

## EKONOMSKE IMPLIKACIJE PRIMENE ZAKONA O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

### ECONOMIC IMPLICATIONS OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH LAW APPLICATION

**Dr Miliša Todorović**  
**Tim protekt d.o.o., Svetosavska 76, 22300 Stara Pazova**

Dr Snežana Živković, vanr. prof.  
Fakultet zaštite na radu u Nišu, Čarnojevića 10a, 18000 Niš

**Rezime.** Stvaranje sigurnih i bezbednih uslova za rad svakog radnika doprinosi povećavanju poslovnih kompetencija svakog pojedinca i društva u celini. Posmatrajući broj i težinu povreda osam godina od donošenja Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu možemo konstatovati da ne postoji jasan trend opadanja broja i težine povreda na radu. Ulaganja u prevenciju u oblasti zaštite na radu su značajana ali su i troškovi koji nastaju kao posledica povreda na radu. Cilj rada jeste da ukaže na značaj bezbednosne kulture u procesu stvaranja bezbednog okruženja za rad što će se reflektovati i kroz smanjenje troškova organizacija. Za potrebe istraživanja prikupili smo podatke o broju smrtnih i teških povreda na radu u poslednjih 5 godina. Polazna hipoteza rada je da se ne može očekivati značajan pad povreda na radu bez promene bezbednosne kulture. Za obradu podataka korištene su odgovarajuće deskriptivne metoda uz proučavanje dostupne literature, kako domaće tako i inostrane.

**Ključne reči:** *bezbednosna kultura, troškovi, povrede na radu*

**Abstract.** Creating a safe and safety working conditions for all workers is enhancing the business competence of every individual and society as a whole. Looking at the number and severity of injuries seven years since the adoption of Occupational Safety and Health Law, we can conclude that there is a clear downward trend in the number and severity of injuries. Investments in prevention of occupational safety are important, but the costs incurred as a result of injuries such importance are too. The aim of this paper is to emphasize the importance of safety culture in the process of creating a secure working environment, that will also affect the organizations cost reduction. For the study, we collected data on the number of deaths and serious injuries in the last 5 years. The main assumption is that one can not expect a significant decline in workplace injuries without changing the safety culture. Data were processed with the appropriate descriptive methods with the study of the literature, both domestic and foreign.

**Key words:** *safety culture, costs, injuries*

## 1. UVOD

Velika ekonomska kriza koja je zahvatila celi svet sve više ukazuje na neophodnost detaljne analize svih komponenti koje utiču na ostvarivanje pozitivnih finansijskih rezultata. U svakodnevnoj borbi za održavanje tekuće likvidnosti organizacije nastoje da smanje troškove poslovanja. Određeni troškovi se mogu lako smanjiti a posledice tih odluka ne moraju odmah biti vidljive. Zbog toga, jedan broj poslodavaca, smanjuju finansijska sredstva namenjena za oblast zaštite na radu. Međutim, veliki broj istraživanja ukazuju na to da su troškovi koji nastaju kao posledica povreda na radu na nivou 4% BDP svake nacionalne ekonomije [1]. Ovaj podatak govori dovoljno za sebe. Ono što jeste problematično u ovom podatku je činjenica da je 1% tog troška vidljivo i odnosi se na direktne troškove povrede na radu. Poslovni ambijent u našoj zemlji u određenoj meri doprinosi takvoj situaciji jer zbog rada na crno, neprijavlivanja povreda na radu, neravnopravnog položaja radnika, veliki broj poslodavac nije svestan veličine tih troškova. Drugi ugao posmatranja ovog problema moramo proučavati kroz prizmu finansijskih ulaganja koja nastaju kao posledica primene definisanih zakonskih normi i načina na koji zaposleni prihvataju određena pravila ponašanja u cilju stvaranja bezbednog okruženja za rad.

Evidentno je da stvaranje okruženja za rad u kome se smanjuje mogućnost dešavanja povreda na radu zahteva određena novčana sredstva. Novčana sredstva možemo posmatrati kroz materijalna ulaganja: nabavku odgovarajućih sredstava za rad, nabavka ličnih zaštitnih sredstava, lekarski pregledi radnika, osiguranje od povreda na radu i sl. Nematerijalna ulaganja se odnose na kontinirane obuke za bezbedan rad. Polazeći od činjenice da su današnja sredstva za rad u velikoj meri konstruisana i proizvedene kao bezbedna, da sam Zakon definiše obavezu za prodavce i uvoznike da za sredstva za rad poseduju uputstva za bezbedan rad, nameće se zaključak da bi trebalo da postoji jasan trend smanjenja broja i težine povreda na radu. Zvanični podaci ne govore u prilog ovoj pretpostavci. Na osnovu toga se postavlja logično pitanje: Zbog čega ne postoji trend smanjenja broja i težine povreda na radu? Na ovo pitanje je teško dati precizan odgovor. Međutim, svest svakog radnika, njegov odnos prema vlastitoj bezbednosti prilikom izvršavanja svakodnevnih aktivnosti, spremnost za poštovanje uputstava za bezbedan rad, vrlo često se javljaju kao uzrok dešavanja povreda na radu. Polazeći od praktičnih iskustava autora, može se nedvosmisleno zaključiti da se povrede na radu dešavaju i u organizacijama koje izdvajaju značajna novčana sredstva za oblast zaštite na radu. Međutim, sama novčana sredstva nisu jedni i dovoljan uslov za stvaranje bezbednog okruženja. Bezbednosna kultura koja polazi od odgovarajućih vrednosti organizacione kulture se sve više posmatra kao veoma značajan faktor koji treba da doprinese stvaranju uslova za rad u kome će se smanjiti broj i težina povreda na radu. Promena bezbednosne kulture i definisanje odgovarajućih vrednosti koje će rukovoditi ponašanjem svakog pojedinca zahteva vreme ali i aktivno upravljanje tim vremenom da bi se stvorili preduslovi za okruženje u kome će se smanjiti broj i težine povreda na radu.

## 2. POJAM BEZBEDONOSNE KULTURE

Većita dilema i pitanje, kako uticati na način razmišljanja i ponašanja svakog radnika, muči veliku većinu poslodavaca u svim organizacijama. Šta je to što opredeljuje da ponašanje određenog pojedinca bude takvo i na koji način se može uticati da se to ponašanje menja? Odgovor na postavljenu dilemu nije lak niti jednostavan. Prvi korak koji se svakako mora napraviti polazi od potrebe da se utvrdi trenutno stanje. Utvrđivanje trenutnog stanja zahteva šire sagledavanje poslovnog i kulturološkog ambijenta. Kada govorimo o poslovnom ambijentu mislimo na delatnost kojom se organizacija bavi. Mišljenja smo da organizacije koje svoju poslovnu aktivnost obavljaju u različitim privrednim delatnostima na različit način percipiraju same sebe kao i okruženje u kome egzistiraju. Poslovni ambijent čini i stepen razvoja društva u okviru koga određena organizacija obavlja svoju poslovnu aktivnost. Stepenu razvoja same organizacije, kvalifikaciona struktura, tehnologija rada kao i ostali individualni faktori u velikoj meri mogu opredeliti način ponašanja svakog pojedinca unutar organizacije. Poslovni ambijent u velikoj meri generiše same organizacije i uticaj svakog pojedinca na trenutno stanje nije lako vidljiv. Taj uticaj se odvija postepeno i može da u velikoj meri unapredi položaj i razvoj organizacije ali istovremeno može da svaku organizaciju uvede u velike probleme. Na taj način postepeno dolazimo do tog individualnog doprinosa svakog pojedinca kao veoma važne karike unutar svake organizacije. Razvijanje njegove samosvesti da on predstavlja značajan činilac određenog radnog procesa i da se od njega zahteva da se i sam uključi u sa određenim predlozima i sugestijama je dugoročno posmatrano najbolji preduslova za stvaranje bezbednog okruženja za rad [2]. Jedna od bitnih komponenti u procesu stvaranja bezbednog okruženja za rad jeste i kultura svakog radnika. Na kulturu svakog pojedinca u velikoj meri utiče i nacionalna kultura koja na direktan ili indirektan način opredeljuje ponašanje svakog pojedinca. Određene kulture imaju veoma specifičan odnos prema radu u procesu razgraničavanja svoje uloge u procesu stvaranja nove vrednosti. (npr. kada pitate jednog engleza šta radi, verovatno ćete dobiti odgovor da je npr. elektroinženjer dok za razliku od njega, većina japanaca će odgovor na to pitanje formulisati npr. radim za Toshiba). Znači, individualne vrednosti se stavljaju u pozadinu ispred kolektivnih vrednosti. Sagledavanje vrednosti koje opredelju način ponašanja radnika u organizaciji je neophodan preduslov za jasno definisanje trenutnog stanja i utvrđivanje polaznog sistema vrednosti koji opredelju način ponašanja pojedinca u okviru određene organizacije. Nakon sagledavanja trenutnog stanja, polaznih vrednosti, definišu se ciljne vrednosti koje u budućem periodu treba da postanu osnov tj. vodilja koji će opredeljivati način ponašanja svih članova jedne organizacije u budućnosti. Ciljane vrednosti se ne postižu brzo i lako. Da bi one postale sastavni deo ponašanja svih zaposlenih neophodno je vreme i aktivno upravljanje procesom implementiranja novog sistema vrednosti u svest svih radnika. Po mišljenju autora, najbolje tehnike polaze od adekvatnih metoda motivacije radnika pri čemu oni jasno učestvuju u definisanju uslova i na veoma jednostavan i transparentan način prate rezultate

promena svog ponašanja. Krajanja posledica promene ponašanja radnika se ogleda u smanjivanju broja i težine povreda na radu što dovodi i do smanjivanja troškova koji nastaju kao posledica povreda na radu.

### 3. PRIKAZ STATISTIČKIH PODATAKA O BROJU POVREDA NA RADU

Zvanična statistika na kraju svake godine prikaže podatke o broju i težini povreda na radu. U niže navedenoj tabeli prikazaćemo dobijene rezultate. Međutim, da bi smo poredili neke podatke potrebno je da razmotrimo i širi spektar okolnosti koje ukazuju da su podaci o povredama takvi kakvi jesu. Svi podaci o povredama pokazuju da se najveći broj povreda na radu dešava u organizacijama koje se bave građevinskom delatnošću i industrijom. Ukoliko pogledamo podatke o privrednim kretanjima u periodu od 2008-2012. godine jasno je da je velika ekonomska kriza u velikoj meri uticala na intezitet privrednih aktivnosti svih pravnih subjekata a pogotovo u industriji i građevinskoj delatnosti. Znači, ukoliko postoji pad aktivnosti u 2012. godini u odnosu na 2008, broj povreda na radu bi trebao da bude značajno manji. Ukoliko se manje gradi, manje proizvodi, zaposleni radnici su manje izloženi mogućnosti dešavanja povreda na radu. Sa druge strane, manjak novca se najlakše manifestuju u smanjivanju ulaganja u sferu zaštite na radu. Bez obzira i na tu činjenicu mišljenja smo da bi usled pada privrednih aktivnosti, primene zakonskih i podzakonskih akta iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, trend pada broja i težine povreda na radu mora biti izraženiji i značajniji.

Tabela br. 1 Statistički podaci o broju povreda na radu

Godina	Broj izvršenih inspekcijskih nadzora u slučaju smrtne, kolektivne, teške i lake povrede na radu				
	ukupno	smrtnih	kolektivnih	teških	lakih
2008.	1.285	42	32	1.034	177
2009.	1.286	37	22	1.004	223
2010.	1.322	35	29	1.026	232
2011.	1.082	28+18	24	976	54
2012.	1.243	26+13	24	1003	177

Posmatrajući gore navedene podatke možemo konstatovati da kod teških povreda na radu ne postoji jasan trend opadanja tih povreda. Kada su u pitanju smrtne povrede, posmatrajući gore navedene podatke, možemo reći da postoji trend opadanja. Međutim, postoji određeni nesklad u zvaničnim podacima i različitom predstavljanju određenih podataka. Ukoliko pogledamo poslednje dve godine, u tabeli ćemo videti da pored 28 u 2011 i 26 u 2012. godini ima i 18 tj. 13 povreda na radu sa smrtnim ishodom. Krajnji rezultat tj. bilans smrtnih povreda na radu mora da uključi i teške povrede na radu koje su se pretvorile u smrtne. Samo na taj način možemo imati celovitu sliku o broju smrtnih povreda na radu i troškova koji nastaju kao posledica tih povreda, kako za organizaciju tako i za društvo u celini.

Pored toga, u prilog činjenici da ne postoji jasan trend smanjivanja broja i težine povreda na radu govore i činjenice o broju smrtnih povreda na radu pre donošenja Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu je donet 2005. godine pri čemu je ostavljen prelazni period od dve godine do stupanja Zakona na snagu. Ukoliko posmatramo samo smrtno povrede na radu, prema zvaničnoj statistici, u 2002. godini bilo ih je 35, u 2003 ukupno 25, u 2004 ukupno 58, u 2005 bilo ih je 38, u 2006 ukupno 54 i u 2007 bilo ih je 28. Posmatrajući gore navedene podatke možemo uočiti da se broj smrtnih povreda na radu nije značajno menjao od donošenja pomenutog zakona. Posmatrajući zakonske odredbe i njihovu usaglašenost sa regulativom razvijenih zemalja možemo uočiti da ne postoje značajne razlike u pravnom regulisanju oblasti bezbednosti i zdravlju na radu ali jasan trend u smanjivanju broja i težine povreda na radu nije vidljiv.

#### **4. TROŠKOVI PRIMENE ZAKONA O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU**

Kao što smo već rekli, primena odredbi koje proističu iz Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu nose sa sobom obavezu određenih finansijskih ulaganja. Bez obzira na to što privrednici u praksi čestu izdvajanja za oblast zaštite na radu karakterišu kao troškove, mišljenja smo da je ipak reč o ulaganjima. Prevencija je osnov proaktivnog delovanja svake organizacije. U osnovi svake prevencije polazimo od činjenice da je u prvoj fazi potrebno uložiti određena finansijska sredstva da bi se pozitivni benefiti pojavili u narednoj fazi. U ovom radu se dalje nećemo baviti odnosom privrednika prema ulaganjima u zaštitu na radu. Zakon o bezbednosti i zdravlja na radu definiše određene obaveze poslodavaca. Neke od obaveza su: izrada Akta o proceni rizika, obuka zaposlenih za bezbedan rad, lekarski pregledi za radnike koji rade na radnim mestima sa visokim rizikom, ispitivanja uslova radne okoline. Pored ovih obaveza na snazi su ostale neke obaveze iz podzakonskih Akata a tiču se periodičnog pregleda definisanih sredstava za rad, nabavke odgovarajućih ličnih zaštitnih sredstava i sl. Sve napred definisane obaveze zahtevaju određena finansijska sredstva. Sa svim gore navedenim se slažemo. Radnici koji rade na rizičnim poslovima treba da idu na lekarske preglede, da imaju odgovarajuća lična zaštitna sredstva, da koriste bezbedna sredstva za rad. Problem nastaje u praksi. Površno sagledavanje zakonskih obaveza često poslodavcima prave značajne obaveze, pozivajući se na Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, a realno stanje je nešto sasvim drugačije. Npr. inspektori rada veoma često zauzimaju stav da svi radnici koji rade na gradilištima moraju imati lekarski pregled za rad na visini. U praksi, svi radnici ne moraju da rade na visini i odgovarajućom podelom rada određeni radnici ne moraju da rade na visini a samim tim i poslodavac nema obavezu da iste upućuje na lekarski pregled. Posebno je pitanje radnika koji u takvoj konstalaciji nisu sposobni za rad na visini. Poslodavac ne sme da ga otpusti ali ne može ni da ga rasporedi na neko drugo radno mesto jer ga nema ako je u pitanju građevinska kompanija. U Pravilniku o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima je definisano da

radnici koji rade kao točioci na benzinskim pumpama moraju da idu na lekarske preglede. Osnov za visok rizik a samim tim i lekarski pregled su hemijske materije. Ispitivanjem koje je radilo licencirano preduzeće, u tri zone (kod rezervoara, kod mesta gde se benzinski automat stavlja u ležište, u zoni disanja točioca), utvrdilo se da su izmerene vrednosti daleko ispod graničnih vrednosti. Mišljenja smo da se zbog svega navedenog mora voditi ne samo računa o formi nego i o suštini. Insistiranjem na određenim formalnim aspektima, sa površnim tumačenjem istih, veoma često pravi značajne obaveze za poslodavce. Nažalost, ulaganja u ispunjavanje određenih obaveza vrlo često ne doprinosi stvaranju bezbednog okruženja niti smanjivanju broja i težine povreda na radu. Upravo zbog toga smatramo da je veoma bitno promeniti način razmišljanja i stvarati određenu bezbednosnu kulturu koja će svojim vrednostima doprineti realnom sagledavanju stanja u praksi. Na taj način bi i sami poslodavci imali bolji odnos prema ulaganjima u sferu poslova bezbednosti i zdravlja na radu jer bi i sami lakše videli efekte i došli do spoznaje da se insistira na stvarima koje zaista mogu da stvore preduslove za bezbedan rad i manje troškove poslovanja.

#### **4. ZAKLJUČAK**

Na osnovu svega napred navedenog smatramo da se polazna hipoteza po kojoj se ne može očekivati smanjenje broja i težine povreda bez promene bezbednosne kulture može prihvatiti. Sredstva za rad koja se koriste u procesu izvršavanja radnih aktivnosti su još u konstruktivnoj fazi definisana kao bezbedna. Tehnologije izvođenja određenih radova su prisutne i samo je pitanje da li je neko zainteresovan da se upozna sa istim. Ukoliko pođemo od ozbiljnog poslodavca koji je spreman da uloži u stvaranje bezbednih uslova za rad, verovatnoća dešavanja povreda na radu kod njega je manja ali ipak postoji. Ljudski faktor se vrlo često javlja kao izvor i uzrok dešavanja povreda na radu. Upravo zbog toga se mora posvetiti značajno veća pažanja spoznaji uzroka i motiva ponašanja svakog radnika. Neophodno je da se kroz proaktivno sagledavanje uzorka i motiva određenog ponašanja definiše određena strategija promene bezbednosne kulture. Proces promene neke bezbednosne kulture se ne dešava preko noći i zahteva vreme. Međutim, bez promene bezbednosne kulture, aktivnog upravljanja tim procesom, konstantne edukacije svih radnika o značaju i razumevanju neophodnosti promena, teško se mogu stvoriti uslovi u kojima će se broj i težina povreda smanjiti.

#### **LITERATURA**

1. Todorović, M., Živković, S. *Organizational culture in the function of occupational health care at work*, Interenacional conference - Life cycle engineering and management ICDQM - 2010, Proceedings, 2010, 155-161.
2. Živković, S., Todorović, M., Nikolić, V. (2012): Comparative analysis of the effects of organizational culture on occupational safety and health at work system in business organizations in Slovenia and companies in Serbia, Safety engineering, Niš, vol. 2., No. 1., str. 11-18, 2012.