

**ПОВРЕДА НА РАДУ:
НОВИНЕ У ЗАКОНСКОМ ДЕФИНИСАЊУ
ПОЈМА ПОВРЕДЕ НА РАДУ И ПОЈАВНИМ
ОБЛИЦИМА ПОВРЕДЕ НА РАДУ У ПРАКСИ**

Апстракт: Законом о изменама и допунама Закона о здравственом осигурању, под повредом на раду не подразумевају се професионална обољења, као и повреде при доласку, односно повратку са посла. С друге стране, повреда на раду је дефинисана Законом о пензијском и инвалидском осигурању према коме се повредом на раду сматра и повреда коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада или обрнуто, на путу предузетом ради извршавања службених послова и на путу предузетом ради ступања на рад, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Сем у законским решењима, повреде на раду се мењају и у свом појавном облику у пракси. Уз класичне повреде на раду у виду лакших и тежих телесних повреда, нове повреде на раду условљене су коренитим променама у свету рада. Висок степен аутоматизације рада, неслућени информатички напредак, нестандардна радна места, експанзија флексибилних облика радног ангажовања и низ других новина уз разна олакшања у обављању послова радног места доносе и тешкоће. Стрес, мобинг, разни облици дискриминације и узнемиравања, нова зрачења, извори буке, мењају облике повреде на раду, захтевају прилагођавања и мултидисциплинарни приступ овом питању. Стратешко опредељење у области безбедности и здравља на раду мора да држи корак са променама и новим потребама, што значи да је обавеза заштите здравља радника проширена обавезом о заштити његовог менталног здравља, а да су безбедни услови рада они у којима се поред физичког, штити и психички интегритет.

Кључне речи: повреда на раду, професионално обољење, накнада штете, запослени послодавац, синдикална организација.

* Рад примљен: 18.11.2012.

Рад прихваћен: 09.12.2012.

Без увода

Законом о пензијском и инвалидском осигурању¹, чланом 22. регулисано је да се повредом на раду, у смислу овог закона, 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.

Надаље, повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин из претходног става, коју осигураник - запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца код кога је запослен.

Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин из претходног става, коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада или обрнуто, на путу предузетом ради извршавања службених послова и на путу предузетом ради ступања на рад, као и у другим случајевима утврђеним законом.

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 с њим.

Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин из ст. 1. до 4. члана 22., коју осигураник претрпи у вези с коришћењем права на здравствену заштиту по основу повреде на раду и професионалне болести.

Чланом 23. наведеног Закона, регулисано је да се повредом на раду сматра и повреда проузрокована на начин предвиђен у члану 22. овог закона коју осигураници претрпе учествујући: у акцијама спасавања или одбране од елементарних непогода или несрећа; у војној вежби или у вршењу других обавеза из области одбране земље утврђених законом; на радном кампу или такмичењу (производном, спортском и др.); на другим пословима и задацима за које је законом утврђено да су од општег интереса.

Овим законом, у члану 23, регулисане су и професионалне болести. Наиме, професионалне болести су одређене болести настале у току осигурања, проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које је осигураник обављао.

¹ „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 и 101/2010.

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 за пензијско и инвалидско осигурање.

Предмет Закона о здравственом осигурању², према члану 1 закона, су права из обавезног здравственог осигурања запослених и других грађана обухваћених обавезним здравственим осигурањем, организација и финансирање обавезног здравственог осигурања, добровољно здравствено осигурање и друга питања од значаја за систем здравственог осигурања.

Право на на здравствену заштиту регулисано је чланом 33 овог закона. Тако, чланом 33 ст. 4-6 Закона о здравственом осигурању било је регулисано да: “ Повреда на раду утврђује се на основу извештаја о повреди на раду која се догоди на раду који је под непосредном или посредном контролом послодавца, у складу са прописима којима се уређује заштита здравља и безбедност на раду.

Повреда на раду или професионална болест утврђују се у складу са прописима којима се уређује пензијско и инвалидско осигурање.

Републички завод, односно матична филијала, у поступку остваривања права из обавезног здравственог осигурања осигураних лица процењује извештај о повреди на раду из става 4. овог члана, односно да ли је повреда на раду утврђена у складу са прописима којима се уређује пензијско и инвалидско осигурање”.

Новоусвојеним изменама Закона о здравственом осигурању објављеним у “Сл. гласник РС”, бр. 57/2011 од 01.08.2011. године, чланом 9. регулисано је да: “У члану 33. ст. 4–6. мењају се и гласе: “Повреда 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 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.

Под повредом на раду у смислу става 4. овог члана не подразумевају се професионална обољења, као и повреде при доласку, односно повратку са посла.

2 „Службени гласник РС”, бр. 107/2005 и 109/2005 - испр.

Под професионалним обољењем у смислу овог закона подразумева се обољење настало услед дуже изложености штетностима насталим на радном месту.”

После става 6. додају се ст. 7. и 8. који гласе: “Повреда на раду утврђује се на основу извештаја о повреди на раду (у даљем тексту: повредна листа), који је под непосредном или посредном контролом послодавца и која се доставља Републичком фонду, односно матичној филијали ради остваривања права из обавезног здравственог осигурања у складу са овим законом.

Садржај и образац повредне листе и начин попуњавања, односно достављања, обраде података из повредне листе, као и друга питања од значаја за утврђивање повреде на раду, споразумно прописују министри надлежни за послове заштите здравља и безбедности на раду.”

Будући да се важећим Законом о пензијском и инвалидском осигурању под повредама на раду и даље сматрају и повреде настале на путу до посла и назад, а да је новоусвојеним изменама Закона о здравственом осигурању регулисано да се под повредом на раду не подразумевају повреде при доласку, односно повратку са посла, неопходно је да се што пре ускладе одредбе Закона о пензијском и инвалидском осигурању и Закона о здравственом осигурању.

1. Последице неусаглашености закона

Коју законску одредбу применити, уколико се запослени повреди приликом доласка на посао, односно повратку са посла?

Члан 96 Закона о здравственом осигурању гласи:

„ Висина накнаде зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, као и из средстава послодавца у случајевима из члана 74. став 1. тач. 1), 3), 4), 5) и 7) овог закона износи 65% од основа за накнаду зараде.

Висина накнаде зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, као и из средстава послодавца у случајевима из члана 74. став 1. тач. 2) и б) овог закона износи 100% од основа за накнаду зараде.“

Дакле, запослени који је претрпео повреду на раду или оболео од професионалне болести, за време боловања има право на исплату 100% просечне зараде остварене у три месеца која претходе месецу у којем је наступила привремена спреченоста за рад, а ова исплата не може бити мања од минималне зараде.

Примењујући одредбе Закона о пензијском и инвалидском осигурању, запослени који се повреди приликом доласка на посао, односно запослени који претрпи повреду приликом повратка са посла право на исплату 100% накнаде зараде, док примењујући новоусвојене одредбе Закона о здравственом осигурању у том случају запослени би имао право само на исплату 65% накнаде зараде. На овај начин, неусаглашеност, тачније примена усвојених измена Закона о здравственом осигурању најдиректније штети положају запослених. То даље значи да би, захваљујући овим изменама, послодавци могли да уштеде знатна новчана средства. Измене нису без утицаја ни на рад Републичког завода за здравствено осигурање.

Наиме, члан 102 Закона о здравственом осигурању регулише обезбеђивање исплате накнаде зараде на следећи начин:

Накнаду зараде за случајеве привремене спречености за рад за првих 30 дана спречености за рад обезбеђује послодавац из својих средстава, а од 31-ог дана накнаду обезбеђује Републички завод, односно матична филијала.

Изузетно, накнада зараде обезбеђује се осигуранику из средстава обавезног здравственог осигурања од првог дана спречености за рад због добровољног давања ткива и органа, као и осигуранику мајци, односно оцу, усвојитељу или другом осигуранику који се стара о детету, за време привремене спречености за рад због неге болесног детета млађег од три године.

Изузетно, за осигураника-запосленог накнаду зараде у случају привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалне болести, обезбеђује послодавац из својих средстава за време трајања радног односа осигураника, од првог дана привремене спречености за рад, за све време трајања привремене спречености за рад осигураника. За осигураника коме је престао радни однос у току коришћења права на накнаду зараде због повреде на раду или професионалне болести, исплату накнаде зараде обезбеђује матична филијала, односно Републички завод од дана престанка радног односа осигураника.

За осигуранике-предузетнике и свештенике и верне службенике, накнаду зараде због повреде на раду или професионалне болести обезбеђује матична филијала, односно Републички завод од 31-ог дана спречености за рад и за све време трајања привремене спречености за рад осигураника због повреде на раду или професионалне болести.

Као основни пропис који уређује радне односе у Републици Србији, Закон о раду³ прво прописује општу заштиту на следећи начин: запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом. Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица. Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду⁴.

У делу који се тиче накнаде зараде, Закон о раду прописује да запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то најмање у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, односно у висини од 100% просечне зараде за претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу⁵.

Закон о безбедности и здрављу на раду⁶, је основни закон у материји безбедности и здравља на раду у Републици Србији и уређује спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом⁷. Овим законом прописана је обавеза послодавца да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом ради накнаде штете. Такође, утврђено је да финансијска средства за осигурање запослених падају на терет послодавца, а одређује се у зависности од нивоа ризика од повређивања, професионалног обољења на радном месту и радној околини. Услови и поступци осигурања од повреда на раду и професионалних обољења запослених уређују се законом⁸. Мада је законом нормирана обавеза послодаваца да

3 „Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09.

4 Закон о раду, чл. 80.

5 Закон о раду, чл. 115.

6 „Службени гласник РС”, бр. 101/05.

7 Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 1.

8 Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 53.

осигуравају своје запослене, пропуштено је да се нормирају и санкције за несавесне послодавце који ову своју обавезу пренебрегну⁹.

Осигурање запослених на раду познато је као колективно осигурање запослених. Послодавац закључује полису колективног осигурања код осигуравајућег друштва по избору и тако обавезу накнаде штете пребацује на осигуравача који за то прикупља новчана средства кроз премије. За послодавца је плаћање премије изванредно утрошак, који, за разлику од неизвесности у погледу броја повреда на раду и износа потребног за исплату накнаде штете запосленима, може дугорочно да планира.

Готово све осигуравајуће куће нуде колективно осигурање као једно од најзначајнијих и данас у пракси најприсутнијих врста осигурања лица од последица несрећног случаја. Оно се може уговорити са важном штом само за време обављања занимања, али и за 24 часа свуда и на сваком месту. У највећем броју случајева, колективним осигурањем обезбеђује се заштита запослених од последица повреда задобијених на послу, на путу од куће до посла и од посла до куће, на службеном путу, као и заштита њихових породица у случају смрти осигураника као последице несрећног случаја или болести. Под овом заштитом подразумева се новчана накнада коју добија осигураник у случају трајног губитка опште радне способности тј. инвалидитета, пролазне неспособости за рад, односно чланови његове породице у случају његове смрти услед болести или несрећног случаја. У случају реализације осигураног случаја, осигураници имају право да се за накнаду из осигурања обратe непосредно осигуравачу, а накнада из осигурања се, сходно томе, исплаћује директно осигуранику, тј. кориснику осигурања¹⁰.

Дефинисање повреде на раду може бити од значаја за остваривање права на новчану накнаду од осигуравајуће куће. Уколико је при подношењу захтева за накнаду штете поредно приложити и попуњен Извештај о повреди на раду, за запосленог ће и те како бити значајно да ли је код њега утврђена повреда на раду или није. Уколико његова повреда није утврђена као повреда на раду и осигураник-запослени не добије Извештај о повреди на раду оверен од стране надлежне филијале здравственог осигурања, висина накнаде зараде која се обезбеђује из средстава послодавца, односно из средстава обавезног здравственог осигурања неће износити 100% од основа за накнаду, већ свега 65%, а

9 З. Илкић, *Осигурање од последица несрећног случаја-особености и осигураници случајеви*, ПРАВО-теорија и пракса, год. XXVIII, бр. 10-12, стр. 146.

10 З. Илкић, *ibidem*, стр. 138.

неће имати право ни на накнаду штете од осигуравајуће куће по полиси колективног осигурања запослених.

Очекивано, прве реакције у медијима поводом измењене дефиниције повреде на раду, могле су се чути од стране синдикалних организација. Из синдиката Независност, те Конфедерације слободних синдиката изражен је став да изменама Закона о здравственом осигурању држава чини уступак послодавцима, да се проблем накнаде приликом повреда на путу ка послу могао решити и колективним уговорима, а не изменама Закона о здравственом осигурању, те да се такве повреде код неког послодавца догађају једном у неколико година, па се поставља питање хуманости у односу послодавац-радник¹¹. Од стране предлагача усвојеног Закона о изменама и допунама закона о здравственом осигурању, тј. из министарства здравља могло се чути да је ово министарство предлагањем закона који радницима укида право на пуну зараду и одштету од послодавца за повреде на путу и од радног места ускладило законска акта са светским стандардима и прихватило дефиницију повреда на раду по стандардима Светске здравствене организације која подразумева да је послодавац крив само за повреде које се дешава на простору у којем се ради и за који је одговоран, а то није пут од куће до посла¹².

Послодавци негирају да су у питању знатне уштеде и уступци захваљујући којима су на великом добитку. У прилог томе истичу да су повреде које запослени претрпи при доласку, односно у повратку са посла ретке, да је њихов проценат у укупном броју повреда на раду мали, те да стога никаквих великих уштеда и олакшица заправо и нема. Има оправдања за став да послодавац може да буде одговоран за оно што се десило на путу ако организује превоз запослених, али не и у супротном. Надаље, код повреда на раду које би се задобиле при доласку на посао, односно одласку са посла, лакше је било злоупотребити утврђена права, најчешће тако што ће се лекар довести у заблуду: теже је проверити и уврдити нетачну чињеницу да се повреда десила на путу ка послу, односно на повратку са посла, него на самом радном месту.

Што се тиче Републичког завода за здравствено осигурање, исти истина нема обавезу исплате наканде зараде у случају привремене спречености за рад због повреде на раду. Међутим, уколико повреда

11 Доступно на страницама: http://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2011&mm=08&dd=02&nav_id=529309, 02.08.2011. <http://www.kss.org.rs/index.php?page=arhiva&mode=tekucagodina&id=/news/2011/08/110802.htm>, 02.08.2011.

12 http://www.alo.rs/vesti/38044/Ministar_Tako_to_rade_u_EU, 30.07.2011.

запосленог није утврђена као повреда на раду, запосленом припада свега 65% накнаде зараде, која ће од 31-ог дана привремене спречености на рад ићи на терет управо Републичког завода за здравствено осигурање, те стога нема места незаинтересованости у регулисању овог питања.

Одговор на питање коју законску одредбу применити, уколико се запослени повреди приликом доласка на посао, односно повратку са посла, можемо добити и само са позивом на начело *in favour laborem*. Позивајући се на ово начело, правни поредак је склон да пружа нешто јачу заштиту раднику у радном односу. Таква интенција добија смисао и замах у међународним стандардима рада и активностима МОП-а, јер је стварање међународног законодавства довело до знатног проширивања чинилаца који утичу на доношење заштитничког радничког законодавства, увршћивањем у њих поред представика влада и представнике радника и послодаваца¹³. Социјална димензија активности МОП-а јача је данас, него у периоду када је основана¹⁴. За Републику Србију, посебно је значајна нормативна активност Европске уније, која представља једини регион у свету у којем константно опадају повреде на раду и професионалне болести. Европска унија донела је преко педесет директива о заштити на здравља и безбедности на раду, а поред тога спроводи и практичне активности на том плану¹⁵. Основне постулате о неопходности побољшања безбедности и здравља на раду садржи Директива бр. 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера подстицања побољшања безбедности и здравља радника на раду, која је донета пре више од 30 година.¹⁶

С друге стране, одговор на питање коју законску одредбу применити, уколико се запослени повреди приликом доласка на посао, односно повратку са посла добија се применом правила *lex posterior derogat legi priori*, потоњи закон укида ранији. Према овом правилу, правна норма прећутно губи своје важење када на снагу ступи једна норма чија је садржина супротна некој већ постојећој норми, али исте правне снаге, која није изричито укинута.

13 С. Ковачевић-Перић, *Допринос пристојног рада*, Радно и социјално право, бр. 1/2011, год XV, стр. 14.

14 С. Ковачевић-Перић, *ibid*, стр. 17.

15 С. Јашаревић, *Актуелни концепт здраве средине међународним правним стандардима*, Социјална права и европске интеграције, Зборник радова са Саветовања правника, 2011, стр. 38.

16 Директива бр. 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера подстицања побољшања безбедности и здравља радника на раду, Службени лист Л183, 29/06/1989, стр. 0001-008.

Ако је неприхватљиво да се питање дефиниције повреде на раду које је до сада било законом уређено, сада решава на неки други начин, нпр. колективним уговором, још је неприхватљивије да постоји колизија два закона, Закона о пензијском и инвалидском осигурању и Закона о здравственом осигурању. За правни систем који претендује да буде модеран и систематичан, исту би требало отклонити у што краћем временском року и на несумњив начин.

2. „Нове“ повреде на раду

У Извештају о раду Министарства рада и социјалне политике¹⁷, за период 1. јануар - 31. децембар 2011. године, налази се између осталог и Извештај о обиму и ефектима инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду. У наведеном периоду извршен је 33.861 инспекцијски надзор у области радних односа, а у области безбедности и здравља на раду извршено је 15.655 инспекцијских надзора. Током наведеног периода, поводом пријављених повреда на раду извршено је 1.243 инспекцијских надзора и то:

- 28 надзора поводом смртних повреда на раду (15 смртних повреда на раду у делатности грађевинарства, 4 смртне повреде на раду у делатности индустрије, 3 смртне повреде на раду у делатности саобраћаја, складиштења и веза, 3 смртне повреде на раду у делатности трговине на велико и мало; 1 смртна повреда у делатности пољопривреде, лова и риболова; 1 у делатности шумарства и 1 у делатности оправке моторних возила);
- 18 надзора поводом тешких повреда на раду са смртним исходом (8 тешких повреда на раду са смртним исходом у делатности грађевинарства, 4 у делатности индустрије, 3 у делатности саобраћаја, складиштења и веза, 1 у делатности вађења руде и камена, 1 у комуналној делатности и 1 у делатности пољопривреде, лова и риболова);
- 24 надзора поводом колективних повреда на раду (9 колективних повреда на раду у делатности грађевинарства, 10 колективних повреда на раду у делатности индустрије, 2 колективне повреде на раду у делатности трговине на велико и мало, 1 колективна повреда на раду у делатности саобраћаја,

¹⁷ Извештај је од јануара 2012. године доступан на интернет страници Министарства рада и социјалне политике. <http://www.minrzs.gov.rs/cms/>

складиштења и веза, 1 колективна повреда на раду у делатности оправке моторних возила, 1 у комуналној делатности);

- 955 надзора поводом тешких повреда на раду,
- 218 инспекцијских надзора поводом лакших повреда на раду.

Највећи број тешких повреда на раду које су пријављене инспекцији рада догодио се у делатности индустрије и то у делатности производње метала, металних производа, машина, саобраћајних средстава и електричних уређаја, производњи прехранбених производа, пића и дувана, као и у делатности грађевинарства, саобраћаја, складиштења и веза, здравству и социјалном раду, трговини на велико и мало.

Инспекторат за рад, дакле, обавља послове инспекцијског надзора у области рада, радних односа и безбедности и здравља на раду, као и увиђај смртних, тешких и колективних повреда на раду. Активности инспектората усмерене су ка сузбијању рада на црно, смањењу броја повреда радно-правних односа (прековремени рад, исплата зарада, разни облици дискриминације), као и ка изградњи модерног система инспекције рада. Циљ укупне политике надзора у области безбедности и здравља на раду, је пре свега спречавање повреда на раду и професионалних обољења, а заснива се на покретању низа активности у више области деловања као што је, на пример, успостављање одговорности послодавца у свим фазама рада, примена превентивних мера у свим облицима рада и технолошким фазама рада, процена ризика и управљање истим на свим местима рада, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, праћење њиховог здравственог стања, праћење параметара услова радне средине и слично. Надзор се врши код домаћих и страних правних и физичких лица који имају запослене, односно имају статус послодавца.¹⁸

Овако постављени концепт третирања и евидентирања повреда на раду не прати у довољној мери промене које су се у међувремену десиле. Промене нису заобишле ниједну област друштвеног односа. Свет рада сигурно нису. Уз класичне повреде на раду у виду лакших и тежих телесних повреда, нове повреде на раду условљене су коренитим променама у свету рада. Висок степен аутоматизације рада, нестандартна радна места, нестандартна организација радног процеса и управљања њиме, техничке иновације, неслућени информатички напредак, експанзија флексибилних облика радног ангажовања, променљиво радно време и низ других новина уз разна олакшања у обављању послова радног места доносе и тешкоће.

¹⁸ Надлежност инспектората за рад доступна на на интернет страници Министарстав рада и социјалне политике. <http://www.minrzs.gov.rs/cms/>

Нове животне и радне околности доносе и нове проблеме. Појављују се неки нови ризици (као што је стрес), настају нови радни процеси и супстанце, машине су све сложеније, јављају се нова зрачења, извори буке (нпр. од компјутерске опреме), заразне болести (нпр. птичији грип), расте употреба наркотика на послу.¹⁹ Поред наведеног, одређени ризици су карактеристични за земље које су ушле у процес транзиције, међу којима је и Република Србија. Процес приватизације значи опредељење за тржишну привреду и либерализацију приватне иницијативе, напуштање познатог и сигурног радног места и његово моделирање у корист и по мери послодавца. Тржишни систем који је конципиран на индивидуализму и сведен на стицање профита, довео је до драматичних промена које нису заобишле ниједну област друштвених односа - свет рада сигурно нису.

Актуелни концепт повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом морао би да призна, препозна и укључи нове психо-социјалне ризике²⁰ који су присутни у свим делатностима и врстама послова, а услед којих настају нове повреде, професионална обољења и обољења у вези са радом. Ови ризици су везани за организацију радног процеса, начин управљања, вертикалне и хоризонталне односе унутар радне средине, психофизичке способности запослених, социјалне односе и понашања на раду и ван рада.

У групи тзв. „нових ризика“ не можемо, а да не издвојимо мобинг као специфичан и актуелни ризик²¹. У Републици Србији донешен је посебан Закон о спречавању злостављања на радном месту²², а затим ради његовог спровођења и Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом запослених од узнемиравања на раду²³. Након нормативног регулисања, уследио је велики број усмених расправа и писаних радова на тему мобинга, међу

19 С. Јашаревић, *op. cit.*, стр. 37.

20 О најзаступљенијим психосоцијалним ризицима у радној средини и тесној вези између психо-социјалних фактора на раду и обољења запослених, види више С. Јашаревић, *Актуелни концепт здраве средине међународним правним стандардим*, стр. 41-45.

21 Л. Јовевски, *Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен*, *Правни живот*, 2011, бр 11/2011, стр. 515.

22 „Службени гласник РС”, бр. 36/10.

23 „Службени гласник РС”, бр. 62/10.

стручњацима²⁴, у широј јавности још више²⁵. Последице које мобинг има осећају се у више сфера, као што су психичка и медицинска, психосоматска, етичка и економска, социјална и правна²⁶. Сумирајући све његове последице, мобинг се мора разматрати са аспекта заштите здравља и безбедности на раду: пошто мобинг представља повреду више социјалних права и повреда праву приватности и уопште достојанства на раду, може се рећи да је заштита од њега једно од кључних питања заштите на раду²⁷.

Питање о „управљању стресом“ данас представља део концепта о управљању човековим ресурсима, али и заштита здравља и безбедности на раду, о очувању здравља радника је проширено обавезом о заштити менталног здравља²⁸. Не може се порећи да су све израженије потребе за мултидисциплинарним приступом у циљу стварања безбедних услова рада у којима се штити не само физички, него и психички интегритет запосленог.

Повреде на раду, поред дефинисања путем законских норми, идентификују најпре, правила медицинске струке. Класичне повреде тичу се најпре физичког интегритета запосленог. Психички бол, страх, стрес везујемо за настанак професионалних обољења и болести у вези са радом, с тим да је за настанак професионалног обољења потребно да наведена стања дуже да трају, тачније запослени треба да им буде дуже изложен на радном месту. Да ли се једном претрпљени психички бол, интензиван страх и стрес могу сматрати као повреда на раду? Свакако да је ту пресудна реч, односно налаз поступајућег лекара, односно лекарске комисије. Конкретна ситуација у којој запослени није претрпео физичке последице у виду телесне повреде, али је чији су живот, достојанство и психички интегритет били непосредно угрожени и услед чега је

24 Види више, Б. Петровић, *Мобинг-правни оквир и заштита жртава према Закону о спречавању злостављања на раду*, Правна ријеч, Бања Лука, бр. 27/2011, стр. 539-552, С. Ковачевић-Перић, *Злостављање на раду (de lege lata-de lege ferenda)*, Правна ријеч, Бања Лука, бр. 27/2011, стр. 553-566, В. Боранијашевић, *Поцесноправни аспект мобинга*, Правни живот, 2011, бр. 11/2011, стр. 917-931; П. Михајловић: *Злостављање на раду-мобинг*, Правни живот, 2010, бр. 11/2010, стр. 789-803; С. Пауновић-Р. Косановић, *Злостављање на раду-мобинг*, Социјална мисао, 2010, вол. 17, бр. 2, стр. 37-47; Д. Симоновић, *Појам, облици и регулатива мобинга*, Социјална мисао, 2010, вол. 17, бр. 2, стр. 11-35.

25 „О мобингу има толико много говорника, а толико мало слушатеља, Л. Јовевски, *op.cit.*, стр. 516.

26 Л. Јовевски, *op.cit.*, стр. 516.

27 Л. Јовевски, *op.cit.*, стр. 520.

28 Л. Јовевски, *op.cit.*, стр. 515.

доживљен страх и стрес у виском интензитету, може бити цењен и као повреда на раду²⁹. Изостанак телесне повреде код запосленог у некој конфликтној ситуацији или несрећном случају може да буде резултат пуког случаја или срећних околности, али то не мора аутоматски да значи да повреда није било. Повреда се може тицати психичког интегритета запосленог и може, по својој хитности, захтевати медицинску санацију једнаку оној која се пружа у случају повреде телесног интегритета. Правовремено реаговање путем признавања повреде на раду, спречиће да одређени ризици-штетни утицаји, којима су запослени изложени, дуже трају, па да након дуже изложености постану професионално обољење или болест на раду са трајним последицама.

Стратешко опредељење у области безбедности и здравља на раду мора да држи корак са променама и новим потребама, како би се промовисала „добробит на раду“, односно физичка, морална и социјална добробит, а не нешто што се мери само непостојањем повреда на раду или професионалних болести. Сем наведеног опредељења Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012³⁰, међу водеће принципе за своје спровођење наводи превенцију. Превенција у области безбедности и здравља на раду је вишеструко ислатива. Иста, између осталог, значи подизање свести на свим нивоима организовања рада, како код послодаваца, тако и код запослених у смислу упознавања и промоције свих професионалних ризика, поготово оних нових

У Републици Србији акценат се ставља на решавање проблема опстанка предузећа и пуког преживљавања запослених. Данашњи привредни амбијент донекле оправдава такав став. Међутим, развој и унашређење области безбедности и здравља на раду како из економских тако и из хуманих разлога заслужују да заузму истакнуто место у програму политике државе. Традиционална приступ пословању и бизнису са својим класичним концептом да корпорација постоји првенствено зато да служи својим власницима, деоничарима и да увећава њихово богатство, нашао се на удару због недостатка друштвене одговорности и различитих облика угрожавања друштва и појединца³¹.

29 Види више, В. Билбија, *Накнада штете из обавезног осигурања запослених од повреда на раду, са посебним освртом на претрпљени страх као повреду на раду*, Осигурање, накнада штете и нови грађански поступци, XIV међународни научни скуп, Београд 2011, стр. 281-287.

30 „Службени гласник РС”, бр. 32/09.

31 Види више С. Прелевић, *Пословна етика - парадокс или неминовност?*, ПРАВО-теорија и пракса, 2011, бр. 1-3, стр. 36-55.

3. Закључак

Безбедност и здравље на раду представљају приоритет без компромиса.

Визија Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године јесте подражавање, у пуној мери, прописа у области безбедности и здравља на раду, подизање свести у овој области, односно успостављање културе рада и стварање предуслова добробити на раду и квалитета живота и здравља на рад.

Мисија Стратегије јесте успостављање система којим се остварују безбедни и здрави радни услови, а који у највећој могућој мери обезбеђују смањење повреда раду, професионалних болести и болести у вези са радом - здрави запослени на безбедним и продуктивним радним местима.

Сем своје визије и мисије, Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године предвидела је већи број активности усмерене ка усвајању механизма и процедура прописа о безбедности и здрављу на раду, доношењу и спровођењу прописа у овој области, утврђивању приоритета у решавању проблематике везане за безбедност и здравље на раду, предвидела је посебне програме у области безбедности и здравља на раду, те успостављање сарадње на националном и међународном нивоу, итд.

На пример, према Стратегији, систем безбедности и здравља на раду ће се заокружити доношењем Закона о осигурању од повреда на раду, ради обезбеђивања накнаде штете. Затим, ради помовисања добре праксе у овој области потребно је одредити и обележавати „Дан безбедности и здравља на раду“ Републике Србије и установити награде добре праксе.

Влада Републике Србије донела је Одлуку о установљавању Дана безбедности и здравља на раду у Републици Србији³² и тако се придружила обележавању Светског дана безбедности и здравља на раду и 28. април установила за Дан безбедности и здравља на раду у Републици Србији.

У Републици Србији није донешен Закон о осигурању од повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете.

Више од тога у којој су мери поједини задаци испуњени, важније је опредељење да се рад на реализацији постављених циљева настави и у наредном периоду.

32 „Службени гласник РС”, бр.17/10.

На основу свега изнетог, дефинисање појма повреде на раду на несумњив начин има приоритетно место у решавању.

Следи праћење, анализа и детекција нових ризика који се јављају у свету рада на начин који укључује пажњу, ангажман и сарадњу на свим нивоима организовања: запослених и послодаваца, синдикалних организација и удружења послодаваца, фондова за пензијско и инвалидско осигурање, министарства рада, осталих заинтересованих министарстава (економије, здравља), високошколских установа, Владиних и других тела, установа (нпр. Републички завод за статистику), невладиних организација.

На крају, као у медицини, превенција је најбољи лек. Свако улагање у превенцију значи добит у будућности, а превентивне мере представљају основ и темељ једне озбиљне и одлучне безбедносне политике.

Бројни прописи, првенствено хетерономне нарави, уређују заштиту на раду, која је постала толико битна и незаобилазна за рад и радни однос да се посебно и специјалистички изучава³³. Конвергенција тј. приближавање радног права и заштите на раду креће се ка осамостаљивању посебне гране - права заштите на раду³⁴. На овај начин, област безбедности и здравља на раду не би била на маргинама интересовања релевантних субјеката, која у жижу долази тек пошто се укорени проблем или деси трагедија.

Научни приступ ће помоћи правовременом, свеобухватном, систематичном и јасном регулисању свих значајнијих питања из области безбедности и заштите на раду, као што је регулисање повреде на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом.

Литература и извори

Илкић З. (2011), Осигурање од последица несрећног случаја-особености и осигурани случајеви, *ПРАВО-теорија и пракса*, бр. 10-12, стр. 146.

Ковачевић-Перић С. (2011), Допринос пристојног рада, *Радно и социјално право*, бр. 1/2011, стр. 13-30.

³³ М, Ђ. Учур, *Конвергенција радног права и права заштите на раду*, Правна ријеч, бр. 21/2011, стр. 488.

³⁴ Види више М, Ђ. Учур, *Конвергенција радног права и права заштите на раду*, Правна ријеч, бр. 21/2011, стр. 488-501.

Петровић Б. (2011), Мобинг-правни оквир и заштита жртва према Закону о спречавању злостављања на раду, *Правна ријеч*, бр. 27/2011, стр. 539-552.

Ковачевић-Перић С. (2011), Злостављање на раду (*de lege lata-de lege ferenda*), *Правна ријеч*, бр. 27/2011, стр. 553-566.

Боранијашевић В. (2011), Поцесноправни аспект мобинга, *Правни живот*, бр. 11/2011, стр. 917-931;

Пауновић Сања-Косановић Р. (2010), Злостављање на раду-мобинг, *Социјална мисао*, вол. 17, бр. 2, стр. 37-47;

Симоновић Д. (2010), Појам, облици и регулатива мобинга, *Социјална мисао*, вол. 17, бр. 2, стр. 11-35.

Јовевски Ј. (2011), Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен, *Правни живот*, бр. 11/2011, стр. 515-527.

Михајловић П. (2010), Злостављање на раду-мобинг, *Правни живот*, бр. 11/2010, стр. 789-803;

Прелевић С. (2011), Пословна етика - парадокс или неминовност?, *ПРАВО-теорија и пракса*, бр. 1-3, стр. 36-55.

Јашаревић С. (2011), Актуелни концепт здраве средине међународним правним стандардима, *Социјална права и европске интеграције, Зборник радова са Саветовања правника*, стр. 31-46.

Учур Ђ. М. (2011), Конвергенција радног права и права заштите на раду, *Правна ријеч*, бр. 27/2011, стр. 487-501.

Билбија В. (2011), Накнада штете из обавезног осигурања запослених од повреда на раду, са посебним освртом на претрпљени страх као повреду на раду, *Осигурање, накнада штете и нови грађански поступци, XIV међународни научни скуп*, стр. 281-287.

Прописи

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 и 101/2010.

Закон о здравственом осигурању, Службени гласник РС”, бр. 107/2005 и 109/2005 - испр.и 57/11

Закон о раду, бр. 24/05, 61/05 и 54/09.

Закон о спречавању злостављања на радном месту, „Службени гласник РС”, бр. 36/10.

Mr Vesna Bilbija, Повреде на раду: новине у законском дефинисању појма повреде на раду..., Радно и социјално право, стр. 141-160, XVI (2/2012)

Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом запослених од узнемиравања на раду, Службени гласник РС”, бр. 62/10

Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2009. до 2012, „Службени гласник РС”, бр. 32/09.

Mr Vesna Bilbija, Master of Science, “Srbija” PTT Communications Public Company, Subotica” PTT Communications Unit

INJURY AT WORK

NOVELTIES IN THE LEGAL DEFINITION OF THE INJURY AT WORK CONCEPT AND MANIFESTATIONS OF INJURY AT WORK IN PRACTICE

Summary

Occupational illnesses and injuries inflicted while getting to work, i.e. getting back from work, are not considered injuries at work under the Law on the Alterations and Amendments of the Law on Healthcare Insurance. On the other hand, injury at work is defined in the Law on Pension and Disability Insurance whereby an injury inflicted by the insured while getting to/from work regularly, during a trip undertaken to perform official business and a trip undertaken to commence work, as well as in other cases laid down by the law are considered injury at work.

Regarding the adopted narrowed definition of injury at work, first the unions raised their voices with a stand that it represented a concession to employers. Bearing in mind that injuries at work inflicted while getting to/back from work do not represent a high percent in the total number of all injuries at work, this legal alteration has a negative impact on the total employer-employee relationship rather than having a practical significance.

Except in legal solutions, injuries at work also change in their manifestation in practice. Additionally to classical injuries at work in a form of light and serious bodily injuries, new injuries at work are conditioned with radical changes in the world of labour. High level of automatisisation of work, an undreamt of progress of informatics, non-standard workplaces, the expansion of flexible form of employment engagement and a series of other novelties, along with various facilitations in performing job's tasks also bring

Мр Весна Билбија, Повреде на раду: новине у законском дефинисању појма повреде на раду..., Радно и социјално право, стр. 141-160, XVI (2/2012)

about difficulties. Stress, mobbing, various discrimination and harassment forms, new radiations and noise sources change the forms of injuries at work, require adaptations and a multi-disciplinary approach in regard to this issue. In the area of safety and health at work, strategic determination must keep up with the changes and new requirements, implying that the obligation to protect workers' health is expanded with the obligation to protect their mental health and that safe working conditions are those wherein mental integrity is protected besides physical one.

Key words: *injury at work, occupational illness, damage compensation, employee, employer, union.*