

**САЊА ШКОРИЋ\***

Правни факултет за привреду и  
правосуђе  
Нови Сад

**ВЛАДИМИР ЈОВАНОВИЋ\*\***

Факултет за економију и  
инжењерски менаџмент  
Нови Сад

УДК 331.45:331.4  
Монографска студија  
Примљен: 22.12.2016  
Одобрен: 10.01.2017  
Страна: 159-169

## **ПРОЦЕНА РИЗИКА И ЊЕН ДОПРИНОС ЗАШТИТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

**Сажетак:** Право на безбедност и заштиту запослених на раду, поред права на одговарајућу зараду, јесте једно од основних права свих запослених, без обзира где раде и који посао обављају. Међутим, уколико се посматрају запослени као одвојене категорије, посебно тзв. осетљиве категорије – малолетна лица, труднице, породиље, инвалидна лица и сл., остваривање наведеног права има константне препреке у реалности. Такође, ако се одвојено посматрају радна места и засебно процењују ризици по безбедност и здравље запослених на конкретном радном месту, уочиће се сложеност остваривања овог основног права запосленог. Предмет анализе овог рада су актуелни изазови, тренутно стање у реализацији права на безбедност и заштиту запослених на раду, као и анализа напора државе да својим прописима омогући запосленима безбедну и здраву радну средину. Један од тих је свакако обавеза послодаваца да изврше процену ризика за свако појединачно радно место и донесу акт о процени ризика у коме ће бити евидентирани сви параметри везани за дато радно место.

**Кључне речи:** Безбедност и здравље на раду, Процена ризика, Акт о процени ризика

### **Увод**

Осим што се право на безбедност и заштиту живота и здравља запослених може посматрати као једно од основних права запослених, дакле као право из радног односа, оно је, такође и уставноправна категорија и налази се оквиру права на рад<sup>1</sup>. Иако само по себи није посебно уставно право, оно је итекако важно и као такво прокламовано у највишем правном акту државе. Његова даља конкретизација се врши првенствено законима, који су у Републици Србији Закон о раду<sup>2</sup> и Закон о безбедности и здрављу на раду<sup>3</sup>, а затим и подза-

\* sanja@pravni-fakultet.info

\*\* jovanovicvld@gmail.com

<sup>1</sup> Члан 60., став 4. Устава Републике Србија *Службени гласник РС* бр. 98 (2006).

<sup>2</sup> Закон о раду, *Службени гласник РС* бр. 24 (2005), 61 (2005), 54 (2009), 32 (2013) и 75 (2014).

конским актима хетерономне и аутономне природе. На сличан начин је ово право регулисано и у суседној Хрватској, што је и разумљиво, обзиром на то да обе државе почивају на сличном радноправном наслеђу. И у теоријским одређивањима, теоретичари обе државе заштиту радника, у којој се налази и заштита безбедности и здравља на раду, сврставају у једно од начела радног права, као наставне и научне дисциплине<sup>4</sup>.

Европска унија, такође придаје велики значај заштити безбедности и здравља запослених. У њеној најновијој стратегији – Стратешки оквир ЕУ за подручје сигурности и заштите здравља на раду за период 2014-2020., Европска унија наводи разлоге константног и перманентног развоја у овој области, до којих је дошао Европски опсерваториј за ризике, који би били: „Утицај нове технологије и променљивих државних и социјалних услова, доводи и до непрестаног мењања радних места, радних навика и поступака, те нове ситуације доносе нове ризике и изазове за раднике и послодавце, којима се мора приступити политички, управно и технички да би се осигурао висок ниво сигурности и здравља на раду“<sup>5</sup>. Анализом појединих извора ЕУ, може се закључити да је њена политика у области безбедности и здравља на раду заснована на превентивним приступима који обухватају све учеснике у радном односу – послодавце, али и саме запослене, у циљу стварања свести о значају овог питања, али и у циљу стварања опште културе у превенцији ризика.

Заштиту безбедности и здравља запослених, на сличан начин посматрају и земље са англосаксонским правним системом. Тако, на пример, у САД-у, здравље и сигурност запослених је регулисана федералним прописима, при чему се може закључити да је опредељење законодавца веома јасно и иде у прилог томе да се заштити овог права запослених придаје веома велики значај<sup>6</sup>.

Из овог кратког упоредног осврта на регулацију питања безбедности и заштите запослених, може се извући закључак и опредељење свих посматраних правних система, које је у највећој мери окренуто ка превентивном деловању. Управо се у томе огледа значај процене ризика за свако радно место, јер само оно што је препознато као потенцијални ризик, може бити у краћем или дужем временском периоду умањено или елиминисано. Деловање након што је дошло до угрожавања безбедности и здравља запослених је поступак који је сам по себи штетан по све учеснике, државу (социјална давања, трошкови лечења и сл.), послодавца (утврђивање његове евентуалне одговорности, губитак доброг радника и сл.) и, најзад, по запосленог чија се безбедност и здравље нарушило. Дакле, превентивно деловање, препознавање потенцијалних ризика за свако радно место, те управљање њима у виду њиховог умањења или елиминисања је крајњи циљ којем се стреми у свету, али и код нас.

<sup>3</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС* бр. 101 (2005) и 91 (2015).

<sup>4</sup> Живко, Кулић, *Радно право*, Привредна академија, Нови Сад, 2008, стр. 89. и Vilim, Herman i Milorad, Ćupurdija, *Osnove radnog prava*, Veleučilište Lavoslav Ružička, Vukovar, 2011., стр. 71.

<sup>5</sup> <https://osha.europa.eu/hr/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory>  
- приступљено 25.11.2016.год.

<sup>6</sup> Jentz A. G., Miller L. R., Cross B. F. (1993). *West Business Law*; Fifth edition, West publishing company, 1993., pp 868.

## Историјски осврт на заштиту безбедности и здравља на раду

Право на рад је тековина борбе радничке класе и у свим модерним законодавствима је подигнуто на ниво уставног права сваког човека. Као правна категорија, право на рад је старо више од једног века, а као морално још и знатно више<sup>7</sup>. Саму идеју о праву на рад уобличили су социјал – утописти 40-тих година XIX века. Оцем ове идеје сматра се Шарл Фурије који је до ње дошао полазећи од анализе положаја производних радника погођених последицама буржоаско – грађанских револуција<sup>8</sup>. Од те првобитне идеје, било је неопходно да се стекну одговарајући друштвено – политички услови, као и економске могућности, да би се право на рад могло реализовати у пракси. У историјском смислу, право на рад је производ друштвеног развоја, али и резултат борбе радничке класе<sup>9</sup>. Дакле, морали су прво настати адекватни друштвено – економски узроци који су довели до потребе да се заштити безбедност и здравље запослених. У њих би се свакако могли сврстати првенствено изузетно лоши и нехумани услови рада, дужина радног времена (преко 10 часова), рад са материјалима штетним по здравље, рад деце, ниска зарада, негде и исплата зараде у натури, лош животни стандард, нехигијенски услови и на послу и ван њега и др, што је све довело до појаве првенствено заразних болести, учестале смрти радника, инвалидитета и сл.<sup>10</sup> Настајање друштвено – политичких и економских прилика које су претходиле правној регулацији, био је процес који није одмах резултирао реакцију државе, све док ситуација у реалности није постала толико лоша да је и сама држава била приморана да интервенише у односе између експлоатисаних радника и послодаваца. Држава је у почетку то чинила првенствено да би сачувала владајући поредак. Тако долази до појаве првих закона којима се штите права радника. Карактеристика развоја поменутог законодавства иде у два смера – први је тенденција ширења категорија лица на која се односи (прво деца, па труднице, породиле и сл.), а други иде у смеру проширења питања које држава регулише (прво се односило на ограничавање радног времена, забрану исплате зараде у натури и сл.)<sup>11</sup>

<sup>7</sup> Сања, Шкорић, Право на рад у теорији и у пракси; *Култура полиса* бр. 31, 2016., стр. 457.

<sup>8</sup> Душан, Паравина, *Право на рад и његово значење у савременим условима*; „Актуелна питања југословенског судског, радног и управног законодавства“, Будвански правнички дани, Београд, 1998., стр. 130.

<sup>9</sup> Сава, Арсенов, *Право на рад и тржиште радне снаге у теорији и пракси*; „Актуелна питања југословенског судског, радног и управног законодавства“, Будвански правнички дани, Београд, 1998., стр. 159.

<sup>10</sup> *Види више*: Живко, Кулић и Сања, Шкорић: *Радно право*; Правни факултет за привреду и правосуђе, Нови Сад, 2016., стр. 23-37.

<sup>11</sup> *Ибид.*

## **Кратак осврт на савремени концепт заштите запослених и у оквиру ње, безбедности и здравља на раду**

Заштита запослених је шира категорија од заштите безбедности и здравља на раду и она подразумева:

- 1) заштита запослених од штетног дејства услова рада;
- 2) заштита права и интереса запослених из радног односа;
- 3) посебна заштита појединих категорија запослених и слично.

Заштита запослених од штетног дејства услова рада, због свог значаја, предмет је и међународне и домаће радноправне регулативе. Одредбе о њој садржане су и у Уставу Републике Србије. Наиме, одредбом члана 60. став 4. Устава прописано је да свако има право на безбедне и здраве услове рада и право на потребну заштиту на раду. Тих права се нико не може одрећи. На другој страни, одредбама члана 80. Закона о раду прописано је да запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, као и дужност да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду, како не би угрозио своју безбедност и своје здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица. Ближе уређивање такве заштите врши се посебним законом и колективним уговором.

Заштита живота и здравља запослених и њихова безбедност на послу сматрају се саставним делом организације рада и радног процеса. Заштита подразумева примену одговарајућих мера и средстава за стварање безбедних и нешкодљивих (у мери у којој је то могуће) услова рада. Таквим приступом доприноси се јачању безбедности на раду, заштити живота и очувању здравља запослених. Осим тога, доприноси се и њиховој дужој радној ангажованости.

Заштита права и интереса запослених из радног односа, такође, има свој потпору, како у изворима међународног права тако и у изворима домаћег порекла. Примера ради, одредбама члана 36. Устава Србије јемчи се једнака заштита права пред судовима и другим државним органима, имаоцима јавних овлашћења и органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе. Свако има право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву, обавези или законом заснованом интересу. Захваљујући томе, заштита се може остваривати мирним путем (уз ангажовање миритеља, односно арбитара) или у поступку пред судом, у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

И најзад, посебна заштита запослених прописује се ради заштите осетљивих категорија запослених, лица угроженог здравља, запослених који раде на пословима с повећаним ризиком и слично. Систем посебне заштите запослених функционише у складу са правилима утврђеним законским и другим прописима. Гарантује се и Уставом Србије. Одредбом члана 60. став 5. тог устава прописано је да се женама, омладини и инвалидима омогућују посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Послодавци су дужни да корисницима посебне заштите на раду обезбеде већу и ефикаснију заштиту од заштите утврђене законом. Држава својом регулативом обезбеђује само минимум или доњу границу такве заштите, а послодавци су дужни да обезбеде виши ниво њеног остваривања<sup>12</sup>. Посебну заштиту запослених у нашој земљи уживају: 1) жене и омладина; 2) запослени који обављају послове с повећаним ризиком; 3) запослене труднице и породиље; 4) особе са инвалидитетом; 5) друге категорије запослених, у складу са законом. За сваку категорију прописују се посебне мере заштите, како законом, тако и другим одговарајућим актом.

Заштита запослених, а самим тим и заштита безбедности, живота и здравља се може посматрати, што се у теорији најчешће и чини, као право запослених. Дакле, могло би се рећи да је индивидуално право сваког запосленог право на безбедност и здравље на раду. Међутим, опште је познато да не постоји ниједно право које уједно не повлачи за собом и обавезу имаоца у његовом остваривању. Тако, заснивањем радног односа запослени не преузима само одређена права него и одређене обавезе. Савесним извршавањем својих обавеза, запослени у великој мери може допринети и бољем и ефикаснијем остваривању својих права. Законом се прописује минимум обавеза из индивидуалног радног односа. Такве обавезе се сматрају основним и најзначајнијим за запосленог, због чега се о њиховом извршавању мора посебно водити рачуна. Тим пре, што се односе на све запослене.

Сагласно одредбама члана 15 и 17. Закона о раду, запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца;
- 3) да поштује услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 4) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- 6) да се придржава права и обавеза утврђених законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Али није само запослени тај од кога зависи обим и ниво заштите безбедности и здравља на раду, без обзира на то колико савесно обавља све поверене послове. Из индивидуалног радног односа не произилазе само права и обавезе запосленог него и права и обавезе послодавца. По правилу, права и обавезе послодавца утврђују се законом. И поред тога, Законом о раду прописане су само обавезе, а не и права послодавца из радног односа. Такав приступ може се правдати чињеницом да је послодавац ионако довољно заштићен у односу на запосленог и да му признавање одређених права из таквог односа фактички није неопходно. Ипак, о правима послодавца се може говорити и она представљају, уствари, реализацију обавеза запослених.

<sup>12</sup> Живко, Кулић, *Управљање људским потенцијалима*, Радничка штампа, Београд, 2005, стр. 371.

Законом се не прописују само обавезе запосленог него и обавезе послодавца. Као што су обавезе запосленог усмерене према послодавцу, тако су и обавезе послодавца усмерене према запосленом, односно запосленима. Реч је о минимуму обавеза којих се морају придржавати сви послодавци. По природи ствари, утврђују се законом. У нашој земљи уређене су одредбама члана 16, а делимично и члана 17. Закона о раду.

Сагласно наведеним одредбама, послодавац је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором, уговором о раду и другим евентуалним актом;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад на начин којим се не угрожава његова безбедност, односно којим се штити његов живот и његово здравље на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада и условима, односно правилима, у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 4) да запосленом пружи обавештење о његовим правима и обавезама који произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 5) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 6) да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат – мишљење представника кога одреде запослени;
- 7) да се придржава права и обавеза утврђених законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Дакле, слично међународним радним стандардима у области заштите запослених, односно конкретно заштите безбедности и здравља на раду, који су садржани су у конвенцијама Међународне организације рада, директивама Европске уније и другим документима донетим од стране одговарајућих тела наведених европских организација (уговори, препоруке и сл.)<sup>13</sup>, и домаће законодавство је опредељено за превентивно деловање уређивањем основних права и обавеза свих учесника у радном односу.

## **Процена ризика и заштита безбедности и здравља на раду**

У Републици Србији безбедност и здравље на раду, као релативно нови систем заштите запослених, уређен је Законом о безбедности и здрављу на раду, као и низом подзаконским актима. Закон је донет под утицајем, али и са садржином која одговара утврђеним међународно – радним стандардима из ове области. Одредбама овог закона се 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 радом (члан 1.). Дакле, овим зако-

<sup>13</sup> Вера, Божић – Трефалт: Систем безбедности и здравља на раду према међународним радним стандардима; *Право и привреда* бр. 5-8/2005, стр. 544.

ном се не штити безбедност и здравље на раду само запослених, већ свих лица која се нађу у радној околини, без обзир на правни или други основ по коме се тамо налазе. Закон је опредељен ка превентивним мерама у остваривању безбедности и здравља на раду кроз примену савремених техничких, ергономских, здравствених, обрзовних, социјалних, организационих и других мера и средстава за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених и њихово свођење на најмању могућу меру, затим кроз пројектовање, изградњу, коришћење и одржавање објеката намењених за радне и помоћне просторије, као и објеката намењених за рад на отвореном простору у циљу безбедног одвијања процеса рада, те пројектовање, изградњу, коришћење и одржавање технолошких процеса рада са свом припадајућом опремом за рад у циљу безбедног рада запослених и усклађивања хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклиме и осветљења на радним местима и у радним и помоћним просторијама са прописаним мерама и нормативима за делатност која се обавља на тим местима и у тим радним просторијама и др (члан 7.). Између осталих прописаних обавеза послодаваца према Закону о безбедности и здрављу на раду, прописана је и обавеза послодавца да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање. Такође, послодавац је у обавези да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада. Прописано је да се сам акт о процени ризика заснива на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Послодавац спроводи поступак процене ризика и доноси Акт о процени ризика самостално, али у сарадњи са запосленима. У пракси се, међутим, ретко дешава да послодавац то чини самостално, већ се чешће ангажује правно лице које је лиценцирано за обављање послова из области безбедности и здравља на раду.

Сврха доношења Акта о процени ризика јесте да је процена ризика основни алат који послодавцу омогућава свеобухватан увид у стање безбедности и здравља на раду и једноставно управљање радним процесима са аспекта безбедности и здравља на раду, а што је веома значајан део целокупног пословања.

Процена ризика представља процес непрекидног и системског евидентирања и процењивања свих фактора у процесу рада који могу довести до повреде на раду или до оштећења здравља запослених. Акт о процени ризика је документ који настаје као последица спровођења процене ризика и као такав, не треба да буде сам себи сврха<sup>14</sup>. Много је важнији сам процес процене ризика, дакле све оно што претходи доношењу Акта о процени ризика, обзиром на то да је Акт формални документ у коме треба да се констатује суштинско и реално стање.

<sup>14</sup> [http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/dokumenta/akt\\_o\\_proceni\\_rizika.pdf](http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/dokumenta/akt_o_proceni_rizika.pdf) - приступљено 25.11.2016.год.

Сам поступак процене ризика је детаљније прописан Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини<sup>15</sup>. Према Правилнику, поступак процене ризика покреће послодавац доношењем писмене одлуке којом одређује једно или више лица одговорних за спровођење поступка процене ризика. То морају бити стручна лица, са положеним стручним испитом о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду, а може да буде и сам послодавац. Стручно лице израђује, а послодавац одобрава План спровођења поступка процене ризика и тај документ је саставни део Акта о процени ризика и он треба да да одговоре на питања ко, шта, када и како ради у току процене ризика.

Затим се приступа снимању организације рада, која подразумева прикупљање потребних података који се односе на локацију радног места, организацију радног времена (сменски рад, скраћено радно време, прерасподела радног времена, рад ноћу и др.), опис послова и време проведено на тим пословима (детаљан опис појединих послова, односно радних активности које су обухваћене тим пословима и време проведено на тим пословима, радним активностима у оквиру радног времена), условима за заснивање радног односа (врста и степен стручне спреме, посебни здравствени услови и сл.) и број запослених. По овим питањима Акт о процени ризика се води подацима из Правилника о организацији и систематизацији послова или из појединачних уговора о раду, уколико послодавац није био дужан да донесе Правилник (има мање од 5 запослених). За правилно утврђивање опасности и штетности потребно је, приликом снимања организације рада, утврдити фактичко, односно стварно стање организације рада, зато што опасности и штетности настају због послова који се обављају, а не послова који су прописани да се обављају. Другим речима, потребно је сагледати све послове и радне активности које запослени обављају. Уколико се уочи разлика између обављања послова и прописане организације, послодавац би требао да акта усклади са фактичким стањем.

Након снимања организације рада, приступа се препознавању и утврђивању опасности и штетности на радном месту и у радној околини. Оно се врши на основу анализе прикупљених података који се односе на: технички и радни процес, средства рада и средства и опрему за личну заштиту на раду; организацију рада и стање безбедности и здравља на раду у тренутку када се врши процена ризика, а који обухватају прегледе и испитивања опреме за рад, испитивања услова радне околине, претходне и периодичне прегледе запослених, повреде на раду и професионалне болести. Као користан алат за препознавање опасности и штетности, могу се користити контролне листе (чек листе) дате у Приручнику Европске агенције за безбедност и здравље на раду или друге контролне листе.

Када се изврши препознавање и утврђивање опасности и штетности на радном месту и у радној околини, приступа се процењивању ризика у односу на утврђене опасности и штетности. Процењивање ризика у односу на опасно-

---

<sup>15</sup> Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини *Службени гласник РС* бр. 72 (2006), 84 (2006) – испр., 30 (2010) и 102 (2015).

сти и штетности, представља анализу сваке од њих појединачно и при томе опасности и штетности се деле на две групе, и то:

1. опасности и штетности за које су прописима у области безбедности и здравља на раду, техничким прописима, стандардима и препорукама прописане дозвољене вредности и
2. опасности и штетности за које нису прописане дозвољене вредности

Начин на који ће се анализирати опасност и штетност зависи од тога у коју од претходно наведених група је сврстана. За обе ове групе постоје посебно прописане методе за процену ризика. Све методе се заснивају на утврђивању нивоа ризика у зависности од вероватноће настанка повреде на раду или обољења (вероватноћа настанка) и тежине могуће повреде на раду или обољења (тежина последице). Свака од постојећих метода за коју се послодавац определи јесте одговарајућа, уколико се правилно примени.

Након извршене анализе свих опасности и штетности, мора се донети закључак да ли радно место јесте или није са повећаним ризиком.

Последња фаза у поступку процене ризика јесте утврђивање начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика. У зависности од нивоа ризика, потребно је дефинисати рокове за примену одговарајућих мера за безбедан и здрав рад, дајући приоритет примени мера које треба да отклоне, смање или спрече највеће ризике. Ова фаза поступка је резултат претходних и пружаће већи ниво заштите уколико су претходне фазе спроведене у складу са важећим прописима и стандардима.

Послодавац је дужан да, након спроведеног поступка процене ризика, на основу оцене медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за рад на радним местима са повећаним ризиком (уколико их има) и за коришћење одређене опреме за рад.

На крају, као што је већ напоменуто, процена ризика представља један континуирани процес и једном спроведена процена ризика не значи да је ту сав посао завршен. Наиме, послодавац има обавезу да мења и допуњава акт о процени ризика у случајевима предвиђеним прописима, али и онда када самочи одређене промене које могу утицати на безбедност и здравље на раду.

Како је претходно описани процес процене ризика и доношења Акта о процени ризика, релативно нова обавеза послодавца у правном систему Републике Србије, Законом о безбедности и здравља на раду су прописане санкције за кршење одредби закона, чија висина треба да буде довољан мотив да се послодавци понашају у складу са одредбама закона и других повезаних подзаконских аката.

## **Закључак**

Анализом стања које тренутно постоји у области заштите безбедности и здравља на раду, као и из кратког упоредног осврта на регулацију питања безбедности и заштите запослених, може се извући закључак и одређење свих

посматраних правних система, које је у највећој мери окренуто ка превентивном деловању. Тако посматрајући, значај процене ризика за свако радно место је изузетно значајан јер само оно што је препознато као потенцијални ризик, може бити у краћем или дужем временском периоду умањено или елиминисано. Деловање након што је дошло до угрожавања безбедности и здравља запослених је поступак који је сам по себи штетан по све учеснике, државу (социјална давања, трошкови лечења и сл.), послодавца (утврђивање његове евентуалне одговорности, губитак доброг радника и сл.) и, најзад, по запосленог чија се безбедност и здравље нарушило. Дакле, превентивно деловање, препознавање потенцијалних ризика за свако радно место, те управљање њима у виду њиховог умањења или елиминисања је крајњи циљ којем се стреми у свету, али и код нас. Међутим, опште је познато да одређени ризик за свако радно место постоји и да га је готово немогуће у потпуности елиминисати. Посебно ако се има у виду данашњи начин живота савременог човека, брзина размене информација, коришћење нових технологија (за које се још увек ни не зна да ли имају штетна дејства), раст потрошачког друштва, стрес који је окидач великом броју обољења и др. Ранија мишљења да су највећа претња безбедности и здрављу на раду она радна места која се окарактеришу као радна места са посебним ризиком (рад под земљом, рад под водом, рад ноћу, рад са опасним хемикалијама и сл.), се са савременим начином живота релативизују, јер се може закључити да и радна места везана за канцеларије, рад са компјутерима и сл. могу итекако бити радна места са повећаним ризиком. Можда тај ризик није довољно очигледан и висок у оној мери у којој је он видљив и мерљив на радним местима са повећаним ризиком, али је свакако присутан у мери која је далеко већа него што би то требало да буде. Исто тако, утицај препознатих ризика на једном радном месту може бити различит у зависности од индивидуалних особина и здравствених склоности лица које обавља дати посао. Дакле, стремљење потпуној елиминацији ризика на радном месту је утопија, ма колико савремено друштво напредовало. Ипак, заједничка настојања свих учесника у радном односу, али и државе и друштва у целини, могу резултирати смањивању ризика по безбедност и здравље запослених на раду на најразумнију и најприхватљивију могућу меру. Теоријски пут је усмерен ка томе, док се у пракси и реалности, морају уложити додатни напори да би систем заштите запослених, њихове безбедности, здравља, али и достојанства личности, функционисао на темељима утврђеним правом.

## Литература:

1. Arsenov, Sava (1998), *Pravo na rad i tržište radne snage u teoriji i praksi*; „Aktuelna pitanja jugoslovneskog sudskog, radnog i upravnog zakonodavstva“, Budvanski pravnički dani, Beograd.
2. Božić – Trefalt, Vera (2005): Sistem bezbednosti i zdravlja na radu prema međunarodnim radnim standardima; *Pravo i privreda* br. 5-8/2005.
3. Živković, Snežana i Petrović, Dejan (2015), Integrated protection model – iso 45001 as a future od safety and helth standards, *Megatrend revija* br. 3

4. Jentz A. G., Miller L. R., Cross B. F. (1993). *West Business Law*; Fifth edition, West publishing company.
5. Jovanović, Predrag (2014), Radnopravni tretman zdravstvene, radne sposobnosti i ličnog integriteta zaposlenih, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3/2014.
6. Kulić, Živko (2005), *Upravljanje ljudskim potencijalima*, Radnička štampa, Beograd, 2005, str. 371.
7. Kulić, Živko (2008), *Radno pravo*, Privredna akademija, Novi Sad.
8. Kulić, Živko i Sanja, Škorić (2016): *Radno pravo*; Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, Novi Sad.
9. Herman, Vilim i Ćupurdija, Milorad (2011), *Osnove radnog prava*, Veleučilište Lavoslav Ružička, Vukovar.
10. Paravina, Dušan (1998), *Pravo na rad i njegovo značenje u savremenim uslovima*; „Aktuelna pitanja jugosloveskog sudskog, radnog i upravnog zakonodavstva“, Budvanski pravnički dani, Beograd.
11. Škorić, Sanja (2016) Pravo na rad u teoriji i u praksi; *Kultura polisa* br. 31.
12. <https://osha.europa.eu/hr/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory> - pristupljeno 25.11.2016.god.
13. [http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/dokumenta/akt\\_o\\_proceni\\_rizika.pdf](http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/dokumenta/akt_o_proceni_rizika.pdf) - pristupljeno 25.11.2016.god.
14. Ustav Republike Srbija *Službeni glasnik RS* br. 98 (2006).
15. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS* br. 24 (2005), 61 (2005), 54 (2009), 32 (2013) i 75 (2014).
16. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS* br. 101 (2005) i 91 (2015).
17. Pravilnik o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini *Službeni glasnik RS* br. 72 (2006), 84 (2006) – ispr., 30 (2010) i 102 (2015).

## RISK ASSESSMENT AND ITS CONTRIBUTION TO THE PROTECTION OF SAFETY AND HEALTH AT WORK

**Summary:** The right to safety and protection of employees at work, apart from the right to fair remuneration, is one of the fundamental rights of all employees, regardless of where they work and who is working. However, if we look at employees as a separate category, especially the so-called. vulnerable categories - minors, pregnant women, new mothers, disabled persons, etc., the realization of the said right has constant obstacles in reality. Also, if look at separately jobs and individually assessed risks to the safety and health of employees in a particular workplace will note the complexity of the exercise of this fundamental right employee. The subject of analysis in this paper are the current challenges, the current status of the implementation of the right to security and safety of employees at work, as well as analysis of government action that their regulations allow employees a safe and healthy working environment. One of these is certainly the obligation of employers to carry out risk assessment for each individual workplace and adopt Risk Assessment Act in which will be recorded all the parameters related to a given position.

**Key words:** Safety and Health at Work, Risk Assessment, Risk Assessment Act