

**ODGOVORNOST POSLODAVCA PREMA PRAVNOJ REGULATIVI U  
REPUBLICI SRBIJI I BOSNI I HERCEGOVINI I EKONOMSKE  
IMPLIKACIJE NEBEZBEDNOG RADNOG OKRUŽENJA**

**EMPLOYER'S RESPONSIBILITY TOWARDS LEGAL REGULATIONS IN THE  
REPUBLIC OF SERBIA AND BOSNIA AND HERZEGOVINA AND ECONOMIC  
IMPLICATIONS OF AN UNSAFE WORKING ENVIRONMENT**

*Pregledni znanstveni članak*

*Doc. dr. Miliša Todorović\**

*Selma Hadžić\**

*Želimir Idrizović\**

**Sažetak**

*Zakonska i podzakonska akta predstavljaju okvir prava, obaveza i odgovornosti poslodavaca i radnika. Da li postoji jasna svest o ceni koštanja nebezbednog radnog okruženja i kako kroz stvaranje bezbednog radnog okruženja možemo povećati poslovne kompetencije organizacije? U radu ćemo prikazati pravni okvir kada govorimo o odgovornosti poslodavaca Federacije BiH i Republike Srbije. Cilj rada je da prikaže šta sve predstavlja troškove posledica povreda na radu i kako troškovi povreda na radu mogu da utiču na ekonomske pokazatelje organizacija - ekonomičnost, produktivnost i rentabilnost. Polaznu hipotezu istraživanja predstavlja stav da su jasno definisana prava, obaveze i odgovornosti osnov za bezbedno okruženje koje se reflektuje kroz povećanje ekonomskih kompetencija organizacije. Rezultati pokazuju da troškovi u vezi povreda na radu utiču na ekonomske pokazatelje organizacija.*

*Ključne reči: poslodavac, odgovornost, bezbedno okruženje za rad, povreda na radu*

---

*\* Visoka škola „CEPS“ Centar za poslovne studije, Kiseljak, Bosna i Hercegovina, e-mail: [todorovic.logos@gmail.com](mailto:todorovic.logos@gmail.com); [milisa.todorovic@ceps.edu.ba](mailto:milisa.todorovic@ceps.edu.ba)*

*\* E-mail: [selmaha2010@gmail.com](mailto:selmaha2010@gmail.com)*

*\*Profesionalna Vatrogasna jedinica Kantona Sarajevo, Bosna i Hercegovina., e-mail: [zelimir.idrizovic@hotmail.com](mailto:zelimir.idrizovic@hotmail.com)*

### **Abstract**

*Legal and sub-legal acts constitute a framework of rights, obligations and responsibilities of employers and workers. Is there a clear awareness of the cost price of unsafe work environment and how through the creation of a secure working environment we can increase business competence of the organization? In this paper, we will show a legal framework when we talk about the responsibility of employers in the Federation of BiH and the Republic of Serbia. The aim of this paper is to show what represents the costs of result of occupational injuries and how that cost may affect the economic indicators of organizations - cost-effectiveness, productivity and profitability. The starting hypothesis of the research presents the view that clearly defined rights, obligations and responsibilities are the basis for a safe environment that is reflected in the increase of economic competence of the organization. The results show that the costs related to occupational injuries are affecting the economic indicators of the organization.*

*Key words: employer, responsibility, safe working environment, occupational injury.*

## **1. UVOD**

U vremenu brzih promena, koje su postale osnovna karakteristika okruženja većine nacionalnih ekonomija i organizacija koje u njima egzistiraju, sve je teže pratiti dinamiku i intenzitet tih promena. Organizacije u današnjem vremenu treba da „trče“ da bi ostale u mestu i da njihove kompetencije ne bi protokom vremena postojale lošije. Svaka organizacija u većoj ili manjoj meri ima odgovarajuće resurse kojim pokušava da upravlja promena i izazovima iz spoljnog i unutrašnjeg okruženja. Unutrašnji faktori su brojni i polaze od: unutrašnje organizacije, podele rada, motivacije za rad, edukacije radnika i sl. Sa druge strane, upravljanje eksternim faktorima, koji karakterišu ambijent u kome svaka organizacija egzistira, je složena aktivnost i većina organizacija nije u stanju da u većoj meri utiče na ove faktore. Reč je o faktorima koji zavise od makroekonomske situacije i pokazatelja koji karakterišu svaku nacionalnu ekonomiju (stopa rasta BDP-a, deficit u spoljnotrgovinskom poslovanju,

primena određenih sporazuma i pravila na međunarodnom nivou, itd.). Svi navedeni faktori u većoj ili manjoj meri stvaraju određene preduslove za stvaranje okruženja u kome radnici mogu da na siguran i bezbedan način izvršavaju svoje radne aktivnosti (Živković, Todorović, 2014). Jasno je da sa stanovišta troškova u svakoj organizaciji postoje fiksni i varijabilni troškovi. Na fiksne troškove, organizacije mogu teže uticati, i oni su u najvećoj meri povezani sa stepenom aktivnosti organizacije i stepenom iskorišćenosti svih raspoloživih kapaciteta. Varijabilni troškovi su predmet proučavanja i kroz njihovo aktivno upravljanje dolazimo do stvaranja boljih uslova za rad i povećavanja produktivnosti rada u organizacijama. Jedan značajan deo troškova svake organizacije se odnosi i na troškove povreda na radu. Jasno je da organizacije koje se bave visokorizičnim delatnostima imaju veće troškove po ovom osnovu nego organizacije čiji radnici su po prirodi svog posla izloženi manjim i manje rizičnim poslovima. Međutim, troškovi povreda na radu su izuzetno visoki i zbog njihove prirode jedan značajan deo rukovodilaca nije svestan njihove visine. Prema istraživanjima Međunarodne organizacije rada (MOR), utvrđeno je da na jednu novčanu jedinicu, koju možemo izmeriti kao direktnu posledicu povrede na radu, dolaze još 4 novčane jedinice koje ne možemo na jednostavan način izmeriti i izraziti u novčanim jedinicama (Todorović, Živković, 2010). Osnovni problem sa kojim se suočava većina istraživača koja želi da se bavi utvrđivanjem troškova koji nastaju kao sastavni deo povreda na radu jeste nedostataka validnih podataka koji bi mogli da budu merljivi i uporedivi. Pri tome, u ovom radu se uopšte nećemo baviti dilemama da li se sve povrede na radu prijave, evidentiraju. Evidentno je da bi polazna osnova za utvrđivanje cene koštanja povrede na radu trebao biti izgubljeni radni dan. Od koje institucije možemo da dobijemo tu vrstu podataka? Nažalost, veliki broj poslodavaca uopšte ne vodi preciznu evidenciju o broju izgubljenih radnih dana zbog teških povreda na radu a o lakim povredama da ne govorimo. Zakonskim aktima iz oblasti zaštite na radu, kako u Federaciji BiH tako i u Republici Srbiji, definisana je obaveza poslodavca da vodi određene evidencije iz oblasti zaštite na radu, ali ne i o izgubljenim radnim danima. Pored poslodavaca, i na nivou države, ne postoje institucije koje se na odgovarajući način bave tim podacima. Ono do čega se može doći na nivou obe države jeste broj povreda na radu, lakih, teških i smrtnih ali broj izgubljenih radnih dana zbog tih povreda teško možemo bilo gde dobiti. Kako onda možemo da govorimo o troškovima povreda na radu ukoliko ne postoje relevantni podaci o

broju izgubljenih radnih dana? Sve to ukazuje na potrebu da se u kontinuitetu prikupljaju podaci o broju izgubljenih radnih dana. Na osnovu evidentiranih izgubljenih radnih dana ćemo za početak imati jasniju sliku o direktnim troškovima koji nastaju kao sastavni deo povreda na radu. Na inženjerima zaštite na radu je ozbiljan zadatak u prikupljanju i prezentovanju tih podataka, kako poslodavcima tako i široj populaciji. Tek na osnovu tih podataka poslodavci će imati jasnu svest o veličini troškova povreda na radu i na koji način ti troškovi utiču na ekonomičnost, produktivnost i rentabilnost njihovih organizacija. I tek tada će poslodavci postati svesni da ulaganje u zaštitu na radu jeste ulaganje a ne trošak.

## **2. METODOLOGIJA**

U izradi rada korištena je deskriptivna metoda proučavanja dostupne domaće i međunarodne literature. U radu ćemo radi jasnijeg sagledavanja predmeta istraživanja definisati neke od osnovnih pojmova troškova koji nastaju kao sastavni deo povreda na radu, ekonomskih principa kao što su ekonomičnost, produktivnost i rentabilnost.

## **3. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA STVARANJE BEZBEDNOG OKRUŽENJA ZA RAD U REPUBLICI SRBIJI**

Pitanje odgovornosti poslodavca možemo posmatrati kroz prizmu njegove organizacione kulture i obaveza koje proizilaze iz odgovarajućih zakonskih rešenja. Većita dilema i pitanje, kako uticati na način razmišljanja i ponašanja svakog radnika, muči veliku većinu poslodavaca u svim organizacijama. Šta je to što opredeljuje da ponašanje određenog pojedinca bude takvo i na koji način se može uticati da se to ponašanje menja? Odgovor na postavljenu dilemu nije lak niti jednostavan. Prvi korak koji se svakako mora napraviti polazi od potrebe da se utvrdi trenutno stanje. Utvrđivanje trenutnog stanja zahteva šire sagledavanje poslovnog i kulturološkog ambijenta.

Kada govorimo o poslovnom ambijentu mislimo na delatnost kojom se organizacija bavi. Mišljenja smo da organizacije koje svoju poslovnu aktivnost obavljaju u različitim privrednim delatnostima na različit način percipiraju same sebe, rizike svog poslovanja kao i okruženje u kome egzistiraju. Poslovni ambijent čini i stepen razvoja društva u okviru koga određena organizacija

obavlja svoju poslovnu aktivnost. Step en razvoja same organizacije, kvalifikaciona struktura, tehnologija rada kao i ostali individualni faktori u velikoj meri mogu opredeliti način ponašanja svakog pojedinca unutar organizacije (Živković, Todorović, Markič, 2012). Poslovni ambijent u velikoj meri generišu same organizacije i uticaj svakog pojedinca na trenutno stanje nije lako vidljiv. Taj uticaj se odvija postepeno i može da u velikoj meri unapredi položaj i razvoj organizacije ali istovremeno može i da svaku organizaciju uvede u ozbiljne probleme. Na taj način postepeno dolazimo do tog individualnog doprinosa svakog pojedinca kao veoma važne karike unutar svake organizacije. Razvijanje njegove samosvesti da on predstavlja značajan faktor određenog radnog procesa i da se od njega zahteva da se i sam uključi sa određenim predlozima i sugestijama je dugoročno posmatrano najbolji preduslov za stvaranje bezbednog okruženja za rad. Organizaciona kultura postoje predmet istraživanja, kako teoretičara tako i praktičara, nakon japanskog buma na međunarodnim tržištima jer se razvija svest o njenom značaju i uticaju (Živković, 2008)

Svaka organizacija teži ka stvaranju određene organizacione strukture koja će joj omogućiti da adekvatno reaguje na sve promene u svojoj okolini. Osnovni sistem vrednosti u neku organizaciju donosi osnivač (Ristić, 2010). Preko rukovodioca određenih organizacionih jedinica te vrednosti se postepeno prenose na ostale članove organizacije. Proces prenošenja određenog sistema vrednosti je veoma kompleksno pitanje i zahteva određeno vreme i aktivno upravljanje tim procesom. Rukovodilac određene organizacije ili njenog dela je neko ko ima na raspolaganju sve resurse pomoću kojih može da utiče na formiranje određene organizacione kulture u nekoj organizaciji. Pitanje resursa, načina njihove primene (afirmativne i represivne metode za „stimulisanje“ u prihvatanju definisanih ciljeva) u velikoj meri određuju vreme prihvatanja proklamovanih vrednosti. Prvi korak u definisanju ciljnih vrednosti neke organizacione kulture podrazumeva jasnu analizu postojećeg stanja. Rukovodioci ne mogu da imaju velike ambicije i postavljaju neostvarljive ciljeve, pogotovo u kratkom roku, pred članove svojih organizacija, bez sagledavanja trenutnog stanja. Ponašanje rukovodioca na značajan način utiče i na ponašanje samih članova organizacije. Lideri oblikuju kulturu neke organizacija ali i kultura neke organizacije oblikuje lidera (Todorović, Živković, Spremo, 2014). Polazeći od činjenice da se u praksi termini zaštita na radu i

bezbednost i zdravlje na radu često mešaju, na početku ćemo izvršiti njihovo pojmovno razgraničenje.

Zaštitu na radu možemo definisati kao skup tehničkih, zdravstvenih, pravnih, psiholoških, pedagoških i drugih delatnosti i mera pomoću kojih se identifikuju opasnosti i štetnosti i definišu mere koje treba da onemoguće ili smanje mogućnost dešavanja povrede na radu. Kao što vidimo, akcent se stavlja na stvaranju radnih uslova u kojima se onemogućuje ili smanjuje mogućnost dešavanja povrede na radu. Sa druge strane, prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu, bezbednost i zdravlje na radu podrazumeva obezbeđivanje takvih uslova na radu kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuju povrede na radu, profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, koja pretežno stvaraju pretpostavke za puno psihičko, fizičko i socijalno blagostanje zaposlenih. Zakon kao osnovni akt ne može da funkcioniše bez određenih podzakonskih akata koji preciznije definišu način i područja primene Zakona. Osnovu ove definicije i koncepta čine preventivne mere. Ako je preventiva osnova sistema, onda je, iz samih definicija jasno da zaštita na radu, svojom suštinom, predstavlja preventivnu delatnost koja kao svoj sistem može i mora sadržati elemente bezbednosti i zdravlja na radu (Todorović, M., Živković, S, 2012). Osnovna karakteristika važećeg Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu je njegova usklađenost sa pravnom regulativom Evropske unije. Direktiva Saveta 89/391/EEC od 12. juna 1989. godine govori o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu (Jurejvna, T.I., Ivanović, P.B , 2008).

U poglavlju II navedene direktive su jasno definisane obaveze poslodavaca. Tako se u članu 5. navedene direktive jasno stavlja do znanja da „*Poslodavac ima dužnost da obezbedi bezbednost i zdravlje radnika u svakom aspektu rad*“. U istom članu se definiše takođe da „*poslodavac koji angažuje spoljno kompetentno uslužno preduzeće ili lice, to ga neće osloboditi odgovornosti u ovoj oblasti*“.

Iz svega navedenog je jasno da je odgovornost poslodavca jasno definisana i da sa stanovišta zakonskih rešenja postoji ne postoje dileme da li postoji i kolika je odgovornost poslodavca u procesu kreiranja bezbednog okruženja za rad.

#### **4. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA STVARANJE BEZBEDNOG OKRUŽENJA ZA RAD U FEDERACIJI BOSNI I HERCEGOVINI**

Zakoni i provedbeni propisi koji uređuju oblast iz zaštite na radu je usvojio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma i na sjednici Doma naroda od 01.10.2020.godine (Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosni i Hercegovine, 2020). Federacija Bosna i Hercegovina je konačno donele navedeni zakon koji jeste usklađen sa Direktiva Saveta 89/391/EEC što jeste jedan od uslova u procesu usklađivanja zakonodavstva BiH sa zakonodavstvom Evropske unije. U zakonu se jasno prepoznaju određeni pojmovi tako da se jasno definiše da poslodavac jeste pravno ili fizičko lice koje zapošljava jednog ili više radnika, uključujući i organe državne uprave. Poslodavcem, u smislu ovog zakona, smatra se i poljoprivrednik i fizičko lice koje samo ili sa članovima svoje porodice obavlja poljoprivrednu ili neku drugu djelatnost kao jedino ili glavno zanimanje. Radi jasnijeg tumačenja bitno je naglasiti da svaki poslodavac koji zapošljava minimum jednog radnika mora da svoje poslovanje uskladi sa Zakonom o zaštiti na radu. Kroz nastavak ovog poglavlja ćemo pokušati da damo odgovore na neke od navedenih dilema: Da li je obaveza poslodavca da se radnicima obezbjedi zaštitu na radu i ko na nju ima pravo? Da li je poslodavac prilikom izrade tehničke dokumentacije za objekte i tehničko-tehnološke procese dužan primeniti propisane mere zaštite na radu i ispitanu opremu za rad? Da li je poslodavac dužan za vreme organizovanja rada osigura radnicima zaštitu na radu?

Pitanje obaveze poslodavaca da radnicima obezbjedi zaštitu na radu bi trebalo da se podrazumeva. Međutim, praksa nas često demantuje i po tom pitanju. U jednom ambijentu u kome ne postoji jasan pravni okvir, poslodavci često izbegavaju svoje obaveze. Sigurnost i zaštita zdravlja na radu, u smislu ovog zakona, je osiguranje takvih uvjeta na radu kojima se u najvećoj mogućoj meri sprečava nastanak povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavku za punu fizičku, psihičku i socijalnu sigurnost zaposlenih.

Ukoliko striktno posmatramo zakonsku osnovu kada govorimo o pravu na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu jasno je da to pravo ima:

- radnik,
- lice koje je kod poslodavca na stručnom osposobljavanju,



- lice koje se nalazi na prekvalifikaciji, dokvalifikaciji ili stručnom usavršavanju,
- učenici i studenti na praktičnoj nastavi,
- lice koje učestvuje u javnim radovima,
- lice koje obavlja volonterski rad,
- lice koje za vreme izdržavanja kazne zatvora radi u zatvorskoj radionici, na gradilištu ili na drugim radnim mestima,
- drugo lice koje se zatekne u radnoj okolini radi obavljanja određenih poslova, ako je o njegovom prisustvu poslodavac upoznat.

Bitno je naglasiti da je za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu odgovoran poslodavac, organizator određenih radova kao i ustanova za izvršenje kazne zatvora. Odgovornost poslodavca je jasno definisana kroz zakonske odredbe i u članu 22. Zakonu o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine su jasno definisane obaveze poslodavca prema kojima je on dužan da:

- organizuje poslove sigurnosti i zaštite zdravlja na radu,
- vrši procjenu rizika za svako radno mjesto i utvrđuje poslove sa povećanim rizikom, na način i pod uvjetima utvrđenim ovim zakonom,
- omogući radniku da se prije stupanja na rad upozna sa mjerama sigurnosti i zaštite na radu, d) donese interni akt o zaštiti na radu,
- obavještava radnike, sindikat i povjerenika za zaštitu na radu o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, te opasnostima i štetnostima po zdravlje radnika i izdaje uputstva za siguran rad,
- osigurava da planiranje i uvođenje novih tehnologija bude predmet savjetovanja sa radnicima i/ili njihovim povjerenikom za zaštitu na radu u vezi sa posljedicama po sigurnost i zdravlje izazvanih izborom opreme, uvjeta rada i radne okoline,
- osposobljava radnike za siguran rad,
- osigurava radnicima sredstva i opremu lične zaštite i njihovo korištenje,
- osigurava periodične ljekarske preglede radnika koji rade na poslovima na kojima postoje povećani rizici po zdravlje i preduzima mjere za sprječavanje nastanka invaliditeta i profesionalnih oboljenja radnika,



- osigurava periodične preglede sredstava rada i sredstava i opreme lične zaštite pri radu, u skladu sa tehničkim standardima,
- osigurava periodične preglede i ispitivanja fizičkih, hemijskih i bioloških štetnosti i mikroklimu u radnoj okolini,
- osigurava periodične preglede i ispitivanja sredstava rada i opreme, radnih i pomoćnih prostorija i sredstava i opreme lične zaštite, koji ne podliježu obaveznim periodičnim pregledima i ispitivanjima, na način, po postupku i u rokovima utvrđenim općim aktom,
- provodi mjere zaštite od požara u skladu sa posebnim propisima,
- provodi mjere za osiguranje prve pomoći,
- unaprjeđuje sigurnost i zaštitu zdravlja na radu,
- obavještava nadležnu inspekciju rada o svakom smrtnom slučaju, nesreći koja je zadesila jednog ili više radnika, težoj povredi, profesionalnom oboljenju, svakoj pojavi ili bolesti koje pogađaju više od jednog radnika i svakoj pojavi koja bi mogla ugroziti život ili zdravlje radnika na radu,
- obavještava nadležnu inspekciju o početku i završetku radova na izgradnji, montaži, zamjeni opreme, remontu i rekonstrukciji objekata.

Pitanje bavljenja zaštitom na radu kroz analiziranje uzroka koji dovode do povreda ili posledica koje nastaju kao rezultat nebrige poslodavaca je veoma bitno pitanje. Posledice povreda na radu mogu da se značajno smanje kroz poštovanje jasno definisanih normi kada govorimo o potrebi izrade tehničke dokumentacije za objekte i tehničko-tehnološke procese gde je poslodavac dužan primeniti propisane mere zaštite na radu i ispitanu opremu za rad. Poslodavac koji izvodi radove na izgradnji objekata i tehničko-tehnoloških procesa dužan je da izvodi radove prema tehničkoj dokumentaciji u kojoj su projektovane mere zaštite na radu. Ova obaveza se odnosi i na radove na montaži, zameni opreme, remontu i rekonstrukciji objekata. Novi, obnovljeni ili rekonstruisani objekti i tehničko tehnološki procesi ne mogu početi sa radom bez upotrebne dozvole, u skladu sa zakonom.

Pitanje sredstava za rad je takođe bitno i značajno pitanja kada govorimo o odgovornosti poslodavca. Samo ispravno i bezbedno sredstvo za rad se može predati radniku na upotrebu. Radna oprema može se staviti u promet, naručiti ili staviti u upotrebu ako su ispunjeni uslovi za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu i

ako je to potvrdio proizvođač ili uvoznik uvezenih proizvoda. Sredstva i oprema lične zaštite mogu se staviti u promet, naručiti ili staviti u upotrebu ako pružaju pouzdanu zaštitu od rizika pri radu i ako je to potvrdio proizvođač ili uvoznik uvezenih proizvoda. Sredstva za rad, koja podležu obavezi periodičnih pregleda i ispitivanja iz oblasti zaštite na radu, mogu se upotrebljavati samo ako poseduju zapisnik. Ispitivanje sredstava za rad se definiše kroz poseban podzakonski akt koji definiše koja vrsta opreme podleže obavezi periodičnog pregleda i ispitivanja od strane ovlašćenih organizacija. Naravno, to ne znači da druga vrsta sredstava za rad (ručni i ručno mehanizovani alati) ne treba da se pregledaju. Preporuka je da svaki poslodavac kroz svoje interne akte definiše koliko često se pregleda svaka oprema koju radnici koriste u svakodnevnom radu.

Poslodavac je obavezan da prilikom organizovanja rada i radnog procesa osigura preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i potrebna materijalna sredstva za njihovu primenu. Prevencija je osnov svih Zakona koji se bave zaštitom na radu a koji su usklađeni sa Direktiva Saveta 89/391/EEC. Zakonske norme jasno definišu da je poslodavac dužan da osigura preventivne mere pre početka rada radnika, u toku rada, kao i kod svake izmjene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se osigurava najveća sigurnost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primeni propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, radnih odnosa, tehničkih propisa i standarda, propisa iz oblasti zdravstvene zaštite i dr. Bitno je naglasiti da je poslodavac uvek odgovoran i da angažovanje posebnih licenciranih organizacije ga ne oslobađa odgovornosti. Ova odredba je jasno definisna i kada govorimo o Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu u Republici Srbiji.

## **5. NEGATIVNI EKONOMSKE REZULTATI KAO POSLEDICE POVREDA NA RADU**

Povrede na radu predstavljaju sastavni deo svih poslovnih aktivnosti. Jasno je da su nekim privrednim delatnostima, shodno prirodi posla, opasnosti i štetnosti, izraženije a u nekim manje izražene. Povreda na radu predstavlja neočekivani događaj i vrlo često se dešava kao posledica subjektivnih okolnosti na koje poslodavac nema mogućnost da utiče. Obzirom da smo konstatovali da se povrede na radu dešavaju i da će se dešavati potrebno je da vidimo kako se jedan takav događaje manifestuje na ekonomske kompetencije poslodavaca i u

kojoj meri su poslodavci svesni njihove veličine. Prvi korak u jasnom poimanju onoga što čine negativne posledice dešavanja povreda na radu jeste definisanje posledica koje nastaju neposredno nakon dešavanja povreda. Jasno je da posledice dešavanja povreda na radu možemo posmatrati kroz prizmu njihovog delovanja na radnika, poslodavca i društva u celini. Način na koji povrede deluju na radnika je više nego jasan, od materijalne do nematerijalne štete.

Materijalne se relativno lako mogu sagledati i kvantifikovati za razliku od nematerijalnih koje se teško mogu sagledati i kvantifikovati a mislimo pre svega na duševnu bol kao posledica pretrpljene povrede na radu. Povrede na radu se manifestuju i na same poslodavce. Koliko su poslodavci svesni veličine poslovnih troškova koji nastaju kao sastavni deo dešavanja povreda? Iz iskustva autora, mali broj poslodavac je svestan te činjenice. Većina poslodavaca polazi od činjenice da je trošak bruto plate radnika koji je doživeo povredu na radu jedini trošak i tu se uglavnom završava njihovo viđenje troškova koji poslodavac ima u slučaju dešavanja povreda na radu. Malo detaljnija analiza govori o tome da tu postoji i plata drugog radnika koji je angažovan na mestu povređenog radnika, osiguranje, izgubljeni radni sati drugih radnika i sl. Naravno da u takvom ambijentu, većina poslodavaca gleda na novčana sredstva koja treba da odvoji za zaštitu na radu kao na trošak a suštinski ta sredstva predstavljaju investiciju. Sve što se dešava kao posledica povreda na radu ima značajan uticaj i na samo društvo u celini. Jasno je da je čovek najveće bogatstvo i da se ljudski život ne može lako izmeriti u nekom novčanom ekvivalentu. Međutim, neke procene postoje i zasnivaju se na nekim iskustvenim podacima i ukazuju da se mnoge stvari mogu izračunati na način da dobijeni podaci daju mnogo jasniju sliku o veličini tih troškova na nivou poslodavca a i društva u celini. Ta grupa pokazatelja treba da bude impuls državnim organima da predlažu i donose određene podzakonske akte koji će jasnije i bolje regulisati kritične delatnosti i oblasti u kojima se dešavaju povrede na radu kako bi se stvorio bezbedniji ambijent za rad. Ekonomika zaštite na radu je jedan od najmlađih naučnih disciplina iz oblasti ekonomskih nauka (Spasić, D., 2003). Njena afirmacija je usledila tek nakon što je i samo zaštita na radu dobila ono mesto koje joj pripada tako da je i logično da još uvijek postoje brojne dileme o njenom obuhvatu i samoj definiciji. Suštinski, uloga ekonomije u oblasti zaštite na radu jeste da izučava ekonomske posledice nepovoljnih uslova rada i načina na koji te negativne ekonomske posledice utiču na poslovne kompetencije same organizacije. Da bi smo mogli da kalkulišemo potencijalne

troškove po tom osnovu moramo da imao preciznu evidenciju iz prethodnih godina.

Za dobru procenu tih troškova neophodno nam je više informacija, za posmatrani period:

- procenu gubitka radnog vremena usled zastoja sredstava za rad usled dešavanja povreda na radu;
- broj izgubljenih radnih dana za sve povrede koje su se desile u prethodnom periodu;
- procenu gubitaka na sredstvima za rad usled dešavanja povreda na radu;
- procenu gubitaka na građevinskim objektima usled dešavanja povreda na radu;
- plaćeni penali, kazne, plaćene odštete radnicima zbog povreda na radu.

Iz samo jednog dela troškova koji nastaju kao posledica povreda na radu jasno je da govorimo o ozbiljnim troškovima koji se moraju uzeti u obzir prilikom pravljenja godišnjih planova. Jasno je da mogu imati ozbiljan uticaj na ukupne troškove pa samim tim i na planirane prihode i dobit. Sve troškove koji nastaju kao posledica nebezbednog okruženja za rad možemo podeliti na gubitke i izdatke. Gubici su posledica odsustvovanja sa posla povređenih i drugih radnika koji su morali da prekinu rad zbog nastalih nezgoda na radu, zastoja sredstava za rad i smanjenja proizvodnje usled opadanja radnog morala. Osnovno obeležje gubitaka je da se javljaju samo u preduzećima. Izdaci se javljaju u obliku konkretnih isplata koje se vrše u slučajevima povređivanja i oboljevanja radnika. Ova vrsta izdataka ne tereti samo preduzeća, već znatnim delom i društvene fondove van proizvodnje. Gubici i izdaci koji nastaju usled nebezbednog okruženja za rad se manifestuju kroz povrede na radu, profesionalna oboljenja, oboljenja u vezi sa radom. Sve gubitke možemo podeliti na dve osnovne grupe: obračunski i ostali gubici. Podela gubitaka na obračunske i ostale izvedena je u zavisnosti od toga šta prouzrokuje gubitak. Tako su obračunski gubici posledica odsustvovanja sa posla povređenih i obolelih radnika, dok su ostali gubici nastali pre svega zbog odsustvovanja sa posla onih radnika koji su pružali pomoć povređenom, učestvovali u otklanjanju nastalih oštećenja, istraživali uzrok povrede i sl., i zbog zastoja u procesu proizvodnje usled mirovanja sredstava za rad.

Obračunski gubici predstavljaju vrednost neostvarenog rada zbog izgubljenog radnog vremena neposredno povređenih i obolelih radnika, usled privremene ili trajne sprečenosti za rad, kao posledica nezgoda na radu i profesionalnih bolesti. Osnovne karakteristike obračunskih gubitaka su: da su isključivo posledica odsustvovanja sa posla povređenih i obolelih radnika i da se javljaju samo u preduzećima. Ovo se posebno naglašava jer se izdaci, koji se kasnije prikazuju, javljaju ne samo u preduzećima, već i u okviru fondova zdravstvenog i invalidsko-penzijskog osiguranja, bez obzira što je neposredna posledica (povreda, bolest i dr.) nastala u samom preduzeću. Osim ranije prikazanih obračunskih gubitaka, koji se javljaju isključivo kao posledica izgubljenih radnih dana neposredno povređenih ili obolelih radnika u preduzećima, javljaju se i drugi gubici.

U ove gubitke ulaze i oni koji su nastali zbog prestanka rada radnika koji su se nalazili u neposrednoj blizini, kada je povreda nastala, zbog pružanja pomoći povređenom radniku, opadanju radnog morala i sl. Ovo su tzv. „ostali gubici“, na koje se do sada obraćala najmanja pažnja, iako oni po svom obimu mogu biti značajni. Zbog relativnog velikog broja podataka u ovom radu ćemo se baviti isključivo obračunskim a ne i ostalim gubicima što ne znači da ostali gubici nisu bitni, naprotiv, samo je njihova apsolutna veličina malo manja od obračunskih gubitaka.

Kao osnovni pojavni oblik obračunskih gubitaka javljaju se izgubljeni radni dani (vreme) zbog nezgoda na radu i profesionalnih bolesti. Istovremeno, izgubljeni radni dani služe kao osnova za izračunavanje obračunskih gubitaka iskazanih u obliku vrednosnih pokazatelja. Iz ovoga proizilazi da se obračunski gubici mogu iskazati: naturalnim i vrednosnim pokazateljima. Sagledavanje izgubljenih radnih dana u obliku naturalnih pokazatelja je ne samo značajno, već i neophodno za dalje utvrđivanje obračunskih gubitaka iskazanih u obliku vrednosnih pokazatelja. Međutim, problem nastaje kod utvrđivanja izgubljenih radnih dana. Često se ne evidentiraju izgubljeni dani ni kod teških povreda a ne lakih. Za tačnost proračuna nam trebaju svi izgubljeni radni dani i čak radni sati.

Ne postoji jasna zakonska obaveza da kroz posebne evidencije prati broj izgubljenih radnih dana zbog povreda na radu koje su se desile u prethodnom vremenskom periodu. Zbog svega toga, bitno je da prepoznamo šta sve čini naturalne pokazatelje.

Naturalni pokazatelji mogu biti:

- apsolutni (izgubljeni radni dani zbog povreda na radu, profesionalnih bolesti, smrtnih povreda, trajanje invalidnosti, privremene invalidnosti, telesnih oštećenja i mikrotrauma);
- relativni (indeks težine povreda i indeks onesposobljavanja).

Indeks težine povreda izračunava kao odnos između broja izgubljenih radnih dana i broja povreda. Indeks onesposobljavanja se računa kroz utvrđivanje odnosa između broja izgubljenih radnih dana i broja zaposlenih radnika u posmatranom periodu.

## 6. UTICAJ ZAŠTITE NA RADU NA EKONOMSKE REZULTATE ORGANIZACIJA

Kao što smo već rekli, da bi smo došli do jasnih pokazatelja o troškovima koji nastaju kao sastavni deo povreda na radu neophodni su nam podaci o broju povreda na radu. Onda smo konstatovali da nam je potreban i broj izgubljenih radnih dana/sati zbog povreda na radu. Da li na osnovu ovih podataka možemo na nedvosmislen način da utvrdimo sumu negativnih ekonomskih rezultata? Da bi smo pokušali da damo odgovor na ovo pitanje neophodno je da se pre svega negativni efekti povreda na radu pogledaju iz ugla poslodavca i sa stanovišta gubitaka koje trpi samo društvo, država.

Za potrebe ovog rada možemo napraviti samo jednu malu analizu smrtnih povreda na radu u Republici Srbiji, polazeći od Tablice vremenskog terećenja stvarno izgubljenih radnih dana zbog bolovanja a na osnovu metodologije MOR-a možemo grubo utvrditi sledeće:

*Tabela 1. Broj smrtnih povreda na radu u Republici Srbiji u periodu 2015-2019. godina*

Godina	Broj nadzora i povreda			
	Smrtnih	Kolektivnih	Teških sa smrtnim ishodom	Ukupno
2015	24	14	6	44
2016	29	13	4	46
2017	23	16	0	39
2018	24	15	0	39
2019	33	23	5	61

*Izvor: Autori*

Analizom smrtnih povreda na radu u periodu 2015-2019, možemo utvrditi da se desilo ukupno 229 smrtne povrede na radu. Ako pođemo od usvojene metodologije da jedna smrtna povreda na radu tereti poslodavca za 7.500 radnih dana, jednostavnom računicom možemo utvrditi da je u proteklom periodu izgubljeno 1.717.500 radnih dana. Ukoliko pođemo od prosečne bruto dnevnice radnika koji danas u proseku radi za 60 evra lako možemo utvrditi da je direktan trošak ovih povrede bio na nivou cca. 120.225.000 evra. Koliko nas je bilo svesno veličine ovih troškova? Svesni površnosti ove grube analize zbog puno podataka koji nam nedostaju želimo samo da skrenemo, sa ovim grubim podacima, pažnju na visinu troškova koji nastaju kao sastavni deo neodgovarajućih uslova rada.

Ekonomičnost, kao veoma interesantan pokazatelj opšteg ekonomskog stanja u jednoj organizaciji, fokus svog interesovanja stavlja upravo na radnu snagu. Osnovna dilema jeste utvrđivanje načina da se sa što manje „ljudskog resursa“, materijala i sredstava za rad proizvede što je moguće veća količina nekog proizvoda definisanog kvaliteta. Iz ovakvog poimanja ekonomičnosti jasna je uloga „ljudskog resursa“ radne snage. Tehnološkim procesom rada je definisan potreban broj radnika za izvršavanje određenog posla. Ukoliko dolazi do povreda na radu, radnici odlaze na bolovanje, javlja se potreba za angažovanje novih radnika. To sve vodi do povećavanja troškova koji u ukupnoj konstelaciji smanjuju prihod ili dobit na kraju posmatranog perioda.

Za razliku od ekonomičnosti, pod produktivnošću podrazumevamo težnju da se proizvede određena količina gotovog proizvoda sa minimalnim utroškom radne snage. Ukoliko bi smo hteli da fokus našeg posmatranja stavimo na faktore koji doprinose povećavanju ili smanjenju produktivnosti lako se može utvrditi da segment zaštite na radu i onoga što nastaje kao posledica odgovarajuće i neodgovarajuće zaštite na radu im veoma veliki uticaj na produktivnost. Grupa autora iz MOR-a definiše u svom izveštaju 37 faktora koji mogu da utiču na zaštitu na radu pri čemu taj broj nije konačan jer se javljaju drugi koji na direktan ili indirektan način takođe utiču na produktivnost na radu. Kada je u pitanju merenje uticaja zaštite na radu na produktivnost samih organizacija možemo konstatovati da na ovom polju ipak ima nekih pomaka za razliku od posmatranja principa kao što su ekonomičnost i rentabilnost. Poboljšanje mere zaštite na radu neminovno mora doprineti povećavanju stepena produktivnosti. Težnja da se kroz primenu odgovarajućih metoda dođe do čvršće veze i podataka koji ukazuju na povezanost produktivnosti i zaštite na



radu je veliki izazov za istraživače iz ove oblasti. Dosadašnja istraživanja govore o postojanju šest osnovnih metoda kroz koje se povezuje zaštita na radu i produktivnost:

- metod obračuna opadanja produktivnosti rada zbog smanjivanja obima proizvodnje i povećavanja utroška živog rada nastalih usled povreda na radu;
- metod procene gubitka u proizvodnji usled povreda na radu;
- metod određivanja porasta produktivnosti rada uz pomoć integralnog pokazatelja;
- metod izračunavanja porasta produktivnosti rada usled unapređenja uslova rada;
- metod obračuna opadanja produktivnosti rada usled izgubljenih radnika dana prouzrokovanim povredama na radu;
- metod izračunavanja neostvarene produktivnosti zbog izgubljenih radnih časova usled povreda na radu.

Rentabilnost, kao veoma interesantan pokazatelj, u fokus svog posmatranja stavlja dohodak. Ostvariti što je moguće veći dohodak uz minimalan utrošak svih ostalih resursa je glavna karakteristika ovog pokazatelja. Produktivnost i ekonomičnost daju neku opštu sliku o ekonomskim pokazateljima neke organizacije ali rentabilnost pokazuje krajnji rezultat koji organizacija ostvaruje u posmatranom periodu. Da bi smo mogli da govorimo o rentabilnosti neophodni su nam i podaci sa kojim se srećemo kod analize produktivnosti i ekonomičnosti. Iz te činjenice se može izvući zaključak da je rentabilnost najznačajniji princip poslovanja jer je u njemu integrisana i produktivnost i ekonomičnost. Na rentabilnost poslovanja utiče veći broj različitih faktora koji svojim karakteristikama doprinose stvaranju preduslova za povećavanje kompetencija same organizacije. Jedan od tih faktora jeste i zaštita na radu sa svojim negativnim i pozitivnim efektima. Kada se rentabilnost tretira kao konačan uspeh preduzeća, „ekonomičnost je tada fazni uspeh a produktivnost je uži fazni uspeh. Ovako posmatrani, faktori ekonomičnosti postaju faktori rentabilnosti, a faktori produktivnosti postaju i faktori ekonomičnosti i faktori rentabilnosti. Ekonomski principi poslovanja predstavljaju značajan pokazatelj uticaja i zaštite na radu na efikasnost rada same organizacije i na njen ukupan potencijal. Postoji više različitih vrednosnih kategorije koje nam daju jasnu sliku o uticaju zaštite na radu. Neki od njih su:

smanjivanje ukupnog prihoda, smanjenje dohotka, smanjenje vrednosti proizvodnje. Zbog toga, svako smanjenje broja nezgoda, povreda i oboljenja neminovno se odražava na kvalitet ekonomije u celini, a posebno na ekonomičnost poslovanja. Na sve ove ekonomske činjenice moramo dodati i onu humanu, ljudsku dimenziju, da je u osnovi najvažniji ljudski život i da pre svega zbog njega moramo pronaći način za smanjivanjem broja i težine povreda na radu.

## **7. ZAKLJUČAK**

Nakon sagledavanja svega navedenog u radu možemo zaključiti da je odgovornost poslodavca za stvaranje bezbednih uslova za rad jasno definisana kroz zakonske i podzakonske akte. Ono što jeste od presudne važnosti je da je direktor, kao odgovorno lice, odgovoran za stvaranje bezbednih uslova za rad. Da bi se stvorili bezbedni uslovi za rad neophodno je da se pored povećane primene tehničkih mera za bezbedan rad mora mnogo više uraditi i po pitanju bezbednosne kulture. Zbog toga je potrebno mnogo više raditi na edukaciji samih poslodavaca i produblivanju njihove svesti o tome na koji način i kako zaštita na radu utiče na ekonomske principe poslovanja kao što su ekonomičnost, produktivnost i rentabilnost. Potreba prikupljanja odgovarajućih podataka je osnovni preduslov za preduzimanje bilo kakvih korektivnih akcija. U prvoj fazi se akcenat dalje na prikupljanje naturalnih pokazatelja, kao što su izgubljeni radni dani zbog povreda na radu. Od velike važnosti jeste i spoznaja da svi ovi pokazatelji treba da pronađu put ka njihov transformaciji iz naturalnih u vrednosne pokazatelje. Na osnovu svega navedenog možemo zaključiti da smo kroz rad dokazali polaznu hipotezu da jasno definisana prava, obaveze i odgovornosti predstavljaju osnov za bezbedno okruženje koje se reflektuje kroz povećanje ekonomskih kompetencija organizacije. Troškovi koji nastaju kao posledica povreda na radu utiču na ekonomske pokazatelje kao što su ekonomičnost, produktivnost i rentabilnost organizacija.

## LITERATURA

- [1] Jurejvna, T.I., Ivanović, P.B , 2008, Teorija organizacije, Fakultet zaštite na radu, Niš.
- [2] Ristić, G. Zaštita na radu VS bezbednost i zdravlje na radu, Zbornik radova, Fakultet zaštite na radu, Niš, 2010, str. 223-228.
- [3] Spasić, D. Ekonomika zaštite na radu, Fakultet zaštite na radu, 2003, Niš.
- [4] Todorović, M., Živković, S. Ekonomske implikacije primene Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu, 16. Međunarodna konferencija „Upravljanje kvalitetom i pouzdanošću“ ICDQM-2013, Beograd, 2013, Zbornik radova, str. 357-362.
- [5] Todorović, M., Živković, S. Organizational culture in the function of occupational health care at work, 13. Međunarodna konferencija „Upravljanje kvalitetom i pouzdanošću“ ICDQM-2010 (Dependability and Quality Management), Belgrade, 2010, pp. 155-161.
- [6] Todorović, M., Živković, S., Spremo, G. Uloga države u procesu stvaranja bezbednih uslova za rad, 17. Međunarodna konferencija „Upravljanje kvalitetom i pouzdanošću“ ICDQM-2014, Beograd, 2014, Zbornik radova, str. 416-421.
- [7] Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosni i Hercegovine, broj 01-02-1-433-01/20 28. oktobra 2020. godine Sarajevo
- [8] Živković, S. 2008. Motivacija za zaštitu na radu, Fakultet zaštite na radu, Niš.
- [9] Živković, S., Todorović, M. The role of organizational culture in the process of increasing business competencies of an organization, 5th International Scientific Conference on Economic and Social Development and 2nd Eastern European ESD-Conference on Social Responsibility Economic and Social Development, Belgrade, Vadea d.o.o. Varazdin, Croatia and Megatrend University, Belgrade, Serbia, 2014, Proceedings, pp. 506-516.
- [10] Živković, S., Todorović, M., Markič, M. Comparative analysis of the effects of organizational culture on occupational safety and health at work system in business organizations in Slovenia and companies in Serbia, Safety engineering, 2(1), 2012, pp. 11-18.