-Sheng, Liou Saou-Hsing, „Longitudinal follow-up of health effects among workers handling engineered nanomaterials: a panel study“, *Environmental Health*, Vol. 18, 2019, <https://ehjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12940-019-0542-y>, 13. 11. 2020.
- ***, About the UN, <https://www.un.org/en/about-un/>, 2. 9. 2020.
- ***, Azbest - Zdravlje i sigurnost, https://ec.europa.eu/taxation_customs/dds2/SAMANCTA/HR/Safety/Asbestos_HR.htm, 26. 8. 2020.
- ***, Amazon patents a wristband that tracks its workers movements, https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/amazon-patents-a-wristband-that-tracks-its-workers-movements_uk_5a744a50e4b01ce33eb1bdd4, 10. 4. 2020.
- ***, Amazon patents wristband that tracks warehouse workers' movements, <https://www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking>, 24. 3. 2020.
- ***, Amazon's treatment of their workers is a capitalist dystopia, https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/amazons-treatment-of-their-workers-is-a-capitalist_uk_5b1da81ce4b01f8e42a7d4b9?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAD44CiI1va7z_4niK8Astly1qBnyAlEip s0eVZBeIZQnq0_RzCRoKqEJcUm5GRp_Ys0kLkeUSh9n4hADDLhOE24hfXxyY88Gzaatz59E9wS2yEMvjwXxAn3mjMYsLUZXVVbsl3mywaj9urgz3-K56wmfkQ0k131KY3_G6VxKMxk2, 9. 4. 2020.
- ***, Amazon wristbands could track workers' hand movements: 'Employers are increasingly treating their employees like robots', <https://www.chicagotribune.com/business/ct-biz-amazon-wristbands-privacy-20180215-story.html>, 22. 4. 2020.
- ***, Annual vacations, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/annual-vacation.html>, 26. 3. 2020.
- ***, Accidents at work - statistics on causes and circumstances, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_-_statistics_on_causes_and_circumstances, 16. 4. 2020.

- ***, Bez plata zbog medicine rada, <https://www.novosti.rs/vesti/beograd.74.html%3A649005-Bez-plata-zbog-medicine-rada>, 8. 5. 2020.
- ***, BELGIUM: Adaptation of the criteria for recognition of Covid-19 as an occupational disease, <https://eurogip.fr/en/belgium-adaptation-of-the-criteria-for-recognition-of-covid-19-as-an-occupational-disease/>, 23. 4. 2020.
- ***, Belgium - Recognition of Covid-19 as an occupational disease extended to workers in essential services, <https://osha.europa.eu/en/oshnews/be-recognition-covid-19-occupational-diseases-extended-critical-workers-essential>, 5. 8. 2020.
- ***, Belgium, https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/liaison-offices-and-labour-inspectorate#toc_heading_2, 14. 5. 2020.
- ***, Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases, https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/, 28. 3. 2020.
- ***, Vision zero fund - Achieving a world without occupational accidents and diseases, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_572474.pdf, 18. 3. 2020.
- ***, Germany, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209470/lang--en/index.htm, 16. 5. 2020.
- ***, Greece, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/745feb31-en/index.html?itemId=/content/component/745feb31-en>, 17. 7. 2020.
- ***, Depression, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>, 4. 2. 2020.
- ***, Deepwater Horizon disaster had much worse impact than believed, study finds, <https://www.theguardian.com/environment/2020/feb/13/deepwater-horizon-disaster-oil-worse-impact-study-finds>, 21. 3. 2020.
- ***, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Occupational diseases (ODs), <https://www.dguv.de/en/facts-figures/ods/index.jsp>, 1. 4. 2019.
- ***, Doprinosi za obvezna osiguranja, https://www.porezna-uprava.hr/HR_publikacije/Prirucnici_brosure/Doprinosi_157i.pdf, 18. 2. 2020.
- ***, Zero accident vision, https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision, 18. 3. 2020.
- ***, Инспекторат за рад, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad>, 11. 5. 2020.
- ***, Integrated surveillance of COVID-19 in Italy, https://www.epicentro.iss.it/en/coronavirus/bollettino/Infografica_10aprile%20ENG.pdf, 6. 8. 2020.
- ***, If workers slack off, the wristband will know. (and Amazon has a patent for it.), <https://www.nytimes.com/2018/02/01/technology/amazon-wristband-tracking-privacy.html>, 24. 3. 2020.
- ***, Japan: one fifth of employees at risk of death from overwork – report, <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/08/japan-one-fifth-of-employees-at-risk-of-death-from-overwork-report>, 28. 4. 2020.
- ***, Japanese woman 'dies from overwork' after logging 159 hours of overtime in a month, <https://www.theguardian.com/world/2017/oct/05/japanese-woman-dies-overwork-159-hours-overtime>, 28. 4. 2020.
- ***, Контролне листе - инспекцијски надзор, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/kontrolne-liste-inspekcijski-nadzor>, 11. 5. 2020.
- ***, Labour inspection country profiles: United Kingdom, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_112602/lang--en/index.htm, 15. 5. 2020.
- ***, Mental health in the workplace, https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/, 26. 6. 2020.
- ***, Mental health: strengthening our response, <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>, 26. 6. 2020.

- ***, Nagrada „28. april“, <https://www.minrzs.gov.rs/arhiva-internet-prezentacije-2019/nagrada-28-april.html>, 2. 4. 2019.
- ***, Nedovoljno maski i bez odstojanja: Svaki deseti poslodavac ne poštuje primenu mera za zaštitu od korona virusa, <https://www.srbijanas.com/biz/vesti/nedovoljno-maski-i-bez-odstojanja-svaki-deseti-poslodavac-ne-postuje-primenu-mera-za-zastitu-od-2020-08-16>, 29. 10. 2020.
- ***, Occupational diseases (ODs), <https://www.dguv.de/en/facts-figures/ods/index.jsp>, 3. 5. 2020.
- ***, Occupational diseases (ODs), <https://www.dguv.de/en/facts-figures/ods/index.jsp>, 19. 5. 2020.
- ***, Occupational illness in OECD countries, <https://www.oecd.org/els/emp/4343111.pdf>, 18. 4. 2020.
- ***, Occupational safety and health issues associated with green building, <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-70-occupational-safety-and-health-issues-associated-green-building/view>, 8. 4. 2020.
- ***, Пословник о раду Социјално-економског савета Републике Србије, <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/dokumenta%20saveta/poslovnik%20o%20radu.pdf>, 9. 5. 2020.
- ***, Prevention of work-related cardiovascular diseases, <https://www.baua.de/EN/Topics/Work-and-health/Cardiovascular-diseases/Prevention.html>, 31. 5. 2020.
- ***, Предлог закона о безбедности и здрављу на раду - са образложењем, http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/2019/2976-19%20-%20LAT.pdf, 20. 1. 2020.
- ***, Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems and regulation (EC) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004, (Text with relevance for the EEA and Switzerland), {SWD(2016) 460 final}, {SWD(2016) 461 final}, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016PC0815>, 17. 9. 2020.
- ***, Profesionalna oboljenja izazvana azbestom u zemljama Centralne i Istočne Evrope – Rezime, <https://www.efbww.eu/stream/79ea1000-83ee-45c5-bbf8-2b85b12a88a7>, 20. 4. 2020.
- ***, Radnicima u Juri jedan par rukavica i maska za mesec dana, <https://www.danas.rs/drustvo/radnicima-u-juri-jedan-par-rukavica-i-mask-a-za-mesec-dana/>, 29. 10. 2020.
- ***, Ratifications of C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247, 1. 3. 2020.
- ***, Ratifications of C121 - Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312266, 1. 3. 2020.
- ***, Ratifications of C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300, 23. 8. 2020.
- ***, Ratifications of C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312306, 4. 5. 2020.
- ***, Ratifications of C174 - Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174),

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312319, 24. 8. 2020.
- ***, Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810, 13. 8. 2020.
 - ***, Reportable accidents at work by sector and BG, <https://www.dguv.de/en/facts-figures/work-related/work-related-accidents/index.jsp>, 17. 10. 2020.
 - ***, Report on sexual harassment in the workplace in EU member states, <http://www.justice.ie/en/JELR/SexualHrrsmtRpt.pdf/Files/SexualHrrsmtRpt.pdf>, 3. 4. 2020.
 - ***, Right to switch off, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-switch-off>, 10. 8. 2020.
 - ***, Safety and health at work: Why are youth at risk?, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/safety-health/youth#injury-illness>. 8. 6. 2020.
 - ***, Senior Labour Inspectors Committee, https://oshwiki.eu/wiki/Senior_Labour_Inspectors_Committee, 18. 5. 2020.
 - ***, Sexual Harassment And Assault Have Lifelong Health Consequences For Women, https://www.huffpost.com/entry/sexual-harassment-and-assault-have-lifelong-health-consequences-for-women_n_5bb76adbe4b0876eda9d91a3, 3. 4. 2020.
 - ***, Social Security Country Profiles: Italy, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=IT®ionId=EUR&filtered=false>, 14. 3. 2020.
 - ***, Social Security Country Profiles: Slovenia, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=SI®ionId=EUR&filtered=false>, 16. 3. 2020.
 - ***, Social Security Country Profiles: France, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=FR®ionId=EUR&filtered=false>, 13. 3. 2020.
 - ***, Social Security Country Profiles: Croatia, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=HR®ionId=EUR&filtered=false>, 16. 3. 2020.
 - ***, Standard for the Classification of Occupational Injuries and Illnesses, <https://www.aeciworld.com/pdf/reporting-standards/injury-classification-standard.pdf>, 26. 4. 2020.
 - ***, Стратегија о безбедности и здрављу на раду за период од 2018. до 2022. године са акцијним планом за њено спровођење, https://www.minrzs.gov.rs/arhiva-internet-prezentacije-2019/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine__1_.pdf, 10. 5. 2020.
 - ***, Sweden, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156054/lang--en/index.htm, 13. 5. 2020.
 - ***, Switzerland: Job burn-out will not have occupational disease status, <https://eurogip.fr/en/switzerland-job-burn-out-will-not-have-occupational-disease-status/>, 23. 4. 2020.
 - ***, Tesco accused of using electronic armbands to monitor its staff, <https://www.independent.co.uk/news/business/news/tesco-accused-of-using-electronic-armsbands-to-monitor-its-staff-8493952.html>, 10. 4. 2020.
 - ***, The NFL's problem with violence against women: a story of profit and apathy, <https://www.theguardian.com/sport/2018/dec/07/the-nfls-problem-with-violence-against-women-a-story-of-profit-and-apaty>, 14. 4. 2020.
 - ***, The Social Insurance Fund, <https://lang.zus.pl/en/finances/the-social-insurance-fund>, 14. 3. 2020.
 - ***, The tasks of the accident insurance system, <https://www.dguv.de/en/organization/jurisdiction/index.jsp>, 15. 3. 2020.
 - ***, Timeline of WHO's response to COVID-19, <https://www.who.int/news-room/detail/29-06-2020-covidtimeline>, 5. 8. 2020.

- ***, U 2018. dva zahteva za penziju zbog profesionalne bolesti, <https://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/drustvo/3427176/u-2018-dva-zahteva-za-penziju-zbog-profesionalne-bolesti.html>, 18. 4. 2020.
- ***, Uber Vs. London – The courtroom battle the world is watching, <https://www.forbes.com/sites/daviddawkins/2020/07/30/uber-vs-london--the-courtroom-battle-the-world-is-watching/#aa7842f69737>, 1. 8. 2020.
- ***, Uber changing app to avoid reach of California's new gig workers law, <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/07/uber-ab5-changes-drivers-california>, 8. 4. 2020.
- ***, Factsheet 101 - Health promotion among young workers A summary of good practice cases, <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-101-health-promotion-among-young-workers-summary-good-practice-cases/view>, 8. 6. 2020.
- ***, Health and safety at work - Senior Labour Inspectors Committee, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685>, 18. 5. 2020.
- ***, Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Health-and-Safety>, 24. 5. 2020.
- ***, Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Health-and-Safety>, 23. 5. 2020.
- ***, Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Health-and-Safety>, 15. 8. 2020.
- ***, Health and safety representation, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Health-and-Safety>, 22. 5. 2020.
- ***, High road or lowroad? - job quality in the new green economy, <https://www.goodjobsfirst.org/sites/default/files/docs/pdf/gjfgreenjobsrpt.pdf>, 8. 4. 2020.
- ***, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, <https://www.mirovinsko.hr/default.aspx?ID=72>, 20. 7. 2020.
- ***, Hrvatska (službeni naziv : Republika Hrvatska) - Ozljede na radu i profesionalne bolesti, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&langId=hr&intPageId=4461>, 17. 7. 2020.
- ***, Can COVID-19 be considered an occupational disease?, <https://ww1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease/>, 5. 8. 2020.
- ***, „Condon vs Basi“, Melbourne University Law Review, Vol. 15, 1986, <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/MelbULawRw/1986/24.pdf>, 9. 12. 2019.
- ***, Conventions and Recommendations, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>, 31. 8. 2020.
- ***, Contributions, <http://lang.zus.pl/en/finances/contributions>, 14. 3. 2018.
- ***, Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 82, https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200411-sitrep-82-covid-19.pdf?sfvrsn=74a5d15_2, 6. 8. 2020.
- ***, Chart of signatures and ratifications of Treaty 139, https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/139/signatures?p_auth=msLR6c1F, 6. 9. 2020.
- ***, Chernobyl disaster - nuclear accident, Soviet Union [1986], <https://www.britannica.com/event/Chernobyl-disaster>, 21. 3. 2020.
- ***, Work-related cardiovascular diseases, <https://www.baua.de/EN/Topics/Work-and-health/Cardiovascular-diseases/Aetiology.html>, 31. 5. 2020.
- ***, What are occupational diseases?, https://www.dguv.de/en/benefits/occupational_diseases/index.jsp, 3. 8. 2020.
- ***, What is quantified self?, <https://quantifiedself.com/about/what-is-quantified-self/>, 10. 4. 2020.
- ***, What we do, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do>, 11. 9. 2020.

- ***, WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution, <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>, 1. 9. 2020.
- ***, WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard, <https://covid19.who.int/>, 5. 10. 2020.
- ***, Why Vision Zero?, <http://visionzero.global/why-vision-zero>, 18. 3. 2020.

СПИСАК КОРИШЋЕНИХ ИЗВОРА ПРАВА

1. Извори права међународног порекла

1.1. Организација уједињених нација

1.1.1. Стандарди

- Charter of The United Nations and Statute of the International Court of Justice, 1945.
- UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948, 217 A (III).
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71).
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71).
- Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/81).
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/2009).
- Declaration of the rights of the child, Proclaimed by General Assembly Resolution 1386(XIV) of 20 November 1959.

1.1.2. Документи уговорних тела

- The Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12)*, Adopted on 11 August 2000.
- The Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General Comment No. 19, The right to social security (art. 9)*, Adopted on 23 November 2007.
- UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, *General Recommendation No. 19, Violence against women*, 1992.
- UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *General recommendation No. 35 on gender based violence against women, updating general recommendation No. 19*, 2017.
- UN Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, 15 May 2013.

1.2. Међународна организација рада

1.2.1. Стандарди

- International Labour Organization, *Constitution of the International Labour Organisation*, 1 April 1919.
- International Labour Organization, Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation, Declaration of Philadelphia, 10 May 1944.
- International Labour Organization, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up, adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010).
- International Labour Organization, Declaration on social justice for a fair globalization, Geneva, 10 June 2008.

- Конвенција Међународне организације рада број 5 о минималним годинама за рад у индустрији (Convention fixing the minimum age for admission of children to industrial employment, 1919).
- Конвенција Међународне организације рада број 7 о минималним годинама за запослење на мору, (Convention fixing the minimum age for admission of children to employment at sea, 1920).
- Конвенција Међународне организације рада број 10 о минималним годинама за рад у пољопривреди (Convention concerning the age for admission of children to employment in agriculture, 1921).
- Конвенција Међународне организације рада број 12 о обештећењу несрећних случајева на послу у пољопривреди, (*Службени лист ФНРЈ*, бр. 3/1958).
- Конвенција Међународне организације рада број 13 о употреби оловног белила у бојадисању (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 44 -XII/1930).
- Конвенција Међународне организације рада број 14 о примени недељног одмора у индустријским предузећима (*Службене новине Краљевине СХС*, број 9-XXII/1927).
- Конвенција Међународне организације рада број 17 о обештећењу радника у случају несреће на раду, (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 95-XXII/27).
- Конвенција Међународне организације рада број 18 о обештећењу радника у случају професионалног обољења, (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 95-XXII/27).
- Конвенција Међународне организације рада број 19 о једнакости третмана домаћих и страних радника у погледу обештећења радника у случају несреће на раду, (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 95-XXII/27).
- Конвенција Међународне организације рада број 42 о обештећењу радника у случају професионалног обољења (ревидирана) (Convention concerning workmen's compensation for occupational diseases (revised), 1934).
- Конвенција Међународне организације рада број 45 о запослењу жена на подземним радовима у рудницима свих категорија, (*Службени весник Предизијума Скупшине ФНРЈ*, свеска број 13/1952).
- Конвенција Међународне организације рада број 48 која се односи на установљавање међународне шеме за очување права из осигурања за случај инвалидности, старости и смрти издржаваоца породице (*Службени лист ДФЈ*, бр. 92/45).
- Конвенција Међународне организације рада број 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини, (*Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 5/56).
- Конвенција Међународне организације рада број 89 о ноћном раду жена запослених у индустрији, (*Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 12/56).
- Конвенција Међународне организације рада број 97 о миграцији у циљу запошљавања, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 5/68).
- Конвенција Међународне организације рада број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења, (*Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 1/55).
- Конвенција Међународне организације рада број 106 о недељним одморима у трговини и бироима (*Службени лист ФНРЈ-Међународни уговори и други споразуми*, бр. 12/58).
- Конвенција Међународне организације рада број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања, (*Службени лист ФНРЈ- Међународни уговори* бр. 3/61).
- Конвенција Међународне организације рада број 115 о заштити радника од јонизујућег зрачења (Convention concerning the protection of workers against ionising radiations, 1960).
- Конвенција Међународне организације рада број 118 о једнаком третману у систему социјалне сигурности (Convention concerning equality of treatment of nationals and non-nationals in social security, 1962).
- Конвенција Међународне организације рада број 119 о заштити машина, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 54/70).

- Конвенција Међународне организације рада број 120 о хигијени у трговинама и канцеларијама (Convention on hygiene in commerce and offices 1964).
- Конвенција Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несрећа на послу и професионалних болести, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 27/70).
- Конвенција Међународне организације рада број 127 о максималној тежини терета која може бити преношена од стране једног радника (Convention concerning the maximum permissible weight to be carried by one worker, 1967).
- Конвенција Међународне организације рада број 129 о инспекцији рада у пољопривреди, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 22/75).
- Конвенција Међународне организације рада број 132 о плаћеном годишњем одмору/ревидирана/ (*Службени лист СФРЈ*, бр. 52/73).
- Конвенција Међународне организације рада број 136 о заштити од опасности тровања бензолом, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 16/76).
- Конвенција Међународне организације рада бр. 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 14/82).
- Конвенција Међународне организације рада број 139 о спречавању и контроли професионалних ризика проузрокованих канцерогеним супстанцама и агенсима, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 3/77).
- Конвенција Међународне организације рада број 143 о миграцијама у условима злоупотребе и унапређењу једнаких могућности и третмана радника миграната, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 12/80).
- Конвенција Међународне организације рада број 148 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини, проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијама (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 14/82).
- Конвенција Међународне организације рада број 152 о безбедности здрављу на раду у раду на доковима (Convention concerning occupational safety and health in dock work, 1979).
- Конвенција Међународне организације рада број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/87).
- Конвенција Међународне организације рада број 157 о успостављању међународног система за очување права у области социјалне сигурности (Convention concerning the establishment of an international system for the maintenance of rights in social security, 1982).
- Конвенција Међународне организације рада број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 3/87).
- Конвенција Међународне организације рада број 161 о службама медицине рада (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/89).
- Конвенција Међународне организације рада број 162 о безбедности приликом коришћења азбеста (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 4/89).
- Конвенција Међународне организације рада број 167 о безбедности и здрављу у грађевинарству, (*Службени гласник РС* бр. 42/09).
- Конвенција Међународне организације рада број 170 о безбедном коришћењу хемијских средстава у процесу рада (Convention concerning Safety in the use of Chemicals at Work, 1990).
- Конвенција Међународне организације рада број 171 о ноћном раду (Convention concerning Night Work, 1990).
- Конвенција Међународне организације рада број 174 о превенцији великих индустријских несрећа (Convention concerning the prevention of major industrial accidents, 1993).
- Конвенција Међународне организације рада број 176 о безбедности и здрављу у рудницима (Convention concerning Safety and Health in Mines, 1995).

- Конвенција Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 2/2013).
- Конвенција Међународне организације рада број 182 о најгорим облицима дечијег рада, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 2/03).
- Конвенција Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, број 1/2010).
- Конвенција Међународне организације рада број 184 која се односи на безбедност и здравље у пољопривреди, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 2/2019).
- Конвенција Међународне организације рада број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 42/09).
- Конвенција Међународне организације рада број 189 о пристојном раду радника у домаћинствима послодаваца (*Convention concerning decent work for domestic workers, 2011*).
- Конвенција Међународне организације рада број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада, (*Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019*).
- Конвенција Међународне организације рада о поморству (*Maritime labour convention, 2006, as amended*).
- Препорука Међународне организације рада број 3 о превенцији антракса (*Recommendation concerning the Prevention of Anthrax, 1919*).
- Препорука Међународне организације рада број 4 о заштити жена и деце од тровања оловом (*Recommendation concerning the protection of women and children against lead poisoning, 1919*).
- Препорука Међународне организације рада број 6 о примени Бернске Конвенције од 1906, о забрани употребе белог фосфора у производњи шибица (*Recommendation concerning the application of the Berne Convention of 1906, on the prohibition of the use of white phosphorus in the manufacture of matches, 1919*).
- Препорука Међународне организације рада број 22 о минималном износу обештећења радника (*Recommendation concerning the minimum scale of workmen's compensation, 1925*).
- Препорука Међународне организације рада број 23 о надлежности за решавање спорова о обештећењу радника (*Recommendation concerning jurisdiction in disputes on workmen's compensation, 1925*).
- Препорука Међународне организације рада број 24 о накнади за случај професионалних обољења (*Recommendation concerning workmen's compensation for occupational diseases, 1925*).
- Препорука Међународне организације рада број 86 о миграцији у циљу запошљавања (*Recommendation concerning migration for employment, 1949*).
- Препорука Међународне организације рада број 97 о заштити здравља радника на местима рада (*Recommendation concerning the Protection of the Health of Workers in Places of Employment, 1953*).
- Препорука Међународне организације рада број 112 о службама заштите здравља на раду (*Recommendation concerning occupational health services, 1959*).
- Препорука Међународне организације рада број 114 о заштити радника од јонизујућег зрачења (*Recommendation concerning the protection of workers against ionising radiations, 1960*).
- Препорука Међународне организације рада број 118 о заштити машина (*Recommendation concerning the Guarding of Machinery, 1963*).
- Препорука Међународне организације рада број 120 о хигијени у трговинама и канцеларијама (*Recommendation on hygiene in commerce and offices, 1964*).

- Препорука Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несрећа на послу и професионалних болести (Recommendation concerning benefits in the case of employment injury, 1964).
- Препорука Међународне организације рада број 128 о максималној тежини терета која може бити преношена од стране једног радника (Recommendation concerning the maximum permissible weight to be carried by one worker, 1967).
- Препорука Међународне организације рада број 144 о заштити од опасности тровања бензолом (Recommendation concerning Protection against Hazards of Poisoning Arising from Benzene, 1971).
- Препорука Међународне организације рада број 146 о минималним годинама старости за заснивање радног односа (Recommendation concerning minimum age for admission to employment 1973).
- Препорука Међународне организације рада број 147 о спречавању и контроли професионалних ризика проузрокованих канцерогеним супстанцама и агенсима (Recommendation concerning prevention and control of occupational hazards caused by carcinogenic substances and agents, 1974).
- Препорука Међународне организације рада број 151 о радницима мигрантима (Recommendation concerning migrant workers, 1975).
- Препорука Међународне организације рада број 156 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини, проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијама (Recommendation concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution, Noise and Vibration, 1977).
- Препорука Међународне организације рада број 160 о безбедности здрављу на раду у раду на доковима (Recommendation concerning occupational safety and health in dock work, 1979).
- Препорука Међународне организације рада број 164 о професионалној безбедности и здрављу и радној средини (Recommendation concerning occupational safety and health and the working environment, 1981).
- Препорука Међународне организације рада број 171 о службама заштите здравља на раду (Recommendation concerning occupational health services, 1985).
- Препорука Међународне организације рада број 172 о безбедности приликом коришћења азбеста (Recommendation concerning Safety in the Use of Asbestos, 1986).
- Препорука Међународне организације рада број 175 о безбедности и здрављу у грађевинарству (Recommendation concerning safety and health in construction, 1988).
- Препорука Међународне организације рада број 177 о безбедном коришћењу хемијских средстава у процесу рада (Recommendation concerning Safety in the use of Chemicals at Work, 1990).
- Препорука Међународне организације рада број 183 о безбедности и здрављу у рудницима (Recommendation concerning Safety and Health in Mines, 1995).
- Препорука Међународне организације рада број 190 о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада (Recommendation concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour, 1999).
- Препорука Међународне организације рада број 191 о заштити материнства (Recommendation concerning the revision of the maternity protection Recommendation, 2000).
- Препорука Међународне организације рада број 192 која се односи на безбедност и здравље у пољопривреди (Recommendation concerning Safety and Health in Agriculture, 2001).
- Препорука Међународне организације рада број 194 о листи професионалних болести и евидентирању и пријављивању професионалних несрећа и болести (Recommendation concerning the list of occupational diseases and the recording and notification of occupational accidents and diseases, 2002 (revised 2010)).

- Препорука Међународне организације рада број 197 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду (Recommendation concerning the promotional framework for occupational safety and health, 2006).
- The Safety and Health Summit, jointly organized by the International Labour Office, the International Social Security Association (ISSA) and the Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA), Seoul Declaration on Safety and Health at Work, 29 June 2008.

1.2.2. Документи уговорних тела

- International Labour Conference, 70th Session, *Report V(1), Occupational Health Services*, International Labour Office, Geneva, 1984.
- International Labour Conference, 81st session, *Report V (1), Safety and health in mines - Fifth item on the agenda*, International Labour Office, Geneva, 1993.
- International Labour Conference, 87th session, *Report III (Part 1B), Migrant Workers*, International Labour Office, Geneva, 1999.
- International Labour Conference, 99th session, *Report IV(1), Decent work for domestic workers*, International Labour Office, Geneva, 2010.
- Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, International Labour Office, Geneva, 2003.
- Committee of Experts, *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129) - General observation*, International Labour Office, Geneva, 2020.
- Conference Committee on the Application of Standards, *Record of proceedings 2019*, International Labour Office, Geneva, 2019, 5B Part II/262.

1.3. Светска здравствена организација

- UN General Assembly, Constitution of the World Health Organization, 17 November 1947.
- Agreement between the International labour organisation and the World health organization, (Off. Rec. Wld Hlth Org., 13, 81, 322).
- Declaration on occupational health for all, approved at the second meeting of the WHO collaborating centres in occupational health Beijing, China, 11-14 October 1994.
- Declaration on workers health approved at the seventh meeting of the WHO collaborating centres for occupational health Stresa, Italy, 8-9 June 2006.
- Resolution WHA60.26, annex: global plan of action on workers' health 2008–2017.
- WHA49.12 WHO global strategy for occupational health for all.

1.4. Савет Европе

1.4.1. Стандарди

- Статут Савета Европе (Statute of the Council of Europe, ETS No.001, London, 05/05/1949).
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, (*Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 - испр. и *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2010 и 10/2015).
- Европска социјална повеља (European Social Charter, *European Treaty Series*, No. 35).
- Додатни протокол уз Европску социјалну повељу (Additional Protocol to the European Social Charter, *European Treaty Series*, No. 128).
- Ревидирана европска социјална повеља, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/2009).

- Европски законик о социјалној сигурности (European Code of Social Security, *European Treaty Series*, No. 48).
- Протокол уз Европски законик о социјалној сигурности (Protocol to the European Code of Social Security, *European Treaty Series*, No. 48A).
- Ревидирани европски законик о социјалној сигурности (Council of Europe, European Code of Social Security - Revised, *European Treaty Series*, No. 139).
- Европска конвенција о социјалној сигурности (European Convention on Social Security, *European Treaty Series*, No. 78).
- Привремени европски споразум о другим системима социјалне сигурности (European Interim Agreement on Social Security other than Schemes for Old Age, Invalidity and Survivors, *European Treaty Series*, No. 13).
- Привремени европски споразумом о системима социјалне сигурности за случај старости, инвалидности и смрти издржаваоца (European interim agreement on social security schemes relating to old age, invalidity and survivors, *European Treaty Series*, No. 12).
- Европска конвенција о социјалној заштити пољопривредника (European Convention on the Social Protection of Farmers, *European Treaty Series*, No. 83).
- Recommendation no. R (92) 3 of the Committee of Ministers to member States on genetic testing and screening for health care purposes (Adopted by the Committee of Ministers on 10 February 1992).
- Explanatory Report to the Interim Agreements concerning Social Security Schemes, *European Treaty Series*, No. 13.
- Explanatory Report on the European Convention on Social Security, *European Treaty Series*, No. 78.

1.4.2. Пракса Европског комитета за социјална права

- Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2018), <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, 3. 9. 2020.
- Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (2008), <https://rm.coe.int/168049159f>, 3. 9. 2020.
- Conclusions 2014 - Georgia - Article 26-2, 2014/def/GEO/26/2/EN.
- Conclusions 2005 - Lithuania - Article 26-2, 2005/def/LTU/26/2/EN.
- Conclusions 2005 - Lithuania - Article 3-1, 2005/def/LTU/3/1/EN.
- Conclusions XVI-1 - Czech Republic - Article 12-1, XVI-1/def/CZE/12/1/EN.
- Conclusions XVI-1 - Germany - Article 12-4, XVI-1/def/DEU/12/4/EN.
- Conclusions XIV-1 - Finland - Article 12-4, XIV-1/def/FIN/12/4/EN.
- Conclusions XVI-1 - Belgium - Article 12-4, XVI-1/def/BEL/12/4/EN.

1.4.3. Јуриспуденција Европског суда за људска права

- The European Court of Human Rights, grand chamber, Case of *Bărbulescu v. Romania*, (Application no. 61496/08), judgment, Strasbourg, 5 September 2017.
- The European Court of Human Rights, Case of *Brincat and others v. Malta*, (Applications nos. 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 and 62338/11), judgment, Strasbourg, 24 July 2014.
- The European Court of Human Rights, *case of Eweida and others v. the United Kingdom* (Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10), judgment, Strasbourg, 15 January 2013.
- The European Court of Human Rights, Case X. v/the *United Kingdom*, (Application no. 7992/77), decision of 12 July 1978 on the admissibility of the application.

1.5. Европска унија

1.5.1. Акти Европске уније

- Charter of Fundamental Rights of the European Union, (*Official Journal of the European Union*, C 326/391).
- Treaty of Rome (Treaty establishing the European Economic Community), 1957.
- Single European Act, (*Official Journal of the European Communities* No L 169 / 1).
- Treaty on European Union, (*Official Journal* C 191).
- Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, (*Official Journal* C 340).
- Treaty establishing the European Community, (*Official Journal* C 224).
- Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, (*Official Journal of the European Union* C 306/1).
- Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union, (*Official Journal of the European Union* C 326/47).
- The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, 9 December 1989, COM (89) 471 final.
- Regulation (EU) No 1231/2010 of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 extending Regulation (EC) No 883/2004 and Regulation (EC) No 987/2009 to nationals of third countries who are not already covered by these Regulations solely on the ground of their nationality, (*Official Journal of the European Union* L 344/1).
- Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security system, (*Official Journal of the European Communities* L 166/1).
- Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems, (*Official Journal of the European Union* L 284/1).
- Regulation (EU) 2019/126 of the European Parliament and of the Council of 16 January 2019 establishing the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), and repealing Council Regulation (EC) No 2062/94, (*Official Journal of the European Union* L 30/58).
- Council Regulation No 3 of 25 September 1958 concerning social security for migrant workers, (*Official Journal* L 30).
- Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community, (*Official Journal* L 149).
- Council Regulation (EEC) No 1390/81 of 12 May 1981 extending to self-employed persons and members of their families Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community, (*Official Journal of the European Communities* L 143/1).
- Council Regulation (EC) No 2062/94 of 18 July 1994 establishing a European Agency for Safety and Health at Work, (*Official Journal* L 216).
- Council Regulation (EC) No 1606/98 of 29 June 1998 amending Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community and Regulation (EEC) No 574/72 laying down the procedure for implementing Regulation (EEC) No 1408/71 with a view to extending them to cover special schemes for civil servants, (*Official Journal* L 209).
- Council Regulation (EC) No 307/1999 of 8 February 1999 amending Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community and Regulation

- (EEC) No 574/72 laying down the procedure for implementing Regulation (EEC) No 1408/71 with a view to extending them to cover students, (*Official Journal* L 038).
- 74/325/EEC: Council Decision of 27 June 1974 on the setting up of an Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work, (*Official Journal* L 185).
 - Commission Decision of 12 July 1995 setting up a Committee of Senior Labour Inspectors (95/319/EC), (*Official Journal of the European Communities* L 188/11).
 - Consolidated text: Directive 2004/37/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work (Sixth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Council Directive 89/391/EEC) (codified version), (*Official Journal of the European Communities* L 158/50).
 - Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, (*Official Journal of the European Communities*, L 180/22).
 - Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, (*Official Journal of the European Communities* L 303/16).
 - Council Directive 80/1107/EEC of 27 November 1980 on the protection of workers from the risks related to exposure to chemical, physical and biological agents at work, (*Official Journal of the European Communities* No L 327 / 8).
 - Council Directive 82/605/EEC of 28 July 1982 on the protection of workers from the risks related to exposure to metallic lead and its ionic compounds at work, (*Official Journal of the European Communities* L 247/12).
 - Council Directive 83/477/EEC of 19 September 1983 on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work (second individual Directive within the meaning of Article 8 of Directive 80/1107/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 263/25).
 - Council Directive 88/364/EEC of 9 June 1988 on the protection of workers by the banning of certain specified agents and/or certain work activities (Fourth individual Directive within the meaning of Article 8 of Directive 80/1107/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 179/44).
 - Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 393/1).
 - Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (third individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 393/18).
 - Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 156/9).
 - Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 156/14).
 - Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship, (*Official Journal of the European Communities* L 206/19).
 - Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-

- extracting industries (twelfth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 404/10).
- Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 245/6).
 - Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work (ninth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 245/23).
 - Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 348).
 - Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral- extracting industries through drilling (eleventh individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 348/9).
 - Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (thirteenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 307/1).
 - Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, (*Official Journal* L 307).
 - Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, (*Official Journal of the European Communities* L 216/12).
 - Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (fourteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 131).
 - Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 183/3).
 - Directive 1999/92/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres (15th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 023).
 - Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 262).
 - Directive 2002/44/EC Of The European Parliament And Of The Council of 25 June 2002 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risk arising from physical agents (vibration) (sixteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Communities* L 177/13).
 - Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, (*Official Journal of the European Communities* L 269/15).
 - Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks

- arising from physical agents (noise) (Seventeenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal* L 042).
- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, (*Official Journal* L 299).
 - Directive 2006/25/EC Of The European Parliament And Of The Council of 5 April 2006 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation) (19th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Union* L 114/38).
 - Directive 2006/54/EC of the European parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), (*Official Journal of the European Union* L 204/23).
 - Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, (*Official Journal of the European Union* L 327/9).
 - Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), (*Official Journal of the European Union* L 260/5).
 - Directive 2013/35/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (20th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) and repealing Directive 2004/40/EC, (*Official Journal of the European Union* L 179/1).
 - Council Resolution of 29 June 1978 on an action programme of the European Communities on safety and health at work, (*Official Journal of the European Communities* No C 165/1).
 - Council Resolution of 21 December 1987 on safety, hygiene and health at work (88/C28/01), (*Official journal of the European Communities* C 28/1).
 - Council Decision of 22 July 2003 setting up an Advisory Committee on Safety and Health at Work (Text with EEA relevance), (*Official Journal* C 218).
 - 2008/823/EC: Commission Decision of 22 October 2008 amending Decision 95/319/EC setting up a Committee of Senior Labour Inspectors, (*Official Journal of the European Union* L 288/5).
 - Framework agreement on harassment and violence at work, signed by the ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP on 26 April 2007.
 - Framework agreement on work-related stress, signed by the ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP on 8 October 2004.
 - Protecting the dignity of women and men at work - A code of practice on measures to combat sexual harassment, (*Official Journal of the European Communities* L 49/ 3).
 - Commission of The European Communities, *Green paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 2006.

1.5.2. Јуриспруденција Европског суда правде (Суда правде Европске уније)

- Opinion of Mr Advocate General Capotorti delivered on 20 September 1978. *Tayeb Bellbouab v Bundesknappschaft*. - Case 10/78.
- Opinion of advocate general Ruiz-Jarabo Colomer delivered on 16 January 2003, *Commission of the European Communities v Kingdom of the Netherlands*, - Case C-441/01.
- Judgment of the Court of 19 March 1964. - *Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses)*. - Case 75-63.

- Judgment of the Court of 12 October 1978. *Tayeb Belbouab v Bundesknappschaft*. - Case 10/78.
- Judgment of the Court (Second Chamber) of 23 October 1986. *A. J. M. van Roosmalen v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen*. - Case 300/84.
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 29 June 1988. *Josef Rebmann v Bundesversicherungsanstalt für Angestellte*. - Case 58/87.
- Judgment of the Court of 21 September 1989. *Commission of the European Communities v Hellenic Republic*. - Case 68/88.
- Opinion of the Court of 19 March 1993. - Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the EEC Treaty. - Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work. - Opinion 2/91.
- Opinion of Mr Advocate General Léger delivered on 12 March 1996. *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. - Case C-84/94.
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 11 July 1996. *Siegfried Otte v Bundesrepublik Deutschland*. - Case C-25/95.
- Judgment of the Court of 12 November 1996. - *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. - Case C-84/94.
- Judgment of the Court of 5 March 1998. - *Manfred Molenaar and Barbara Fath-Molenaar v Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg*. - Case C-160/96.
- Judgment of the Court (First Chamber) of 25 October 2001. *Urszula Ruhr v Bundesanstalt für Arbeit*. - Case C-189/00.
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 15 November 2001. *Commission of the European Communities v Italian Republic*. - Case C-49/00.
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 22 May 2003. *Commission of the European Communities v Kingdom of the Netherlands*. - Case C-441/01.
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 12 June 2003. *Commission of the European Communities v Portuguese Republic*. - Case C-425/01.
- Judgment of the Court (Grand Chamber) of 5 October 2004. *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) and Matthias Döbele (C-403/01) v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*. - Joined cases C-397/01 to C-403/01.
- Order of the Court (Second Chamber) of 14 July 2005. *Personalrat der Feuerwehr Hamburg v Leiter der Feuerwehr Hamburg*. - Case C-52/04.
- Opinion of Advocate General Kokott delivered on 9 March 2006. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. - Case C-484/04.
- Judgment of the Court (Third Chamber) of 14 June 2007. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. - Case C-127/05.
- Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 20 September 2007. *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki*. - Case C-116/06.
- Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17 July 2008. *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*. - Case C-303/06.

1.6. Билатерални споразуми

- Споразум између Социјалистичке Федеративне Републике Југославије и Савезне Републике Немачке о социјалном обезбеђењу, (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 9/69).
- Споразум између савезне Републике Југославије и Републике Хрватске о социјалном осигурању, (*Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/01).

- Споразум између Републике Србије и Републике Црне Горе о социјалном осигурању, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 102/07).
- Споразум о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране, (*Службени гласник РС- Међународни уговори*, бр. 83/2008).
- Споразум између Републике Србије и Републике Словеније о социјалном осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 111/09).
- Споразум између Републике Србије и Републике Турске о социјалној сигурности, (*Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 1/2010).
- Споразум између Републике Србије и Словачке Републике о социјалној сигурности, (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 2/2012).

2. Извори права унутрашњег порекла

2.1. Домаће право

- Устав Републике Србије, (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006).
- Уставна повеља државне заједнице Србија и Црна Гора, (*Службени лист Србије и Црне Горе*, бр. 1/2003).
- Закон о агенцијском запошљавању, (*Службени гласник РС*, бр. 86/2019).
- Закон о безбедности и здрављу на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон).
- Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, (*Службени гласник РС*, бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – усклађени дин. изн., 8/2013 - усклађени дин. изн., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - усклађени дин. изн., 57/2014, 68/2014 - др. закон, 5/2015 - усклађени дин. изн., 112/2015, 5/2016 - усклађени дин. изн., 7/2017 - усклађени дин. изн., 113/2017, 7/2018 - усклађени дин. изн., 95/2018, 4/2019 - усклађени дин. изн., 86/2019 и 5/2020 - усклађени дин. изн.).
- Закон о државним службеницима, (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 -испр., 83/2005 -испр., 64/2007, 67/2007 -испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 и 95/2018).
- Закон о државној управи, (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 - др. закон).
- Закон о забрани дискриминације, (*Службени гласни РС*, бр. 22/2009).
- Закон о здравственој заштити, (*Службени гласник РС*, бр. 25/2019).
- Закон о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 107 /2005, 109/2005 - исправка, 30/2010 – др. закон, 57 /2011, 110/2012 - УС, 119 /2012, 99 / 2014, 123 / 2014, 126/2014 – одлука УС, 106/2015 и 10/2016).
- Закон о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 25/2019).
- Закон о изменама и допунама закона о здравственом осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 57/2011).
- Закон о изменама и допунама Закона о инспекцијском надзору, (*Службени гласник РС*, бр. 95/2018).
- Закон о изменама и допунама Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СРЈ*, бр. 70/2001).
- Закон о изменама и допунама Закона о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 86/2019).
- Закон о изменама и допунама Закона о раду, (*Службени гласник РС*, бр. 75/2014).
- Закон о инспекцијском надзору, (*Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 - др. закон и 95/2018).
- Закон о јавним набавкама, (*Службени гласник РС*, бр. 91/2019).
- Закон о јавним скијалиштима, (*Службени гласник*, бр. 46/2006).

- Закон о министарствима, (*Службени гласник РС*, бр. 44/2014, 14/2015, 54/2015, 96/2015 - др. закон и 62/2017).
- Закон о облигационим односима, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - Одлука УСЈ, 57/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 31/93 и *Службени гласник РС*, бр. 18/2020).
- Закон о осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 139/2014).
- Закон о основама пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СРЈ*, бр. 30/96).
- Закон о основним правима бораца, војних инвалида и породица палих бораца, (*Службени лист СРЈ*, бр. 24/98, 29/98 - испр. и 25/2000 - одлука СУС и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 - др. закон, 111/2009 - др. закон и 50/2018).
- Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СФРЈ* бр. 23/82, 77/82, 75/85, 8/87, 65/87, 87/89, 44/90, 54/90 - исправка, 84/90 - исправка, *Службени лист СРЈ* бр. 41/94).
- Закон о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 35/72, 18/76, 58/76, 22/78, 74/80).
- Закон о парничном поступку, (*Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању радника, (*Службени гласник СРС* бр. 13/83, 27/85, 37/85 - исправка, 21/86, 44/86, 28/87, 41/87, 16/88, 25/88, 50/88, 6/89 - др. закон, 12/89, 25/89, 42/89, 20/90).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 27/92, 82/92, 53/93 - др. закон, 67/93 - др. закон, 48/94 - др. закон, 28/95, 12/96).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96, 46/98 и 29/2001).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 – одлука УСРС, 84/2004 – др. закон, 85/2005, 101/2005 – др.закон, 63/2006 – одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 – одлука УС и 86/2019).
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, (*Службени гласник СРС*, бр. 51/72, 54/72 - исправка, 9/74, 42/75, 53/75, 51/76, 26/77 - др. закон, 27/77, 54/77, 53/78, 30/79 - др. закон, 42/80, 41/81, 68/81).
- Закон о порезу на доходак грађана, (*Службени гласник РС*, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 – испр., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - Одлука УС РС -7/2012 – усклађ. дин. изн., 93/2012, 114/2012 - Одлука УС РС – усклађ. дин. изн., 47/2013, 48/2013 – испр., 108/2013, 6/2014 – усклађ. дин. изн., 57/2014, 68/2014 - др. закон, 5/2015 - усклађ. дин. изн., 112/2015, 5/2016 – усклађ. дин. изн., 7/2017 - усклађ. дин. изн., 113/2017, 7/2018 – усклађ. дин. изн., 95/2018, 4/2019 – усклађ. дин. изн., 86/2019 и 5/2020 – усклађ. дин. изн.).
- Закон о правима бораца, војних инвалида, цивилних инвалида рата и чланова њихових породица, (*Службени гласник РС*, бр. 18/2020).
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013).
- Закон о равноправности полова, (*Службени гласник РС*, бр. 104/2009).
- Закон о радним односима, (*Службени гласник РС*, бр. 55/96 и 28/2001).
- Закон о раду, (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014. 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).
- Закон о Социјално-економском савету, (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004).

- Закон о спорту, (*Службени гласник РС*, бр. 52/96).
- Закон о спорту, (*Службени гласник РС*, бр. 10/2016).
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016).
- Закон о спречавању злостављања на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 36/2010).
- Кривични законик, (*Службени гласник РС*, бр. 85).
- Основни закон о инвалидском осигурању, (*Службени лист СФРЈ*, бр. 10/65, 14/66, 1/67, 23/67, 56/69).
- Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима, (*Службени гласник РС*, бр. 14/09, 95/10 и 98/18).
- Уредба о накнади штета на лицима, (*Службени гласник РС*, 34/2010).
- Уредба о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, (*Службени гласник РС*, број 31 од 16. марта 2020).
- Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при експлоатацији минералних сировина дубинским бушотинама, (*Службени гласник РС*, бр. 61/10).
- Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту, (*Службени гласник РС*, бр. 108/2015).
- Уредба о утврђивању опасног рада за децу, (*Службени гласник РС*, бр. 53/17).
- Одлука о оснивању Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић”, (*Службени гласник РС*, бр. 31/2007).
- Одлука о образовању Савета за безбедност и здравље на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 40/05 и 71/07).
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при ручном преношењу терета, (*Службени гласник РС*, бр. 106/09).
- Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом, (*Службени гласник РС*, бр. 36/10, 97/13).
- Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 62/07 и 102/15).
- Правилник о медицинско-доктринарним стандардима за утврђивање привремене спречености за рад, (*Службени гласник РС*, бр. 25/2020).
- Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиле и запослене која доји дете, (*Службени гласник РС*, бр. 102/16).
- Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, (*Службени гласник РС*, бр. 72/2006, 84/2006 - испр., 30/2010 и 102/2015).
- Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, (*Службени гласник РС*, бр. 58/2019).
- Правилник о организацији и раду лекарских комисија, (*Службени гласник РС*, бр. 82/19).
- Правилник о поступку прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине, (*Службени гласник РС*, бр. 94/06, 108/06-исправка, 114/14 и 102/15).
- Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 60/2006).
- Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, (*Службени гласник РС*, бр. 62/2010).
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих, (*Службени гласник РС*, број 102/16).
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту, (*Службени гласник РС*, бр. 21/2009 и 1/2019).
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању биолошким штетностима, (*Службени гласник РС*, бр. 96/10 и 115/2020).

- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању карциногенима или мутагенима, (*Службени гласник РС*, бр. 96/2011 и 117/2017).
- Правилник о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком, (*Службени гласник РС*, бр. 120/07, 93/08 и 53/17).
- Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта, (*Службени гласник РС*, бр. 121/12 и 102/15).
- Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу, (*Службени Гласник РС*, бр. 72/2006, 84/2006 - испр., 4/2016, 106/2018 и 14/2019).
- Правилник о садржају и обиму права на здравствену заштиту из обавезног здравственог осигурања и о партиципацији за 2020. годину, (*Службени гласник РС*, бр. 13/2020 и 87/2020).
- Правилник о утврђивању професионалних болести, (*Службени гласник РС*, бр. 14/2019).
- Правилник о утврђивању професионалних болести, (*Службени гласник СРЈ*, бр. 16/97, 19/97).
- Правилник о утврђивању професионалних болести, (*Службени гласник РС*, бр. 105/03).
- Правилник о утврђивању телесних оштећења, (*Службени гласник РС*, бр. 105/03 и 120/08).
- Општи колективни уговор, (*Службени гласник РС*, бр. 50/2008, 104/2008 - Анекс I и 8/2009 - Анекс II).
- Анекс посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, (*Службени гласник РС*, бр. 58/2020).
- Посебан колективни уговор за државне органе, (*Службени гласник РС*, бр. 38/2019 и 55/2020).
- Посебан колективни уговор за Електропривреду Србије, (*Службени гласник РС*, бр. 15/2015 и 38/2018).
- Посебан колективни уговор за запослене у јединицама локалне самоуправе, (*Службени гласник РС*, бр. 38/2019 и 55/2020).
- Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, (*Службени гласник РС*, бр. 96/2019).
- Посебан колективни уговор за полицијске службенике, (*Службени гласник РС*, бр. 62/2019 и 62/2020 – Анекс).
- Посебан колективни уговор за социјалну заштиту у Републици Србији, (*Службени гласник РС*, бр. 29/2019 и 60/2020).
- Закључак Владе Републике Србије 05 број 53-3008/2020-2, (*Службени гласник РС*, бр. 50/2020).

2.2. Страна права

Хрватска

- *Zakon o zaštiti na radu*, (*Narodne novine*, br. 71/2014).
- *Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju*, (*Narodne novine*, br. 80/13, 137/13, 98/19).
- *Zakon o radu*, (*Narodne novine*, broj 93/14, 127/17 i 98/19).

Црна Гора

- *Zakon o radu* (*Službeni list CG*, br. 74/2019).

3. Судска пракса, одлуке Уставног суда и мишљења ресорних министарстава

3.1. Домаћа судска пракса

- Одлука Врховног суда Србије Рев. 1479/94, од 13. 4. 1994.
- Правно схватање усвојено на седници представника одељења радних спорова свих апелационих судова, одржаној 17. 1. 2014. године и прихваћено на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда одржаној 4. 3. 2014.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж бр. 774/16, од 22. 3. 2017.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 5851/10, од 17. 11. 2010.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 бр. 3405/16, од 21. 4. 2017.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 5323/2013, од 10.11.2011.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 58/2015, од 15. 5. 2015.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, ГЖ1 779/2011, од 11. 10. 2012.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1. 2557/17, од 1. 2. 2018.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 1945/12, од 23. 8. 2012.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 1956/16, од 27. 6. 2016.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 233/16, од 1. 2. 2016.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 2345/16, од 6. 9. 2016.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 255/16, од 11. 2. 2016.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 3130/16, од 2. 11. 2016.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 5073/13, од 17. 4. 2014.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 888/16, од 1. 4. 2016.
- Пресуда Вишег суда у Новом Саду посл. Бр. Гж. 792/2012, од 21. 8. 2013. године којом је преиначена пресуда Основног суда у Новом Саду посл. бр. П. 1015/11, од 1. 6. 2011.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 438/17, од 22. 3. 2017.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 2-52/10, од 18. 3. 2010.
- Пресуда Врховног Касационог суда, Рев2 154/2016, од 09. 03. 2017.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 565/2016, од 16.06.2016.
- Пресуда Врховног суда Србије Рев. 461/93, од 25. 2. 1993.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1190/96, од 20. 3. 1996.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1360/01, од 6. 6. 2001.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 2014/99, од 19. 7. 2000.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 2178/93, од 24. 4. 1993.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 363/01, од 20. 12. 2001.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 5480/01, од 27. 2. 2002.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 687/07, од 18. 4. 2007.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 709/03, од 4. 3. 2004.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 76/98, од 2. 11. 1998.
- Пресуда Врховног суда Србије, У. 774/02, од 16. 4. 2003.
- Пресуда Другог општинског суда у Београду, П. 481/00, од 4. 4. 2002. године и Пресуда Окружног суда у Београду, Гж. 5166/03, од 17. 7. 2003.
- Пресуда Окружног суда у Ваљеву, Гж. бр. 582/06, од 12. 9. 2006.
- Пресуда Окружног суда у Ужицу, Гж. 1393/08, од 18. 6. 2008.
- Пресуда Општинског суда у Нишу П. бр. 1521/03, од 27.10.2005. и Решење Окружног суда у Нишу Гж. Бр. 1148/06, од 5. 6. 2006.
- Пресуда Општинског суда у Чачку, П. 1510/09, од 2. 10. 2009. и Пресуда Вишег суда у Чачку, Гж. 1908/09, од 10. 2. 2010.
- Пресуда Привредног суда у Пожаревцу, П. 670/13, потврђена Пресудом Привредног апелационог суда у Београду, Пж. 3924/14, од 3. 2. 2016.
- Решење Апелационог суда у Београду, Гж1. 4207/18, од 21. 2. 2019.

- Решење Врховног касационог суда, број Рев 2 1285/10, од 19. 05. 2011.
- Решење Врховног суда Србије Рев. 1587/04, од 9. 2. 2005.
- Решење Врховног суда Србије Рев. 246/01, 17. 1. 2002.
- Решење Врховног суда Србије, Рев. 1882/98, од 22. 4. 1998.
- Решење Врховног суда Србије, Рев. 246/2001, од 17. 1. 2002.
- Решење Врховног суда Србије, Рев. 399/02, од 28. 3. 2002.
- Решење Окружног суда у Ваљеву, Гж. 117/05, од 25. 7. 2005.
- Решење Окружног суда у Ваљеву, Гж. 394/05, од 7. 12. 2005.
- Саветовање грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, републичких и покрајинских врховних судова и Врховног војног суда, Љубљана, Став бр. 21/86, од 15.10.1986.

3.2. Одлуке Уставног суда

- Одлука Уставног суда бр. ПУо-904/2010, (*Службени гласник РС*, бр. 16/2013).
- Одлука Уставног суда, број ПУз- 314/2011, (*Службени гласник РС*, бр. 110/2012).

3.3. Мишљења ресорних министарстава

- Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Управа за безбедност и здравље на раду, бр. 011-00-00016/2015-01, од 3. 4. 2015.
- Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Управа за безбедност и здравље на раду, бр. 011-00-00040/2016-01, од 6. 10. 2016.
- Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, бр. 011-00-00223/2020-07, од 18. 6. 2020.
- Мишљење Министарства за социјална питања, бр. 163-00-2/2002-03, од 11. 6. 2002.
- Мишљење Министарства здравља Републике Србије, бр. 011-00-00307/2011-20, од 22. 12. 2011.
- Мишљење Министарства здравља Републике Србије, бр. 011-00-79/2013-05, од 22. 3. 2013.
- Мишљење Министарства рада и социјалне политике бр. 011-00-588/2007-07, од 20. 08. 2007.
- Мишљење Министарства финансија, бр. 011-00-889/2016-04, од 26. 1. 2017.
- Мишљење Министарства финансија, бр. 413-00-841/2009-04, од 4. 12. 2009.

3.4. Страна судска пракса

Одлуке судова Сједињених Америчких Држава

- Danielle N. Bercaw, as Special Adm'r of the Estate of Jason W. Bercaw, Deceased *et al.*, Plaintiffs-Appellants, v. Domino's pizza, inc., Defendant (James E. Shipman *et al.*, Defendants-Appellees), Appellate Court of Illinois, Second District, February 28, 1994.
- Michigan Supreme Court, Simpson v. Lee Cady, 293 N.W. 718 (Mich. 1940).

Одлуке судова Црне Горе

- Пресуда Врховног суда Црне Горе, Рев. 834/16 од 30. 9. 2016.

Биографија аутора

Мила Петровић рођена је 20. септембра 1989. године у Београду. Правни факултет уписала је школске 2008/2009. године и дипломирала у року, са просечном оценом 8,3. Након тога, уписала је мастер студије, такође на Правном факултету (под-модул радно и социјално право), које је завршила 2014. године са просечном оценом 10. Докторске студије (радноправна ужа научна област) уписала је школске 2014/2015. године и у току студија објавила је више научних радова у овој области и започела са радом као волонтер у адвокатској канцеларији.

Као приправник у Министарству рада, запошљавања и социјалне политике Републике Србије, учествовала је 2013. године у раду на међународном пројекту: "Достизање адекватног, сигурног и одрживог пензионог система у Републици Србији кроз међусобну размену искустава" да би, потом, 2014. године, као део тима Правног факултета Универзитета у Београду, учествовала и на Европском студентском семинару радног права и права социјалне сигурности у Жирони. Касније, 2018. године, учествовала је као представник Правног факултета Универзитета у Београду на међународном семинару за младе истраживаче у области европског радног и социјалног права, организованом од стране Факултета за право и администрацију Универзитета у Варшави. Исте године учествовала је и на пројекту „My Way“ невладине организације Астра и са радом на овом пројекту наставила је и у 2019. години, као део радне групе којој је поверен задатак да пружи конкретне предлоге за даље кораке за побољшање положаја младих на тржишту рада. У том периоду поново је учествовала на међународном семинару за младе истраживаче у области европског радног и социјалног права који је, овог пута, организован од стране Института за радно право у Стразбуру.

Течно говори шпански и енглески језик (САЕ сертификат), а служи се и руским, италијанским и турским језиком.

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора: Мила Петровић

Број индекса: дс 31/2014

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

РАДНОПРАВНА И СОЦИЈАЛНОПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ ОД ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

У Београду,

Потпис аутора

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора: Мила Петровић

Број индекса: дс 31/2014

Студијски програм: Докторске академске студије (Радноправна научна област)

Наслов рада: **Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести**

Ментор: проф. др Љубинка Ковачевић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

У Београду,

Потпис аутора

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

РАДНОПРАВНА И СОЦИЈАЛНОПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ ОД ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ БОЛЕСТИ

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

У Београду,

Потпис аутора

1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.

2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.

3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.

4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.

5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.

6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.