

Miliša Todorović, Selma Hadžić, Snežana Živković, Nermin Haznadarević

ZAŠTITA NA RADU U BOSNI I HERCEGOVINI

Sažetak

Zaštita na radu je veoma značajan faktor koji treba da poveća kvalitet života svakog radnika. Osnovni preduslov za stvaranje sigurnog okruženja polazi od potrebe usvajanja Zakona koji se bavi problematikom zaštite na radu. Federalni dio Bosne i Hercegovine je u fazi donošenja osnovnog zakona o zaštiti na radu koji se bazira na Evropskoj direktivi 89/391. Konačna verzija nacrtu Zakona o zaštiti na radu je prošla parlamentarnu proceduru i očekuje se njegovo usvajanje. Sama činjenica da se u Federaciji Bosni i Hercegovini i dalje primjenjuje zakon iz 1991.godine pri čemu su kaznene odredbe u istom izražene u starom jugoslovenskom dinaru dovoljno govori o tome koliko je bitno usvajanje ovog zakona. Predmet istraživanja u ovom radu će biti predložena zakonska rješenja i njihovo poređenje sa zakonskim rješenjima u Republici Srbiji i Republici Hrvatskoj. Tom prilikom ćemo dati i neka razmišljanja o postojećim zakonskim rješenjima. Polazna hipotezu predstavlja stav da bez savremenih zakonskih propisa ne možemo govoriti o stvaranju sigurnog okruženja za rad. U radu je korištena deskriptivna metoda uz proučavanje dostupne literature, kako domaće tako i inostrane..

Ključne riječi: organizaciona kultura, povrede na radu, zakon, zaštita na radu

SAFETY AT WORK IN FEDERATION BOSNIA AND HERCEGOVINA

Abstract

Safety at work is a very significant factor that should increase the quality of every employee's life. The main preconditions for creating safe environment comes from the need to adopt the Law which deals with the occupational safety issues. The federal part of Bosnia and Herzegovina is in the phase of adoption of the basic law on safety at work which is based on the European directive 89/391. The final version of the draft of the Law on safety at work has passed the parliamentary procedure and his adoption awaits. The fact that in the Federation of Bosnia and Herzegovina law from 1991 is still being applied, whereby the penal provisions in the same are still in old Yugoslav dinars says enough about how important the adoption of this law is. The research topic in this study will be the proposed legal solutions and their comparison to the legal solutions in Republic of Serbia and Republic of Croatia. On that occasion we will give some our opinions about the existing legal solutions. The starting hypothesis represents the attitude that without the modern legal regulations we cannot talk about the creation of safe work environment. Descriptive method along with studying of the available literature, both domestic and foreign, is used in this study..

Key words: organizational culture, workplace injuries, occupational safety, law

UVOD

Ekonomija svake zemlje se svakodnevno suočava sa brojnim izazovima što se u potpunosti preslikava i na način funkcionisanja svih poslovnih organizacija. Promijene su sastavni dio svakodnevne aktivnosti svih organizacije i nije nepoznata činjenica da danas organizacije moraju trčati da bi stojale u mjestu. Ova konstatacija na najbolji način odlikava intenzitet promena. (Živković, S., Todorović, M., Markić, M. (2011)). U svakom društvenom uređenju, od davne prošlosti pa do današnjih dana, razvijaju se različite vrste društvenih odnosa. Svi ovi odnosi čine jedinstven sistem društvenih odnosa. Posmatrajući razvoj društvenih odnosa kroz historiju možemo zaključiti da se na određenom stepenu razvoja javlja potreba za definisanjem određene pravne regulative koja će uređivati ove odnose. (Todorović, M., Živković, S., Spremo, G. (2014)). Formiranje „pravila igre“ kroz donošenje određenih zakona i podzakonskih akata se veoma često definiše kao jedini put u procesu stvaranja predvidivog okruženja. Ovakav pristup možemo sagledavati kroz sve sfere privredne delatnosti.

Ovakav pristup je od presudne važnosti kada još uvijek u postojećim društvenim okolnostima kod velikog broja zemalja ne postoji odgovarajući stepen organizacione kulture koja predstavlja značajan faktor u procesu stvaranja preduslova za promijenu načina razmišljanja i postupanja. U vremenu kada su tehnički sistemi na oruđima za rad napredovali, kada postoji jasna obaveza i projektnata i proizvođača oruđa za rad, kada govorimo o bezbjednosnim aspektima oruđa za rad, moramo tragati za novim načinima koji će nam omogućiti smanjivanje broja povreda na radu. Mnogo više treba da radimo na kreiranju odgovarajuće bezbjednosne kulture koja treba da pomogne jasnijem razumijevanju uloge svakog pojedinca u procesu stvaranja sigurnog okruženja za rad. Bez jasne percepcije da je radnik u velikoj mjeri odgovoran za svoj siguran rad, ne možemo očekivati veliki pomak u procesu smanjivanja broja smrtnih i teških povreda na radu. (Todorović, M., Hadžić, S., Živković, S., 2018)

Zaštita na radu u svakom slučaju ne predstavlja neku vrstu izuzetka od ovakvog načina razmišljanja. Još davno je uočeno da se samo kroz jasna pravila i njihovo jedinstveno tumačenje mogu stvoriti preduslovi za siguran rad. Posmatrajući teritoriju bivše Jugoslavije kreiraju se propisi kao što su Zakon o inspekciji rada iz 1921. godine, Zakon o zaštiti radnika iz 1922. godine, Zakon o socijalnom osiguranju radnika i dr. Uvođenjem samoupravljanja javljaju se dva osnovna zakona - o radnim odnosima i o javnim službenicima. Protokom vremena dolazi sve više do rasta i razvoja, kako tehnike tako i tehnologije. Polazeći od stepena razvoja tehnike i tehnologije, stvoreni su ozbiljni preduslovi za smanjivanje broja povreda na radu. U današnjem vremenu sveopšteg korišćenja internet tehnologija, otvorenih tržišta, kako domaćih tako i međunarodnih, sve veći broj učesnika učestvuje u tržišnoj utakmici. U takvim uslovima sve veći broj tržišnih igrača doprinosi stvaranju uslova u kojima materijalni resurs sve više nije presudan u procesu unapređivanja poslovnih potencijala svake organizacije. Savremene organizacije se sve više okreću prema internim procesima u samoj organizaciji kao načinu za povećanje vlastite produktivnosti. Bolje interno organizovanje, razumijevanje funkcionisanja organizacije, doprinosi smanjenju troškova a samim tim i povećanoj produktivnosti i profitabilnosti. Sve nam to ukazuje da današnje vrijeme karakterišu značajne promijene u kratkom vremenu. U današnje vrijeme organizacije moraju trčati da bi stajale na mjestu (Todorović i Živković, 2010). Šta je to što opredeljuje da se određeni radnik ponaša na određeni način, šta rukovodi njegovim ponašanjem, šta je to sistem vrijednosti koji generiše određeni vid ponašanja prilikom obavljanja određenih radnih aktivnosti, na koji način se vrši prilagođavanje pojedinačnih sistema vrijednosti prema kolektivnom sistemu vrijednosti same organizacije? Sve su to pitanja i dileme kojima se bavi organizaciona kultura. (Živković, S., Todorović, M., (2014)

Posmatrajući naše neposredno okruženje moramo konstatovati da i ako postoje korektni Zakoni koji se bave zaštitom na radu i relativno dobra podzakonska regulativa, ne postoji jasan trend smanjivanja broja i težine povreda na radu. Analizirajući navedeni problem na taj način dolazimo do samog radnika i njegovog odnosa prema svom poslu, prema svojoj zaštiti, kao jednom značajnom faktoru koji doprinosi stvaranju preduslova za nastanak povreda na radu. Najčešće je to subjektivna odgovornost radnika iako je stvarnost često potpuno drugačija. Polazeći od činjenice da su brojne poslovne aktivnosti kompleksne i da se ne mogu u potpunosti predvidjeti, svi detalji na osnovu kojih bi se obavila odgovarajuća obuka za bezbedan rad, dolazimo i do situacije u kojoj radnik treba da reaguje na odgovarajući način kada da se suoči sa nekom nepoznicom koja mu može ugroziti život. Način njegovog reagovanja, njegove percepcije okruženja i njegovog odnosa prema nepoznatom, stvara preduslove za dešavanje ili izbjegavanje povreda na radu. Zbog svega toga neophodno je mnogo više raditi na organizacionoj kulturi radnika kao procesu koji stvara pretpostavke za izbegavanje povreda na radu. Federacija Bosna i Hercegovina, kao dio Bosne i Hercegovine, nažalost, još uvijek nije donijela Zakon koji bi se bavio problematikom zaštite na radu i stvaranjem boljih i sigurnijih uslova za rad radnika. Analizirajući postojeću situaciju dolazimo do apsurdna da je u ovom djelu Bosne i Hercegovine na snazi Zakon o zaštiti na radu iz 1991.godine (dodati službeni glasnik). Kada tome dodamo i činjenicu da su kaznene odredbe u „jugoslovenskim dinarima“, jasno je kako kaznena politika može da se primijenjuje u takvim okolnostima.

Bosna i Hercegovina jeste tvorevina tri zasebne cijeline: Federacija Bosna i Hercegovina, Distrikt Brčko i Republika Srpska. U preostalim djelovima Bosne i Hercegovine, Distriktu Brčko i Republici Srpskoj, donijeti su moderni Zakoni koji se bave problematikom zaštite na radu. U Republici Srpskoj postoji Zakon o bezbjednosti i zdravlju na radu iz 2008. godine (Službeni glasnik Republike Srpske br.01/2008 i 13/10). U Distriktu Brčko, na snazi je Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika iz 2013.godine. Oba ova zakonska akta su usklađena sa Evropskom direktivom 89/391 koja predstavlja temelj za uređivanje oblasti zaštite na radu.

METODE

U izradi rada je korišćena deskriptivna metoda proučavanja dostupne literature. U radu smo analizirali aktuelni nacrt Zakona o zaštiti na radu koji je u završnoj fazi usvajanja sa osvrtom na postojeća zakonska rešenja u toj oblasti iz zemalja u neposrednom okruženju.

ZAŠTITA NA RADU

Zaštita na radu predstavlja jednostavan i najsloženijih funkcija u organizaciji procesa rada. (Živković, S, Ilić-Krstić, I, Todorović, 2013). Zaštita na radu je veoma značajna oblast društvenog života. Jasno je da je čovek oduvijek težio da svoje aktivnosti obavlja na način koji će mu omogućiti sigurnost. Tokom razvoja ljudske civilizacije, zaštita na radu prolazi kroz različite faze. U prvoj fazi nije imala nikakav poseban značaj zbog društvenog uređenja, uloge države i stepena razvijenosti radne snage. Protokom vremena, uz sve aktivnije uključivanje države u odnose između radnika i poslodavaca, postepeno se mijenja uloga i značaj zaštite na radu. Sama spoznaja da povrede na radu stvaraju ogromne troškove koji se negativno odražavaju kako na poslodavca i radnika tako i na državu, dovoljan su razlog za značajniju ulogu zaštite na radu. U tom smislu, izrada i usklađivanje normativnih akta iz oblasti zaštite na radu jeste potreban uslov. (Todorović, M., Živković, S., Haznadarević, L., 2018). Da li to znači da je i dovoljan uslov za stvaranje sigurnog okruženja za rad? Ukoliko pogledamo zvanične statistike nismo sigurni da postoje pozitivni pomaci po tom pitanju i kod država koje imaju donešene zakone koji se bave zaštitom na radu u skladu sa evropskim normama već duži niz godina.

Ukoliko se vratimo mnogo godina i vijekova unazad možemo vidjeti po brojnim dokumentima i predmetima da je oblast bezbjednosti i zdravlja na radu uvijek bila prisutna u društvenom životu. U nekim periodima je njen značaj bio veći a u nekim manji. Bez obzira o kome periodu se radi jasno je da se protokom vremena postepeno poboljšavao položaj radnika. U prvoj fazi je to bilo kroz postepeno organizovanje rada na način da se ljudska snaga sve manje troši i da se zamjeni gde je god je to moguće. Narednu fazu karakteriše izrada oruđa za rad koja sa svojim konstruktivnim karakteristikama smanjuju mogućnost dešavanja povreda na radu. Treće razdoblje se odnosi na postepeno uključivanje svih činilaca jedne organizacije u stvaranje što bezbjednijih uslova za rad. U tom smislu su se kroz istoriju javljala određene normativne aktivnosti koje su se protokom vremena razvijala i kroz određene zakonske i podzakonske akte nastojale da stvore uslove rada u kojima će biti što manje povreda na radu. Većina zemalja našeg okruženja je donijela nove zakone koji regulišu oblast bezbjednosti i zdravlja na radu i oni su velikim djelom usaglašeni sa normativnim aktima Evropske Unije kojoj teže sve zemlje regiona. Zakon definiše ovu oblast a brojna podzakonska akta (pravilnici, uredbi i sl.) na precizniji način definišu sve privredne oblasti. (Živković, S., Todorović, M., Markić, M. 2011)

Jedna od prvih definicija povreda na radu datira iz 1884. godine i vezan je za postupak uvođenja osiguranja u slučaju nesreće na poslu. Zdravstveno pravna služba socijalnog osiguranja Njemačke određivala je povredu na radu kao tjelesno ili psihičko oštećenje zdravlja koje je nastalo u tokom jedne radne smjene djelovanjem egzogenih faktora. Zaštitu na radu možemo definisati kao skup tehničkih, zdravstvenih, pravnih, psiholoških, pedagoških i drugih delatnosti i mjera pomoću kojih se identifikuju opasnosti i štetnosti i definišu mjere koje treba da onemoguće ili smanje mogućnost dešavanja povrede na radu. Kao što vidimo, akcenat se stavlja na stvaranju radnih uslova u kojima se onemogućuje ili smanjuje mogućnost dešavanja povrede na radu. Pod organizacijom zaštite na radu podrazumijeva se cjelokupan sistem mjera koje se preduzimaju u cilju spriječavanja i eliminisanja potencijalnih opasnosti koje ugrožavaju život i zdravlje radnika. Postoje subjektivni i objektivni faktori koji izazivaju opasnosti i povrede na radu. Subjektivni faktori su: nepoštovanje propisa zaštite na radu, namjerno korištenje zaštitnih sredstava, nedovoljna stručnost za obavljanje poslova, psihičko stanje radnika i sl. Objektivni faktori su sredstva za proizvodnju, koja usavršavanjem dobijaju takve tehničke i funkcionalne osobine da ugrožavaju fizičku ličnost radnika. (Todorović, M. 2010).

Zakonska regulativazaštite na radu u Federaciji Bosne i Hercegovine

Kao što smo u uvodu naglasili, na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine još uvijek je u primjeni Zakon o zaštiti na radu Bosne i Hercegovine ("Sl. List SRBiH" br.22/1990 i 16/1992).

Zakon je strukturiran na takav način da se sastoji od nekoliko poglavlja. U prvom djelu zakona se definišu osnovne odredbe Zakona. Poseban akcenat se stavlja na jasno definisanje svih onih koji imaju pravo na zaštitu na radu. U drugoj cijelini navedenog zakona se detaljno obrađuju mjere zaštite na radu i to:

1. Mjere kojima se neposredno obezbjeđuje sigurnost na radu
2. Mjere u vezi sa uslovima rada
3. Mjere u vezi sa posebnom zaštitom radnika

Kada je reč o prvoj grupi mjera, akcenat se stavlja na mjere kojima se neposredno obezbjeđuje sigurnost na radu obuhvataju opšte i posebne mjere i mjere koje su obavezne sprovesti određene organizacije odnosno poslodavci. Opšte mjere zaštite radnika na radu određuju se na svim radnim mjestima. Posebne mjere zaštite radnika na radu primjenjuju se na određenim radnim mjestima kada se zbog specifičnih opasnosti i štetnosti zaštita ne može obezbjediti primjenom opštih mjera zaštite radnika na radu. Mjere koje su obavezne sprovesti određene organizacije odnosno poslodavci odnose se na mjere kod izrade tehničke dokumentacije, izgradnju, uređenje radilišta i pregled oruđa za rad. Posebne mjere zaštite radnika na radu određuju se naročito kod radova koji se izvode: pod zemljom i pod vodom, u vodi i vlazi, pri niskim i pri visokim temperaturama, na otvorenom prostoru, na visini, na pokretnim objektima, sa kancerogenim supstancama, štetnim agensima i opasnim zračenjima, u zagađenoj atmosferi i pri hemijsko – tehnološkim procesima gdje postoji opasnost od zaraznih bolesti. Treća grupa mjera se odnosi na poslodavce koji su dužni da primenjuju posebne mjere koje se tiču izrade tehničku dokumentaciju za objekte namijenjene za radne prostorije i organizacija koja vrši projektovanje tehničko – tehnološkog procesa, obavezni su pri projektovanju primijeniti propisane mjere zaštite na radu sa naznakom svih opasnosti sa predviđenim mjerama za njihovo otklanjanje i navesti propise koji su korišteni kod projektovanja odnosno izrade tehničke dokumentacije

Kada je reč o mjerama u vezi sa uslovima rada jasno se definiše šta su to poslodavci dužni za svako radno mjesto sa naglaskom na utvrđivanje uslova rada i zahtjeve u pogledu zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti radnika koji će raditi na tom radnom mjestu. Interesantno je da je kroz zakon predviđeno da je poslodavac dužan da opštim aktom odnosno kolektivnim ugovorom utvrđuju naročito teške, naporni i po zdravlje štetne poslove (u daljem tekstu: poslovi sa posebnim uslovima rada).

Radna mjesta sa poslovima sa posebnim uslovima rada smatraju se: radna mjesta sa povećanim rizikom od povređivanja, nastanka profesionalnih; oboljenja i oštećenja zdravlja radnika; radna mjesta sa specifičnim zahtjevima, koji u cilju bezbjednog i uspješnog rada uslovljavaju posebne zdravstvene i psihofizičke sposobnosti radnika na tim radnim mjestima; radna mjesta na kojima ne postoji mogućnost primjene propisanih mjera zaštite na radu.

U narednom delu, mjere u vezi sa posebnom zaštitom radnika, se definišu prava radnika kada je riječ o noćnom radu, toplom obroku, prevozu na posao. Prava, obaveze i odgovornosti kako poslodavac tako i radnika se obrađuju u narednoj celini zakona. Kroz postojeća zakonska rešenja se jasno definiše obaveza poslodavca da organizuje poslove zaštite na radu kao i uslove koje treba da ispune radnici koji mogu da se bave poslovima zaštite na radu. Kroz proces osposobljavanja za zaštitu na radu poslodavac je dužan da u toku obučavanja iz oblasti zaštite na radu, radnik se upozna, naročito sa tehničko – tehnološkim procesima i organizacijom rada u cjelini, a posebno sa poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen; opasnostima koje ugrožavaju bezbjednost na radu, korištenjem sredstava rada i opreme i načinom upotrebe štetnih materija; mjerama zaštite na radu i razlozima zbog kojih se te mjere predviđaju i sprovode; upotrebom odgovarajućih sredstava rada i opreme i odgovarajućih sredstava lične zaštite, kao i pravilnim i namjenskim korišćenjem uređaja i sredstava kojima se služi pri radu; pravima i dužnostima u sprovođenju propisa i mjera zaštite na radu i posljedicama zbog nepridržavanja propisa i mjera zaštite na radu; pružanjem prve pomoći; organizacijom zaštite na radu; korištenjem protivpožarnih aparata. Radnik je dužan da se pridržava utvrđenih mjera zaštite na radu, da koristi sredstva rada i opremu po uputstvu proizvođača i uputstvu za bezbjedan rad koji utvrdi organizacija odnosno poslodavac. Radnik ima pravo i dužnost da namjenski koristi sredstva lične zaštite i da ih održava u ispravnom stanju. Nakon toga, definiše se obaveza poslodavca da vodi zakonom definisane evidencije o radnicima raspoređenim na radna mjesta sa posebnim uslovima rada; provjeri znanja radnika iz oblasti zaštite na radu; izvršenim pregledima i ispitivanjima radne sredine, sredstava rada i opreme i sredstava lične zaštite; povredama radnika na radu, profesionalnim oboljenjima, smrtnim slučajevima i njihovim uzrocima; ljekarskim pregledima. Nakon toga, zakonodavac se bavi inspekcijskim nadzorom i kaznenim odredbama. Jasno je da postojeće zakonska rješenje zahtevaju određene izmjene i to ne samo u onom djelu koji se tiče potrebe da se zakonska regulativa u ovoj oblasti prilagodi za zakonskom regulativom Evropske unije.

Jasno je da zakon u svom postojećem obliku nije primjenjiv i to je i potreban i dovoljan razlog da se isti promijeni. Ako već treba da se menja onda isti treba uskladiti sa regulativom Evropske unije jer je i Bosna i Hercegovina zemlja koja želi da postane član Evropske unije. U više navrata od 2011. godine pa do danas, formirani su različiti prijedlozi Zakona o zaštiti na radu koji su u velikom broju slučajeva ostajali samo „mrtvo slovo na papiru“. Posljednja varijanta predloženog Zakona je „prošla“ kroz parlamentarnu proceduru i nadamo se da će kao takva ubrzo postati zakon prema kome treba da se odrede svi, poslodavci i radnici a sve u cilju stvaranja sigurnih uslova za rad.

Nacrt Zakona o sigurnosti i zdravlja na radu iz 2018. godine

Nacrt Zakona o zaštiti na radu je usvojen sa Evropskom direktivom broj 89/391/EEZ od 12. juna 1989. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Od prve verzije pa sve do ove posljednje iz 2018. godine prošlo je više godina. Sada ispred sebe imamo finalni prijedlog koji na pravi način definiše na koji način treba da se urede prava i obaveze iz oblasti zaštite na radu. Nacrt u svojoj osnovi definiše prava i obaveze iz oblasti zaštite na radu pri čemu posebnu pažnju poklanja općim načelima prevencije. U samom uvodu u zakon se uvodi i pojam sistem pravila sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, čijom primjenom se postiže sprječavanje povreda na radu, profesionalnih oboljenja i drugih oboljenja u vezi sa radom, kao i zaštita radne okoline, te druga pitanja u vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu. Sigurnost i zaštita zdravlja na radu, se definiše kao osiguranje takvih uvjeta na radu kojima se u najvećoj mogućoj mjeri sprječava nastanak povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavku za punu fizičku, psihičku i socijalnu sigurnost zaposlenih. Ukoliko pogledamo nacrt Zakona o zaštiti na radu (u daljem tekstu: Nacrt) vidimo da se u samom uvodu Zakona posebna pažnja poklanja očuvanju tjelesnog razvoja mladih i zaštite žena od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva, zaštite lica sa invaliditetom i profesionalno oboljelih lica od daljeg oštećenja zdravlja i umanjenja njihove radne sposobnosti i očuvanja radnih sposobnosti starijih radnika u granicama primjerenim njihovoj životnoj dobi. Nacrt u uvodnom djelu definiše osnovne pojmove i njihovo značenje što predstavlja značajan iskorak u odnosu na važeći Zakon o zaštiti na radu. Posebno bi smo apostrofirali da se pojavljuju pojmovi koji predstavljaju osnovu današnjeg bavljenja zaštitom na radu a tiču se procjene rizika i uvođenja samog pojma rizika u proces sagledavanja i stvaranja boljih uslova za rad. Nacrt uvodi i Vijeće za zaštitu na radu koje čine predstavnici Vlade Federacije, udruženja poslodavaca, sindikata i istaknutih stručnjaka za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu. Vijeće ima devet članova. Članove Vijeća imenuje Vlada Federacije na period od četiri godine, a čine ga premijer Federacije, federalni ministar nadležan za rad (u daljnjem tekstu: federalni ministar), federalni ministar zdravstva, po dva predstavnika poslodavaca i radnika koje predlažu reprezentativna udruženja poslodavaca i radnika za teritorij Federacije, te dva istaknuta stručnjaka za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu. Nakon toga se jasno definišu opća pravila i posebne mjere zaštite.

Posebno bi smo izdvojili jasnu definisanu obavezu poslodavca da projektuje mjere za zaštitu na radu. Jedan od najboljih načina za sprečavanje i kontrolu povreda na radu jeste odgovarajući „dizajn od opasnosti“ i opasnog izlaganja na radnom mjestu. Jedan od najboljih načina za sprečavanje i kontrolu povreda na radu jeste odgovarajući «dizajn od opasnosti» i opasnog izlaganja na radnom mjestu. Koncept Ptd Ptd (prevention through design) uključuje projektovanje radnog prostora, strukture, alata, postrojenja, mašina i opreme metoda i sistema rada. Naredna odredba se tiče izrade Elaborata o uređenju radilišta. Nacrt jasno prepoznaje obavezu da se svi radovi moraju prijaviti, da je za radove na izgradnji, montaži, zamjeni opreme, remontu ili rekonstrukciji objekata obavezno prije početka radova da izradi elaborat o uređenju radilišta u skladu sa propisima donesenim na osnovu zakona i obezbijedi izvođenje radova prema tom elaboratu. Poslodavac koji izvodi radove na radilištu duže od sedam dana, obavezan je da prijavu i elaborat o uređenju radilišta dostavi nadležnoj inspekciji rada najmanje osam dana prije početka rada na radilištu Prva dilema što se tiče ove odredbe se tiče radova koji traju manje od 7 dana? Da li to znači da se kod ove kategorije radova ne mogu desiti povrede? Praksa nažalost najčešće pokazuje da do povreda na radu veoma često dolazi kod tih „promptnih poslova“, koji se rade par dana na radilištu. Pri tome se zbog kratkog roka radova veoma često ne obezbijede ni elementarni preduslovi za siguran rad. Zbog toga smatramo da svi radovi moraju da se prijave, bez obzira na dužinu rokova u kojima se oni realizuju. Za poslove redovnog i vanrednog održavanja se mogu organizovati godišnje prijave radova kroz koje se obuhvataju sve situacije koje se mogu dešavati kao i sve mjere koje se moraju ispuniti da bi se ta vrsta aktivnosti mogla organizovati i izvesti na siguran način. Posebna primjedba ide dijelu koji se tiče obavljanja radova više izvođača na istoj lokaciji.

Nacrt ne prepoznaje potrebu da se odnosi koji se tiču zaštite na radu moraju urediti kroz pisane sporazume kroz koje se regulišu prava, obaveze i odgovornosti svih izvođača. Sve dok prava i obaveze nisu jasno definisane sa jasno definisanim osobama koje imaju dužnost da koordiniraju aktivnosti na radilištu teško je govoriti o stvaranju uslova u kojima se na siguran način mogu realizovati aktivnosti na radilištu. Nacrt definiše da i „investitor ili glavni izvođač radova“ moraju da izrade jedinstveni elaborat. Po našem mišljenju „investitor“ u ovom stavu nema nikakvu funkciju jer u praksi investitori su često i privatna lica koja ne mogu niti znaju da urade jedinstveni elaborat o uređenju radilišta. Pitanje je da li i glavni izvođač radova može da izradi takvu vrstu elaborata. Praksa govori o tome da glavni izvođač radova može da bude kompanija koja je zadužena za izgradnju grubih građevinskih radova. Sa zanatskim radovima nemaju nikakve veze. Kako onda oni mogu da definišu potencijalne opasnosti i štetnosti jer ne znaju ni tehnologiju radova niti sa kojom opremom se izvode pa samim time nisu u mogućnosti da prepoznaju potencijalne rizike i mjere zaštite na radu koje se moraju primeniti da se smanji vjerovatnoća i posledice koje dovode do povreda na radu. Rješenja koja su poznata u neposrednom okruženju polaze od toga da se Investitor može obavezati da sklopiti posebne ugovore sa stručnim licima o izradi Plana preventivnih mjera koje se tiču cijelog radilišta a da se svi izvođači radova moraju pridržavati. U tom smislu razlikujemo stručna lica koja su zadužena u ime investitora da projektuju mjere zaštite na radu prije samog početka radova na radilištu a da drugi stručnjak, ispred investitora mora da vrši nadzor nad primjenom mjera. Polazeći od postojeće formulacije takva obaveza a ni uslovi za sticanje „stručnog lica“ koje bi moglo da se bavi tim poslovima nije definisano. Kada je riječ o opremi za rad koja se koristi za realizaciju radnih aktivnosti predloženi nacrt daje jasne smjernice kada je riječ o obavezama uvoznika ili proizvođača da obezbijedi ispunjene uvijete da bi neka oprema mogla da se koristi od strane radnika. Nacrt definiše da „radna oprema može se staviti u promet, naručiti ili staviti u upotrebu ako su ispunjeni uvjeti za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu i ako je to potvrdio proizvođač ili uvoznik. Međutim, kako možemo biti sigurni da su i proizvođač i uvoznik zaista primijenili sve mjere koje treba da se primjene da bi neka vrsta opreme mogla da se pusti u realizaciju. Praksa jeste da se u okviru države formira određeno tijelo koje će se baviti stručnom analizom opreme i utvrditi da li na predmetnoj opremi jesu primijenjene mjere za bezbjedan rad i da li ona kao takva jeste sigurna za rad. Pitanje je da li možemo slijepo vjerovati proizvođačima i uvoznicima a i tome kakav je njihov kapacitet i kompetencije da bi sa sigurnošću mogli da vjerujemo njihovoj procjeni.

Nacrt jasno definiše obavezu poslodavca da obezbijedi uslove u kojima će na opremi da se istaknu Uputstva za siguran rad na službenim jezicima u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji. Nacrt zakona prepoznaje mogućnost da ovlaštene organizacije za zaštitu na radu mogu da izdaju dio dokumenta kada je u pitanju oprema za rad. To je svakako standardno rješenje iz većine zakonskih rješenja zemalja u okruženju i posebno je značajno kod opreme za rad koja podleže obavezama periodičnog pregleda i ispitivanja. To i dalje ne rješava „problem“ koji se može stvoriti kada je u pitanju mogućnost da određena dokumenta mogu da izdaju uvoznici ili proizvođači opreme. U nastavku Nacrta se jasno definišu obaveze poslodavca pri čemu se poseban naglasak stavlja na preventivne mjere i potrebu da svaki poslodavac je dužan da osigura preventivne mjere prije početka rada radnika, u toku rada, kao i kod svake izmjene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se osigurava najveća sigurnost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primjeni propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, radnih odnosa, tehničkih propisa i standarda, propisa iz oblasti zdravstvene zaštite. Pored toga, jasno se stavlja do znanja da tu vrstu odgovornosti poslodavac ne može da prebaci na ovlaštenu organizaciju koja u njegovo ime sprovodi i organizuje poslove zaštite na radu.

Nacrt uvodi i pojam „Internog akta o zaštiti na radu“ i „Akta o procjeni rizika“ Interni akt o procjeni rizik koji donosi poslodavac se tiče obaveze poslodavca utvrditi organizaciju provođenja zaštite na radu, pravila prevencije i zaštite, poslove sa povećanim rizikom, poslove na kojima se provodi mjera skraćivanja radnog vremena, način utvrđivanja zdravstvenog stanja radnika koji rade na poslovima sa povećanim rizikom, i drugih radnika, sredstva i opremu lične zaštite koja pripadaju radniku, te prava, obaveze i odgovornosti radnika za zaštitu na radu i drugih radnika u ovoj oblasti, kao i druga pitanja od značaja za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu. Mišljenja smo da se dio ovih aktivnosti na neki način duplira jer se u samom Aktu o procjeni rizika jasno definišu radna mjesta koja su proglašena kao radna mjesta sa povećanim rizikom i mišljenja smo da se ne moraju posebno apostrofirati i u Internom aktu o procjeni rizika. Ova vrsta dokumenta u zemljama u okruženju se obično formuliše kao Pravilnik o zaštiti na radu koji definiše obaveze i odgovornosti kako poslodavaca tako i radnika. Posebno pitanje se tiče načina utvrđivanja zdravstvenog stanja radnika koji rade na poslovima sa povećanim rizikom?

Na koji način to može da se reguliše u Internom aktu organizacije. Za radna mjesta koja se proglašavaju kao radna mjesta sa povećanim rizikom se mora konsultovati Služba medicine rada koja definiše šta su to uslovi da radnik koji radi na određenom radnom mjestu koje je proglašeno kao radno mjesto sa povećanim rizikom mora da ispuni da bi mogao da se proglasi sposobnim za rad na tom radnom mjestu. Posebna pažnja se poklanja problematici koje se tiče kontakt radnika sa opasnim materijama što je izuzetno značajno polazeći od činjenice da su opasne materije svuda oko nas. Sam podatak da, u 2015. godini, 17% radnika u EU je prijavilo da su izloženi hemijskim proizvodima ili supstancama najmanje četvrtinu njihovog radnog vremena, a proporcija je praktično nepromijenjena od 2000. godine. Pored toga, 15% anketiranih prijavljuje disanje u dimu, isparenjima, prahu ili prašina na poslu, što dovoljno govori o izloženosti radnika opasnih materijama.¹ Pitanje sredstava i opreme za ličnu zaštitu zahtjevu određenu vrstu usklađivanja sa normama koje nam jasno pokazuju da ta sredstva odgovaraju svojoj deklaraciji i da mogu da pruže neophodnu zaštitu kada već na neki drugi način nismo mogli da organizujemo radne aktivnosti. Međutim, i ovdje se dosta vjeruje proizvođačima i uvoznicima i nije jasno definisano da ta vrsta opreme treba da bude testirana od nezavisne laboratorije i da potvrdi one karakteristike koje su navedene. Naravno, ta vrsta ispitivanja treba da bude usaglašena i sa bosanskim nacionalnim standardima koji treba da daju zakonski osnov i potvrde da predmetna sredstva i oprema za zaštitu na radu odgovaraju svojoj namjeni. Na pravi način se prepoznaje potreba organizacije radnih aktivnosti da ne bi došlo do međusobnog povređivanja radnika ukoliko u određenom radnom prostoru rade radnici više organizacija. Za siguran rad u takvom prostoru mora da se imenuje koordinator koji će koordinirati sve aktivnosti u tom prostoru. Koordinacije obuhvata utvrđivanje redoslijeda aktivnosti koje se odvijaju radnom prostoru i nakon toga jasno definisanje mjera zaštite na radu koje se moraju primijenjivati. Samo obavještanje radnika svih organizacija bez definisanja nekog ko će uskladiti te aktivnosti u tom prostoru teško da će dati odgovarajući rezultat.

Organizovanje poslova zaštite na radu i definisanje lica koje se bavi ovim poslom je od velikog značaja za stvaranje sigurnih uslova za rad. Nacrt definiše da poslodavac može da za ove poslove angažuje ovlaštenu organizaciju ali i da poslodavac može da poslove zaštite na radu obavlja i sam u djelatnostima trgovine, ugostiteljstva i turizma, finansijsko-tehničkih i poslovnih usluga, obrazovanja, nauke i informacija, zdravstvene i socijalne zaštite i u stambeno-komunalnim djelatnostima, ako ima do 30 radnika. Iz praktičnog iskustva autora, „komunalne djelatnosti“ i te kako mogu biti rizične i u velikom broju takvih organizacija postoji rad na visini i dubini što zahtjeva ipak određena stručna znanja i kompetencije. Kad je riječ o ovlaštenim stručnim organizacijama Federalno ministarstvo će naknadno definisati uslove koje te organizacije moraju ispunjavati da bi mogle da pružaju usluge iz oblasti zaštite na radu. Interesantno je uvođenje pojma jednog ili više radnika koji će obavljati poslove vezane za sprječavanje rizika na radu i zaštitu zdravlja radnika kod poslodavca kod kojeg postoje poslovi sa povećanim rizikom određuje. Da li to znači da kod poslodavaca kod kojih imamo više od 30 radnika a te poslove mogu da obavljaju sami poslodavci radnici koji se bave ovim poslom ne moraju da polažu stručni ispit pred nadležnim organom? Iz ovakve formulacije to nije jasno definisano. Kada je riječ o pravima i obavezama radnika koji će se kod poslodavaca baviti poslovima zaštite na radu ne postoje značajne izmjene niti razlike kada je riječ o postojećoj zakonskoj regulativi većine zemlja u neposrednom okruženju. Nacrt predlaže da je poslodavac dužan osigurati da zaposlena žena za vrijeme trudnoće i dojenja, radnik mlađi od 18 godina života i radnik sa promijenjenom radnom sposobnošću, i pored osposobljavanja za siguran i zdrav rad, budu u pisanoj formi obaviješteni o rezultatima procjene rizika na radnom mjestu i o mjerama kojima se rizici otklanjanju u cilju povećanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. Mišljenja smo da se sa rezultatima procjene rizika moraju upoznati svi radnici sa posebnim naglaskom na radnike koji rade na radnim mjestima sa povećanim rizikom. Ta grupa radnika, radom na tom radnom mjestu, stiče i pravo i obavezu na ljekarske preglede i samim tim mora biti obaviještena pismenim putem. Pitanje povjerenika za zaštitu na radu je „interesantno pitanje“ u većini zakonskih regulativa u zemljama neposrednog okruženja. U Nacrtu se jasno definiše da „kod poslodavca koji zapošljava 30 ili više radnika, radnici biraju ili imenuju povjerenika za zaštitu na radu. Broj povjerenika, izbor i njihov mandat utvrđuju se u skladu sa propisom o vijeću zaposlenika, vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova procesa rada“. Naše pitanje slijedeće: Da li je to obaveza ili slobodna volja radnika? Nažalost, veliki broj radnika ne želi da se uključuje u ovu problematiku i ako ona treba da stvori preduslove za njihov siguran rad. Posebno pitanje je njegove „odgovarajuće stručne spremlje i radnog iskustva“.

¹ <https://osha.europa.eu/en/themes/dangerous-substances>, 29.04.2018.godine

Mišljenja smo da se ova odredba mora uvesti kao imperativna norma, kao jasna obaveza poslodavca i onda se može očekivati drugačiji pristup ovoj problematici. Osposobljavanje radnika je jedan od najvažnih preduslova za stvaranje sigurnog okruženja za rad radnika. Nacrt to prepoznaje jer definiše obavezu poslodavaca da je dužan da izvrši osposobljavanje radnika za siguran i zdrav rad kod zasnivanja radnog odnosa, odnosno premještaja na druge poslove, prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad, kao i kod promjene procesa rada koji može prouzrokovati promjenu mjera za siguran i zdrav rad. Poslodavac je također dužan da radnika u toku osposobljavanja za siguran i zdrav rad, upozna sa svim vrstama rizika na poslovima na koje ga raspoređuje i o preduzetim konkretnim mjerama sigurnosti i zaštite na radu, u skladu sa aktom o procjeni rizika. Poslodavac također treba da vodi račun da osposobljavanje radnika za siguran i zdrav rad mora biti prilagođeno specifičnostima njegovog radnog mjesta. Ono što nije definisano tiče se osnova koji se koristi za osposobljavanje. Akt o procjeni rizika definiše prepoznate opasnosti i štetnosti kao i mjere zaštite na radu. Međutim, mišljenja smo da mora postojati Interni akt – Program za obuku radnika koji definiše šta takva obuka treba da sadrži, kako u teorijskom tako i praktičnom djelu. Kako u opštem tako i u posebnom djelu uz poseban osvrt na obuku na samom mjestu rada uz vizuelnu demonstraciju pravilnih i nepravilnih postupaka kao i mjera zaštite na radu koje se moraju primijenjivati. Interesantno je da se osposobljavanje radnika poslodavac može obaviti ako ima zaposlena lica sa odgovarajućom visokom stručnom spremom iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na rad. Ova odredba napokon prepoznaje da ovom vrstom posla mogu da se bave stručnjaci iz oblasti zaštite na radu što nije na takav način jasno definisano u neposrednom okruženju. Uz razumijevanje dileme postojanja ili nepostojanja kandidata koji ispunjavaju potrebne uslove, stručna lica sa visokom stručnom spremom iz oblasti zaštite na radu moraju da imaju prednost pri zapošljavanju na ovim radnim pozicijama. Rešenje kojim se definiše periodicitet provjere znanja svih radnika sa posebnim akcentom na radnike koji radne na radnim mjestima sa povećanim rizikom je odlično. Obaveze radnika se jasno definišu u nacrtu i kod istih ne postoje neke posebne razlike u odnosu na postojeće rešenja u zemljama neposrednog okruženja. Uloga zdravstvene zaštite se prepoznaje na adekvatan način i u tom smislu ne postoje neke posebne primjedbe ili sugestije. Dio koji se tiče poslova sa povećanim rizikom izaziva određene dileme. Nacrt definiše da je Poslodavac dužan da radniku koji obavlja poslove sa povećanim rizikom, prije početka rada osigura prethodni ljekarski pregled, kao i periodični ljekarski pregled u toku rada. Taj dio je jasan i ovdje ne postoje dileme. U praksi, potrebno je samo voditi računa o datumima isticanja ljekarskih pregleda i da radnik kome određenog dana ističe ljekarski pregled ne može da obavlja poslove sa povećanim rizikom dok se zvanično ne dobije uvjerenje da je radnik sposoban za rad. Nije dovoljan uslov da je radnik do tog dana obavio ljekarski pregled jer nije sigurno da je njegovo zdravstveno stanje takvo da može da na siguran način obavlja svoj posao. Poslovi sa povećanim rizikom se utvrđuju u aktu o procjeni rizika i nije jasna potreba da se ponovo navode u Internom aktu o zaštiti na radu. Ono što jeste dilema jeste definisanje u nacrtu poslova koji se smatraju poslovima sa povećanim rizikom. „Poslovima sa povećanim rizikom smatraju se: a) poslovi sa povećanim rizikom od povređivanja, nastanka profesionalnih oboljenja i oštećenja zdravlja radnika, b) poslovi sa specifičnim zahtjevima koji, u cilju sigurnog i uspješnog rada uvjetuju posebne zdravstvene i psihofizičke sposobnosti radnika na tim radnim mjestima, c) poslovi na kojima, nakon primjene svih tehnički priznatih metoda za smanjenje rizika, postoji preostali rizik za neke radnike. Mišljenja smo da je ovakva kvalifikacije nepotrebna jer će sam postupak procjene rizika dati odgovore o tome koja radna mjesta jesu radna mjesta sa povećanim rizikom. Sama činjenica da poslodavac obavlja „rizične poslove“ ne znači po automatizmu da su radnici izloženi povećanom riziku. Ovoj problematici treba pokloniti posebnu pažnju jer smo poučeni iskustvom većina zemlja u neposrednom okruženju svjedoci da se često radna mjesta procjenjuju kao radna mjesta sa povećanim rizikom i ako za to nema potrebe. Logika da su sva radna mjesta sa povećanim rizikom kod poslodavca stvara predstavu da je potpuno svejedno da li on u okviru svoje organizacije primjenjuje mjere za zaštitu na radu ili ne primjenjuje. Poslodavcima treba predstaviti da je potrebno uložiti sredstva u zaštitu na radu i da će kao posljedica toga imati manje troškova pa i po osnovu ljekarskih pregleda. Veliki broj poslodavaca nije svjestan visine troškova koji nastaju kao sastavni dio okruženja u kome nisu primijenjene mjere za zaštitu na radu. Pa upravo zbog toga što i inženjeri zaštite na radu nemaju potrebnu širinu u sagledavanju svog posla i ne prezentuju poslodavcima na pravi način šta jesu troškovi koji nastaju kao posljedica povreda na radu. Informacija o broju izgubljenih dana zbog povreda na radu jasno daju okvir u kom direktnom trošku govorimo. Kada na to dodamo platu drugog radnika koga moramo angažovati, dodamo i indirektno troškove koji su nastali zbog zastoja u procesu rada, veću premiju osiguranja od povreda na radu, lako vidimo kako ta suma veoma brzo raste.

To su brojke koje se trebaju predstaviti poslodavcima na pravi način da bi imali jasnu sliku o veličini troškova povreda na radu. Sve dok poslodavci ne shvate da sredstva koja se ulažu u oblast zaštite na radu nisu trošak nego investicija ne možemo očekivati veliki promjene u percepciji zaštite na radu od strane poslodavaca. U osnovi svake prevencije polazimo od činjenice da je u prvoj fazi potrebno uložiti određena finansijska sredstva da bi se pozitivni benifiti pojavili u narednoj fazi. Sve dok se zaštitom na radu ne budemo bavili kao težnjom da se kontrolišu uzroci dešavanja povreda na radu a ne da sagledavamo posljedice, ne možemo očekivati značajan iskorak u procesu stvaranja sigurnog okruženja za rad. Nepovoljni radni uslovi obuhvataju širok spektar biološkog, mehaničkog i fizičkog izlaganja sredini, psihološke zahtjeve koji se odnose na konkretne zadatke, radno okruženje, pitanja u vezi rukovanja i korištenja materijala, alata i mašina, organizacione faktore, kao i pritisak od menadžmenta da se ostvare zacrtani planovi i proizvodni ciljevi (Chau et al. 2007; Chau, 2011; Kunar et al. 2010). Kada je u pitanju dio koji se tiče ovlaštenih organizacija koje se mogu baviti zaštitom na radu možemo konstatovati da ne postoje značajna odstupanja od rješenja u neposrednom okruženju. Uslovi koji su definisani u postupku izdavanja i provjere ispunjenosti kadrovskih i tehničkih predušlova svake godine je odlično rješenje. Inspekcijski nadzor je ostao na rješenjima iz prethodnog zakona jer se i dalje definiše da kod određenih poslodavaca nadzor nad primjenom mjera zaštite na radu vrši Federalni inspektor. Interesantno je i rješenje da se nadzor kod svakog poslodavca kod koga se odvija tehničko tehnološki procesi mora izvršiti svake godine. Mišljenja smo da je to malo preambiciozno jer nije u potpunosti jasno ko podliježe obavezi ovog pregleda.

ZAKLJUČAK

Na kraju možemo konstatovati da predloženo rješenje zakonom o zaštiti na radu u Federaciji Bosne i Hercegovine ne odstupa značajno od zakonski rešenja u zemljama neposrednog okruženja. Nadamo se samo da će predloženi nacrt postati u što kraćem roku zakonska obaveza poslodavaca i da će se na taj način stvoriti adekvatan pravni osnov za kreiranje sigurnog okruženja za rad svih radnika. Sastavni dio normativnog regulisanja obaveza iz oblasti zaštite na radu je i donošenje podzakonski akta koji će omogućiti da se navedeni zakon u potpunosti provede. Kroz te podzakonske akte treba sagledati i potrebu da neko ko je inženjer zaštite na radu treba da polože stručni ispit pred određenim tijelom na nivou Federacije koje treba da se bavi organizacijom ispita i donošenjem podzakonskih akta.

LITERATURA

- [1] Chau, N., Gauchard, G., Dehaene, D., Benamghar, L., Touron, C., Perrin, P., & Mur, J. (2007) Contributions of occupational hazards and human factors in occupational injuries and their associations with job, age and type of injuries in railway workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 80, No.6, pp. 517-525.
- [2] Todorović, M., Haznadarević, L., (2018): Rizik od opasnih materija, Logos centar, Mostara, Bosna i Hercegovina, ISBN 978-9958-043-13-0, COBISS.BH-ID 25763590, str. 280-284
- [3] Todorović, M. (2010). Značaj organizacije rada u cilju smanjenja broja i težine povreda na radu, Zbornik radova Nacionalne konferencije sa međunarodnim učešćem 50 godina organizovane zaštite na radu u Srbiji, Niš, str.313-320
- [4] Todorović, M., Živković, S. (2010): Organizational culture in the function of occupational health care at work, 13. Međunarodna konferencija „Upravljanje kvalitetom i pouzdanost“ ICDQM-2010 (Dependability and Quality Management), Belgrade, pp. 155-161. UDK 658.56 ISSN 1451-4966
- [5] Todorović, M., Živković, S., Haznadarević, L., (2018): Managing projects in the field of environment and life quality, XIII. Znanstveno-stručna konferencija s međunarodnim sudjelovanjem „Manadžment i sigurnost“, Čakovec, Hrvatska, Zbornik radova, str. 295-308. ISBN 978-953-55241-6-8 UDK 005:331.4(063) UDK/UDC , 005.73:331.45
- [6] Živković, S., Ilić-Krstić, I., Todorović, M. (2013): Research of social determinants of motivation for occupational safety, *Metalurgia International* vol. XVIII no. 8, pp. 63-68.
- [7] Živković, S., Todorović, M. (2014): The role of organizational culture in the process of increasing business competencies of an organization, 5th International Scientific Conference on Economic and Social Development and 2nd Eastern European ESD-Conference on Social Responsibility Economic and Social Development, Belgrade, Vadea d.o.o. Varazdin, Croatia and Megatrend University, Belgrade, Serbia, Proceedings, pp. 506-516. ISBN 978-953-6125-08-1

[8] Živković, S., Todorović, M., (2016): Organizational culture and its importance on safety management, LAP LAMBERT Academic Publishing, Saarbrücken, Germany, ISBN 978-3-659-95622-5, 245 str

[9] Živković, S., Todorović, M., Markič, M. (2011): Komparativna analiza uticaja organizacione kulture na sistem bezbednosti i zdravlja na radu u poslovnim organizacijama u Sloveniji i u privrednim društvima u Srbiji, VI. Znanstveno-stručna konferencija s međunarodnim sudjelovanjem „Manadžment i sigurnost“, Čakovec, Hrvatska, Zbornik radova, str. 120-128. ISBN 978-953-55241-6-8 UDK 005:331.4(063) UDK/UDC 005.73:331.45(497.11)(497.4)

[10] Todorović, M., Hadžić, S., S., Živković, S., (2018): Managing work safety by analysing injuries at work, The 18th Conference of the series Man and Working Environment, INTERNATIONAL CONFERENCE 50 YEARS OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE AND RESEARCH IN OCCUPATIONAL SAFETY ENGINEERING, ISBN 978-86-6093-089-9, 326 str., 331.45/.46(082), 502/504(082), 614.8.084(082)

Propisi

- Nacrt Zakona o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine

BIOGRAFIJA PRVOG AUTORA



dr. Miliša Todorović

Visoka škola Logos centar
Mostar, Bosna i Hercegovina

todor.logs@gmail.com

Born in Kladanj, Bosnia, graduated in Economics and MA, Faculty of Economics in Subotica, Ph.D. candidate at the Faculty of Occupational Safety in Niš. Author of several professional papers in the field of health and safety at work and organizational culture. He lives and works in Stara Pazova. Founder of the company that is licensed to be engaged in safety and health at work. He is engaged in the business of health and safety at work for last ten years. Field of interest: organizational culture and its impact on creating a safe work environment.

PODACI O SUATORIMA (DATA ON CO-AUTHORS)

2)

Selma Hadžić

Visoko, Bosna i Hercegovina

selmaha2010@gmail.com

3)

dr. Snežana Živković

Univerzitet u Nišu

Fakultet zaštite na radu

Niš, Republika Srbija

snezana.zivkovic@znrfak.ni.ac.rs

4)

Nermin Haznadarević

CIZ, Centar za ispitivanje i zaštitu doo

Bišće polje bb, Mostar

Bosna i Hercegovina

haznadarevicnermin@gmail.com