

# REGIONALNI SAVET SINDIKATA **SOLIDARNOST**

Regionalna projektna kancelarija

Trg Nikole Pašića 5, 11000 Beograd, Srbija

Tel: [+381 11 333 5431](tel:+381113335431)/2, Faks: [+381 11 333 5436](tel:+381113335436)

[www.onthewaytoeu.net](http://www.onthewaytoeu.net) [www.onthewaytoeu.org](http://www.onthewaytoeu.org)

[www.naputukaeu.net](http://www.naputukaeu.net)

Emilija Grujić Mob: [+381 69 101 1572](tel:+381691011572)

Mejl: [emilija.grujic@onthewaytoeu.net](mailto:emilija.grujic@onthewaytoeu.net)

Miodrag Pantović Mob: [+381 69 101 1571](tel:+381691011571)

Mejl: [miodrag.pantovic@onthewaytoeu.net](mailto:miodrag.pantovic@onthewaytoeu.net)

## **Izveštaj – Radna grupa: Radno zakonodavstvo BZR Razvoj BZR legislative – trenutno stanje stvari na Zapadnom Balkanu i u Evropi 20.-22.06. 2018, Trebinje-BiH**

**Učesnici:** Ratković Igor, Šobat Nikola i Simović Dragan (SSRS), Petak Emin i Nuhić Semir (SSS BiH), Miodrag Pantović i Emilija Grujić EKS (regionalna projektna kancelarija), Zarubica Duško i Božović Ranko (SSCG), Petrova Lile, Dekovska Ljubica i Ajeti Shefki (SSM), Dimitrijević Saša, Titović Dejan i Straživuk Saša (UGS), Hadzi Dimov Dejan (KSS), Bojanić Ranko i Kontić Vesna (USSCG), Vuković Duško i Mihajlović Zoran (SSSS), Dr. Čolović Gordana (Akademska zajednica), Kempa Viktor (ETUI), Clements Laurie (Solidarity Center), Pantović Miodrag i Emilija Grujić (Regionalna projektna kancelarija EKS)

Skup je otvorio Izvršni sekretar i predsednik lokalnog veća Istočne Hercegovine SSRS-a Dragan Simović koji je pozdravio učesnike i istakao važnost regionalnog povezivanja sindikalnih centrala prvenstveno u svetlu masovnih fluktuacija radne snage naročito u pograničnim regionima. Istakao je primer Opštine Trebinje gde svake godine preko 2000 radnika odlazi da radi na susedno dubrovačko primorje tokom letnje turističke sezone, a područje Trebinja mora da uvozi radnu snagu iz drugih delova BiH.

Uvodna prezentacija: Ergonomski standardi na radnom mestu i srodne profesionalne bolesti, Prof. dr Gordana Čolović, ppt

Prezentaciju o problemima profesionalnih bolesti sa fokusom na problematiku savremenih kancelarijskih poslova održala je dr. Gordana Čolović i to kroz kreiranja ergonomskog radnog okruženja. Pitanje kvaliteta ergo dizajna svakog radnog mesta je komponenta koja treba da bude individualna u zavisnosti od tipa posla.

Profesorka Čolović se osvrnula i na pitanje humanizacije rada koje se sve više zapostavlja u savremenim radnim uslovima. Da bi se rad humanizovao potrebno ga je prilagoditi čoveku kao individui, a sam proces prilagođavanja ima 3 aspekta i to:

1. pronalaženje metode koja bi imala zadatak da kreira maksimalan učinak i svede naprezanje na minimum



2. poboljša uslove radne okoline
3. stvori optimalni osećaj udobnosti i komfora pri radu

Standardi u oblasti ergnomije se nisu promenili u poslednjih 75 godine dok su se međunarodna ergonomiska situacija i radno okruženje drastično izmenili. Mentalni napor kao rezultat mehanizacije i automatizacije je sve veći. Jedina promena bila je definisanje međunarodnog radnog standarda ISO 10075:91 koja se bavi principima smanjenja mentalnog napora. I sama ergonomija kao disciplina je doživela promene mada je bazična podela na fizičku, kognitivnu i organizacionu ergonomiju ostala.

**Fizička** ergonomija obuhvata stavove o radu koji su iskustveno jako teško promenljivi, pitanje rukovanja materijalima, zatim povrede usled pokreta i mišićno-kognitivne poremećaje. Osnovni cilj je povećanje komfora na radnom mestu, smanjenje bolova i pojave mišićno-koštanih poremećaja. Presudna stvar da bi došlo do primene ergonomskih standarda je utvrđivanje postojanja ergonomskog rizika. Iako se fizički napor ističe kao glavni uzrok poremećaja zdravlja na radnom mestu napor kojim se zaposleni izlažu u kancelariji je često identičan nošenju tereta. Ljudi su evolutivno predodređeni za kretanje, a ne za sedenje, ležanje ili stajanje što je sastavni deo kancelarijskog rada. Konstantno sedenje je opasnije od gojaznosti ili pušenja. Neergonomski položaji tela zbog mišićno-koštanih problema dovode do umora, isrpljenosti i stresa. Mišićno-koštani poremećaji spadaju u najskuplju kategoriju bolesti uzrokovanu radom. Procenjuje se da 2/3 od ukupnog broja kancelarijskih radnika ima neku formu mišićno-koštanih oboljenja. Najčešći poremećaji prouzrokovani kancelarijskim radom su u donjem delu leđa i to kod preko 63% zaposlenih kao i u oblasti vrata 53%. Kao poremećaj se sve više nameće i takozvano „kancelarijsko koleno“. Uzrok tome su najčešće jednolični pokreti koji negativno utiču na zglobove i tetive.

Da bi utvrdila probleme i poremećaje ergonomija koristi biomehaničku analizu pokreta tela i studiju vremena provedenog tokom obavljanja radnih zadataka. Organizacija rada je najbitniji faktor. Da bi se izbeglo gubljenje vremena radni instrumenti bi trebalo da se ostavljaju na mestima predviđenim za to. Pauze bi trebalo da budu kraće i učestalije, a svaki odmor prilagođen odgovarajućoj strukturi rada. Radne stolice bi trebalo da budu prilagođene visini radnog stola. Pravilan položaj tela dok zaposleni sedi ili stoji je ergonomski zdrav i daje optimalnu moć za pregovaranje zato što ne izaziva agresivnost.

**Kognitivna** ergonomija obuhvata mentalni napor, donošenje odluka, ljudsku pouzdanost, radni stres kao i učenje, pamćenje i izražavanje emocija.

**Organizaciona** ergonomija se svodi na komunikaciju, organizaciju rada, timski rad, komunalnu ergonomiju, kooperativni rad i menadžment.

[Učešće radnika u BZR-u: šta je neophodno za uspešnu implementaciju BZR-a](#)  
[Mapiranje trenutne situacije, novi obrazac za ETUI web stranu o zastupanju radnika, ESENER, lobiranje i razni načini kolektivnog pregovaranja](#)  
[Nove ETUI kampanje o BZR-u - podizanje svesti o zdravstvenim rizicima na radnom mestu u korelaciji sa profesionalnim rakom – mapa puta za karcinogene, ppt ETUI, Viktor Kempa](#)

Veliki problem u oblasti primene ergonomskih standarda predstavlja neimplementiranje regulative koja se odnosi na BZR uključujući i ergonomsko prilagođavanje radnog mesta. Kao glavni razlog za to ističe se da to predstavlja previše



posla i da je veliki problem za produktivnost praviti pauze na svakih 20 minuta. Izazovi sa kojima se EU suočava vezani su za pitanje procene rizika i njihovo definisanje kako bi se primenile preventivne mere kojima bi se umanjili rizici za zaposlene. Sve više se insistira na proaktivnoj preventivnoj legislativi, odnosno potrebi za treningom i boljom informisanošću kako bi oni koji se bave BZR u narednih 5 godina mogli da ih bolje implementiraju. Pitanje je i šta sve predstavlja radna okolina i koje rizike sa sobom nosi. Bolesti povezane sa ergonomijom su najčešće povezane sa lošim upravljanjem organizacije rada na poslu. Raste broj muskulaturnih problema odnosno Musculoskeletal Disorders MSD. Sindikati u Holandiji su među prvima pokrenuli kampanje vezene za važnost primene ergonomskih standarda jer na osnovu podataka 60% stanovništva u EU i Holandiji previše sede i imaju velike probleme povezane sa tim. Do 2021/22 planirano je da se sprovede trogodišnja eksperimentalna kampanja sa fokusom na sedeće poslove i neuobičajene pokrete na radnom mestu [www.euti.org/Topics/Health-Safety](http://www.euti.org/Topics/Health-Safety).

Glavne kampanje u oblasti BZR-a na evropskom nivou danas se tiču raka i kancerogenih materija koje su najveći uzročnik smrtnosti. Kampanje se fokusiraju na troškove prevencije i lečenja kancerogenih oboljenja kao i stres kao uzrok porasta obolelih od raka. Na području EU evidentan je i porast profesionalnih poremećaja na radu prouzrokovanih stresom. EU pokušava da kreira sveobuhvatni spisak opasnih i napornih poslova, zatim da definiše prihvatljivo radno okruženje za sve radno sposobne osobe bez obzira na starosnu dob kao i da smanji odnosno eliminiše izloženost stresu i kancerogenim materijama. Sa tim su povezani i ciljevi kampanja na evropskom nivou i to: 1) bolja implementacija sadašnje legislative, 2) poboljšanje prevencije kao i 3) uzimanje u obzir starenja radne snage kao jedno od najbitnijih faktora koji se odnosi na budućnost rada u Evropi.

Da bi se mere zaštite bezbednosti i zdravlja primenile trebalo bi definisati koji su glavni razlozi nesreća i smrtnih slučajeva povezanih sa radom odnosno šta je to nedovoljno organizovano radno mesto, šta bi radi preventive trebalo prvo uraditi i kako definisati dostižne ciljeve. Na globalnom nivou u periodu 2010-11. godine desila su se 192.200 smrtna slučaja tokom rada. U EU, a naročito u novim i potencijalnim državama članicama jedan od najvećih problema u oblasti BZR jesu nesreće koje se ne prijavljuju usled prećutnog dogovora između poslodavca i radnika i drugih uzroka vezanih za loše vođenje evidencija i statistika. Takav problem je naročito izražen na području Balkana gde se dešavalo da EUROSTAT proglasi izveštaje o povredama na radu nekredibilnim zato što su podaci bili nedovoljno pouzdani. U Rumuniji i Bugarskoj je prijavljen visok broj teških povreda na radu, ali relativno mali broj manjih radnih povreda.

Poslednje istraživanje EUROSTAT-a o BZR sprovedeno u 28 država članica EU dalo je rezultate koji mogu da posluže kao dobra osnova za dalji rad na unapređenju sistema bezbednosti rada. Kao rizici su najviše prepoznati opasne hemikalije, azbest, izloženost nano partiklima kao i psihosocijalni rizici. U pogledu legislativnih nedostataka primećeno je i odsustvo regulisanja rada u pokućstvu što predstavlja indirektnu diskriminaciju naročito u oblasti rodnih odnosa. Istraživanje je pokazalo da zaposleni u Agencijama za zapošljavanje imaju malo informacija o rizicima na radnom mestu, da su mladi radnici na privremeno povremenim poslovima izloženi visokim rizicima pre svega opasnim supstancama i teškim fizičkim poslovima bez obzira na pol kao i da migranti koji obavljaju teške i prljave poslove dobijaju malu platu.



Da bi se harmonizovali propisi u oblasti BZR-a na nivou EU bi trebalo doneti zajednički evropski akt kao i direktivu koji bi pokrivali ne samo područje EU, već i zemlje kandidate za ulazak u EU. Ovakva legislativa bi u fokusu trebalo da ima i harmonizovanje radnog okruženja sa čovekom uz adekvatne definicije procena rizika. Mnoge članice EU su izbegavale primene postojećih direktiva. Od početka krize 2008. godine Evropska komisija se bavila pojednostavljenjem legislativne materije BZR-a, ali bez strateškog planiranja. 2014. godine EK je lansirala strategiju o procenama rizika i definisala 3 glavna izazova sa kojim bi se radni standardi mogli suočiti u budućnosti (digitalizacija, automatizacija i robotizacija). Postavlja se pitanje kako kontrolisati radno okruženje zaposlenih ako se radi od kuće i šta sa zaštitom samozaposlenih. U oblasti ergonomije sve direktive treba objediniti jednom zajedničkom ergonomskom direktivom.

U Srbiji je trenutno aktuelno proširenje liste profesionalnih bolesti jer se ergonomske poremećaji ne nalaze na spisku, a zvanične liste profesionalnih oboljenja su veoma male. Ne postoji ni studija uticaja hemikalija na radnu sredinu, a zvanične statistike nisu urađene. Mnoge hemikalije su zabranjene u svetu, a u Srbiji nisu ni prepoznate kao rizične. Veliki broj oboljenja koja su odavno na listi bolesti u svetu nisu prepoznata na nivou Srbije. Stomatolozi često pate od bolesti srca usled vibracija uređaja, a to nije definisano kao profesionalno oboljenje. Medicina rada predstavlja najslabiju kariku jer se njom bavi samo 70 lekara. Veliki broj lekara medicine rada je penzionisan i često se zbog obima posla i oni pozivaju da rade. Da bi ušli u problematiku lekari moraju da prate svako zanimanje i dobiju podatke od ostalih lekara. Podaci su frapantni jer se godišnje samo 6 osoba proglasi da je obolelo od profesionalnih bolesti. Država ne želi da se posveti ovoj problematici. Uslovi rada i način života su se pogoršali usled loše tranzicije što je uslovilo eksploziju kancera.

Svako zanimanje i sa njim povezani uslovi rada se moraju definisati. Sindikati bi trebalo da proslede svoje podatke lekarima i svima ostalima u sistemu medicine rada. Tendencije su usmerene ka skraćivanju lista profesionalnih oboljenja, ali uz podršku akademske zajednice i ETUI-a sindikati mogu da utiču na njeno proširenje. Saradnja sa poslodavcima je u interesu radnika jer bolesti koštaju i njih, a kamoli obolele radnike. Sindikati iz regiona bi kroz mrežu Solidarnosti trebalo da pokrenu regionalnu inicijativu ka vladama država regiona da se poboljša stanje BZR-a za šta je opstanak Soliarnosti kroz projekat izuzetno bitan. Jedna od dobrih stvari treba da bude i organizovanje velike konferencije posle regionalnog istraživanja posvećenog ovoj materiji. Konferencija bi trebalo da bude organizovana na nivou EU. Na Balkanu je takođe potrebno i sprovođenje adekvatne kampanje koja bi uticala na podizanje svesti kod radnika i poslodavaca naročito usled automatizacije i digitalizacije gde se radno okruženje rapidno menja.

### Najbolji primeri kolektivnog pregovaranja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu Solidarity centar, Laurie Clements, ppt

Aktivnosti *Solidarity center* u regionu su fokusirane na pitanja BZR-a i u vezi sa tim SC je pomogao osnivanje regionalnih centara u BiH, Srbiji i Albaniji. Programski deo aktivnosti se najviše sastajao iz emisija o BZR-u na lokalnim televizijama i izdavanju časopisa posvećenog ovoj tematici sa ciljem da se zajednice na lokalnu više zainteresuju za ovu tematiku kako bi se bavile ovim pitanjima. Ogladni primer je rudnik u Majdanpeku u kome se nalazi velika rupa koja zagađuje vodu i pravi probleme lokalnoj zajednici. Takođe, fokus rada je i značaj medicine rada kao preventivnog



mehanizma te su stoga organizovani seminari na koje su pozivani stručnjaci iz ove oblasti. Mladi sindikalci iz Srbije su takođe uključeni u treninge o BZR-u.

Obuka sindikalaca o značaju svrstavanja BZR u kolektivno pregovaranje predstavlja značajan segment SC aktivnosti. Obuka se najčešće vrši kroz grupni rad gde učesnici razmenjuju najbolje prakse iz ove oblasti. Sastavni deo kolektivnog pregovaranja je i jezik pregovaranja jer definiše kako se nešto radi i na koji način. Kada sindikati koriste jezik BZR-a u pregovorima treba da znaju šta time žele da postignu. Ako se tokom pregovaranja postavi pitanje o ozledama i nesrećama sindikati bi trebalo da budu svesni kako da stvari postave na nivo baze, odnosno da jezik kolektivnog pregovaranja bude svima razumljiv, da znaju kako da taj jezik zadovolji potrebe sindikata, način na koji će se primenjivati, da bude u vezi sa radnom praksom i da bude adekvatan promenama i procesima rada koji se odvijaju nebitno na kom nivou.

Komunikacija i edukacija o svakom koraku pregovaranja sa zainteresovanim stranama bi trebalo da budu prioritet. Prevencija nesreća i oboljenja treba najvećim delom da se odvija kroz ugrađivanje snažnih elemenata svesti o rizicima na radnom mestu. Razvijanje svesti podrazumeva dobijanje podataka o svim ozledama kao i o rizicima koji su im prethodili. Pošto sindikati često ne raspolazu tim informacijama trebalo bi da izvrše veći pritisak na poslodavce i predstavnike odbora o BZR-u u preduzećima. Sindikalni lideri su najvažniji inspektori rada.

Rad se tokom ove sesije nastavio podelom u 3 grupe. 1. grupa se bavila pitanjem problema toksičnih hemikalija i kreiranjem sigurnosnih lista koje bi pokrile ovu oblast. 2. grupa se bavila opasnom električnom energijom odnosno pitanjem uticaja para kao produkta proizvodnje i pritiska koji proizvodi. I 3. grupa se fokusirala na najbolje prakse o ergonomiji kao i na ergonomsko uređenje radnog mesta. Učesnici u grupama je trebalo da iznesu najbolje primere praksi iz ovih oblasti kao i potencijalne tačke koje bi ušle u jezik kolektivnog pregovaranja.

1. grupa se najviše fokusirala na pitanje prevencije i predložila je formiranje i razvoj politika u preduzećima koje bi se bavile informisanjem o opasnosti od određenih hemikalija, njihovom bezbednom skladištenju, sistemima upozorenja i medicinom rada. Glavni zaključak grupe je da rizici opasnih hemikalija treba da budu sastavni deo kolektivnog pregovaranja.

2. grupa se fokusirala na stručnu osposobljenost radnika koja bi trebalo da definiše na kom mestu rade i sa kojim tipom struje. Takođe, bitno je da infrastruktura prati normativnu regulativu. Opasna radna mesta bi morala da budu obeležena uz upozorenja koja vrsta energije se tu koristi. Radnici koji tu rade moraju sve nedostatke prijaviti sindikatima, a onda poslodavcu. Sindikati bi trebalo da uvek upozoravaju na zloupotrebe i manipulacije od strane poslodavca, da uvek istraže da li postoje osobe odgovorne za pojedine segmente proizvodnje i da li sigurnosno-ventilni sistemi rade. Dobra komunikacija je ključ svega.

3. grupa se bavila najboljim praksama iz oblasti ergonomije. Da bi se ergonomski dobro oblikovalo radno mesto potrebna su materijalna sredstva te zbog toga telekomunikacione i IT firme imaju najbolje uređena ergonomska radna mesta. Potrebno je definisati šta ergonomska radna sredina podrazumeva kao i na koje vrste poslova primeniti određenu oblast ergonomije. Za svako radno mesto bi trebalo da postoji ergonomsko uputstvo kako bi radnik bio informisan i znao primenjivati



ergonomske standarde. U kolektivne ugovore je potrebno gde god je moguće uneti poglavlje o ergonomske oblikovanom radnom mestu kao i pitanje rekreativnog vremena u vidu pauze uz odgovarajući dizajn okruženja koji zadovoljava potrebe radnika za obavljanje posla. Da bi se poslodavac ubedio da odgovori na zahteve sindikata mora se raspolagati tačnim i proverenim podacima, ali i medicina rada bi trebalo da saraduje sa poslodavcem.

Radno zakonodavstvo: gde smo bili, a gde smo sada u zaključnoj godini projekta radne grupe – Nacionalni, granski i „kućni“ nivo..., Viktor Kempa,  
Predstavljanje upitnika <https://www.surveymonkey.com/r/TMG6DS>

### Zaključci i preporuke

U poslednje četiri godine sprovođenja projekta uočen je napredak u korist svih zainteresovanih strana u oblasti BZR-a. To se naročito odnosi na stalne napore poslodavaca i sindikata da šire informacije, a ne zadržavaju ih samo za sebe. Ostvaren je veliki napredak u obukama predstavnika sindikata kao i medijskom širenju stvari vezanih za primenu BZR-a. Proširen je i krug pojedinaca i eksperata koji se uključio u rad na ovoj materiji. Značenje BZR-a u radnoj sredini u vezi sa zdravljem i sigurnošću je svakako dobilo na snazi. Ostvarena je i sinergija između različitih sindikata, akademske zajednice i eminentnih stručnjaka. U Srbiji i CG zakonodavstvo je usklađeno sa EU direktivama, ali je primena jako slaba. U Makedoniji strategija o primeni BZR-a je doneta do 2020. godine i sindikati su aktivno učestvovali u njenom kreiranju. U većini država povećan je broj akata o proceni rizika, ali suštinski problemi nisu rešeni. Forma se ispunjava, ali se esencija ne menja. Nije suština u tome da li postoji Akt o proceni rizika, već da li je on dobar i primenjiv. Takođe, većina država nije usvojila zakone o osiguranju.

Potrebno je još veće, vidljivije i opipljivije uključivanje sindikata u pitanja BZR-a kako na radnim mestima, tako i na nacionalnom nivou kako bi se povećala percepcija radnika u pogledu njihove uloge u BZR-u. Tamo gde su preduzeća sindikalno organizovana tu zaposleni imaju veća saznanja u pogledu svojih prava, ali i zaštite kroz BZR.

Kolektivno pregovaranje je metodologija sindikata kojom sindikat izražava ono za šta misli da će rešiti njihove probleme, a unosenje materije BZR-a u njih predstavlja dodatni i jak mehanizam radničke zaštite.

Izveštaj sačinili:

E. Gružić 

