

## ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ У НАШЕМ ПРАВНОМ СИСТЕМУ СА ОСВРТОМ НА АГРОКОМПЛЕКС

С. Вукићевић<sup>1</sup>

**Абстракт:** У раду је третирано увек актуелно питање безбедности и заштите запослених које се посебно актуелизује у условима транзицијских промена кроз које пролази наше друштво, па сагласно томе и наш привредни систем у коме агрокомплекс заузима значајно место . Указано је на опште услове у којима се остварује рад запослених, као и на нормативна решења у нашем правном систему која су на трагу норми садржаних у праву ЕУ, као и упоредноправним сиситемима.

**Кључне речи:** запослени, безбедност, здравље, агрокомплекс, Закон о раду (ЗОР), Закон о безбедности и здрављу на раду (ЗОБЗР)

### Увод

Локалне економије захваћене процесом глобализације све више се интегришу у јединствени економски и тржишни простор, што је последица све веће међузависности различитих субјеката и формиране свести о заједничкој судбини света. На делу је процес реверзибилности и међусобне повезаности различитих привредних субјеката који запошљавају огроман број радника (нпр. агрокомбинати и сл.) за које је неопходно обезбедити одговарајуће услове рада и заштити их од различитих облика угрожавања и ризика којима су изложени у процесу рада.

Традиционално, агрокомплекс запошљава велики број радника који обављају послове различите сложености и изложености ризицима: од најпростијих (физичких) до послова високе софистицираности. Тенденција аутоматизације у пољопривреди, па и шире у агросфери у целини, утиче на укупан број запослених, али и њихову структуру, истичући у први план

---

<sup>1</sup> Проф. др Славољуб Ј. Вукићевић, Мегатренд-Универзитет примењених наука-Београд, Тел. 014-221-539; Е –маил: vamegatrend@ptt.yu

занимања која прате нове технологије, првенствено у домену исхране и заштите биљака и животиња.

Распростирања истоветних форми пословања (различити облици привредних друштава и задруга) на целокупном социјалном простору света нужно намеће и у домену заштите запослених одређена слична или истоветна решења. Због тога је интересантно погледати каква су наша позитивноправна решења у домену заштите запослених и колико су коресподентна са одговарајућим међународним стандардима у овој области<sup>2</sup>. Земље у транзицији, каква је и наша, налазе се пред крупним проблемима. Све, без изузетка, су напустиле или највећим делом измениле досадашње правне системе и у процесу су усаглашавања домицилних правних система са правом ЕУ, што је веома комплексан и сложен задатак. Где смо ми на том путу и шта садрже основни закони у којима се третирају ова питања и проблеми?

### **1. Општи оквир заштите запослених у нашем правном систему**

Доношење нових прописа у нашем правном систему је у пуном замаху, с обзиром да је хармонизација националних законодавастава један од предуслова за започињање процеса приближавања ЕУ и коначном чланству у њој, што је крајњи и најважнији циљ.

Посматрано *grosso modo* два најважнија прописа који третирају питање заштите запослених, несумњиво су Закон о раду (ЗОР, 2005)<sup>3</sup> и Закон о безбедности и здрављу на раду<sup>4</sup>.

Колико су крупна питања о којима је реч види се из садржаја поменутих прописа јер цела једна глава ЗОР-а посвећене је заштити запослених (глава VII ЗОР, чл.80-чл.103), као и цео ЗОБЗР.

Суштина законодавне активности у области заштите запослених јесте, у ствари, операционализација јединствене националне политике о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини. Претпоставка је да је политика формулисана у складу са националним условима и праксом и у консултацијама са репрезентативним организацијама послодаваца и радника.

Циљ националне политике у области заштите запослених треба да буде спречавање несрећа на раду, професионалних обољења и осталих повреда на

---

<sup>2</sup> Општеобавезне норме о заштити на раду налазе се у Конвенцији бр. 155 МОП – а (Међународна организација рада)

<sup>3</sup> Закон о раду је објављен у Службеном гласнику РС бр. 24-05

<sup>4</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду објављен је у Службеном гласнику РС бр. 101-05

раду које су последица рада или које су повезане са радом или се дешавају у току рада. Остваривање овог циља претпоставља да се узроци и опасности у радној средини сведу на најмању могућу меру.

Утврђивање политике заштите на раду подразумева, такође, да буду назначене функције и одговорности органа власти, послодаваца, радника и осталих тела, односно, лица заинтересованих за заштиту на раду, здравствену заштиту и радну средину. Приликом утврђивања одговорности ових субјеката треба водити рачуна о комплементарном карактеру тих одговорности и о националним условима и пракси.

Концепт заштите треба ревидирати у одређеним временским интервалима. Испитивање може бити целовито или у одређеним областима. Ово се врши из разлога да би се уочили најкрупнији проблеми у заштити на раду, здравственој заштити и радној средини. На основу испитивања и уочених проблема развијају се методе њиховог решавања, утврђују приоритети за акцију и оцењују резултати.

## **2. Нормативни аспект заштите**

Речено је већ да овај аспект заштите има своје најзначајније манифестације у законима, односно аутономним актима надлежних субјеката (пре свега актима различитих облика организовања рада: привредних друштава, јавних предузећа и сл.)

### **2.1. Законско нормирање заштите запослених**

У нашем правном систему најзначајнији законски акт којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, а у складу са ратификованим међународним конвенцијама, јесте Закон о раду (ЗОР).

Питања којима се бави ЗОР односе се на врло комплексну проблематику, што је један од разлога његове опширности (ЗОР има укупно 287 чланова). Питање заштите запослених је издвојено у посебну главу (глава VII Закона) у оквиру које су дефинисане: општа заштита и низ облика посебне заштите.

Концепцијски заштита запослених је постављена као: право и дужност. Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом (чл.80 ст.1 Закона о раду), али истовремено је дужан да поштује прописе који се односе ова питања, као и да активно учествује у отклањању опасности које се тичу безбедности и здравља на раду.

У структури права која се штите ЗОР-ом могуће је издвојити, како следи:

1. заштиту личних података,
2. заштиту омладине,
3. заштиту материнства,
4. породилско одсуство и одсуство ради неге детета или друге особе,
5. заштиту инвалида.

Свако од поменутих права заштите запослених посебно је третирано у Закону о безбедности и здрављу на раду (ЗОБЗР). Овим законом се врши детаљна разрада концепта постављеног у ЗОР-у и утврђују субјекти који га реализују.

#### *2.1.1 Заштита личних података*

Запослени који заснивају радни однос код послодавца презентирају одређене податке који се тичу непосредно његове личности или његове стручне квалификације за обављање одређених послова. Ови подаци имају висок степен заштите и не могу да буду доступни трећим лицима, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

#### *2.1.2 Заштита омладине*

Ова категорија запослених је под посебном заштитом у нашем радном законодавству јер је наша земља као чланица МОР ратификовала (1983 г.) Конвенцију бр.138 која регулише минималне године живота за пријем на рад.

Заштита млађих категорија запослених одвија се у неколико праваца:

- забрана рада на појединим врстама тешких послова ризичних по здравље запослених
- забрана прековременог рада и прерасподеле радног времена
- забрана рада ноћу

Закон о раду је на овај начин конкретно заштитио раднике млађе од 18 година као и нешто старију категорију од 18-21 године. Међутим посебни прописи (ЗОБЗР, аутономни акти –статути, правилници и одлуке) још прецизније уређују ова питања и то тако да на пример ЗОБЗР дефинише превентивне мере у заштити; одговорности и обавезе послодавца; организацију безбедности и здравља на раду, евиденцији, сарадњи и подношењу извештаја; овлашћења за вршење послова безбедности и здравља запослених и коначно казнене одредбе.

### *2.1.3 Заштита материнства, породилска и друга одсуства са рада ради неге детета*

Категорију трудница и породиља ЗОР штити на најпотпунији начин, што је и разумљиво јер је наша земља ратификовала Конвенције 3 и 4 МОП-а које прецизно уређују ова питања. Право запослених породиља и мајки може под одређеним условима (када мајка умре или грубо не врши своје материнске обавезе) користити и како би се рекло “самохрани” отац детета, затим усвојилац, хранитељ односно старатељ детета. Начин и облик коришћења ових права у корист оца детета утврђује се у посебном поступку. Систем заштите материнства јесте да млада трудница почиње са коришћењем неких бенефиција већ у прве 32 недеље трудноће (забрана прековременог рада и рада ноћу). Из истог корпуса права јесу и право посебне неге детета или друге особе. У питању су права која се остварују јер је реч о родитељима, усвојоцима, хранитељима и стараоцима деце са одређеним психофизичким поремећајима. Права се односе на одсуствовање са посла и скраћено радно време са прецизно утврђеним роковима трајања тих права.

### *2.1.4 Заштита инвалида*

ЗОР је посебну пажњу посветио запосленим инвалидима или запосленим код којих може наступити инвалидност радом на одређеним радним местима. Наш ЗОР, као национални пропис преузео је одређена међународноправна решења. Мисли се пре свега на Конвенцију бр.159 и Препоруку бр.168 које говоре о потпуној рехабилитацији и запошљавању инвалида. Коначно и Генерална скупштина УН је 1981 годину прогласила годином инвалида рада са темом “Потпуно учешће и једнакост”. У образложењу свога става УН су истакле да треба донети светски програм којим би се предвиделе ефикасне мере, на међународном и националном праву за потпуно учешће инвалида у друштвеном животу и развоју.

Ова категорија запослених је предмет пажње и других прописа (нпр Закон о привредним друштвима). Предвиђена је могућност формирања посебних привредних субјеката типа заштитних радионица у којима инвалиди раде на оним пословима где користе преосталу радну способност. Значај оваквог радног ангажовања инвалида је вишеструк, а нарочито јер је то најбољи начин остваривања социјалне политике једне државе.

## **3. Један поглед на Закон о безбедности и здрављу на раду**

Овим законом уређују се права, обавезе и одговорности послодавца, запослених и овлашћених правних и физичких лица која врше послове безбедности и здравља на раду, као и мере чијом се применом остварује безбедност и здравље на раду.

Иако је реч о посебном пропису из области заштите, законодавац је дефинисао да детаљна права, обавезе и одговорности одређује послодавац општим актом и уговором о раду који морају бити усаглашени са ЗОБЗР.

Више циљева се поставља пред ЗОБЗР, а два се чине примарним:

1) заштита запослених у распону од:

- a) спречавање повреда на раду,
- b) спречавање професионалних обољења и болести у вези са радом,
- c) до отклањања опасности које могу угрозити здравље запослених.

2) стварање и одржавање безбедне радне околине.

Према тексту ЗОБЗР постављени циљеви се остварују:

- превентивним мерама,
- обавезама и одговорношћу послодавца,
- правима и обавезама запослених,
- организацијом безбедности и здравља на раду,
- евиденцијом, сарадњом и подношењем извештаја,
- овлашћењима за вршењем послова безбедности и здравља запослених, и коначно,
- одговарајућим казнама.

Сваки од поменутих начина за остваривање безбедности и здравља запослених има своје утемељење у актима међународноправног карактер, пре свих конвенцијама и препорукама МОП-а.

Значајан акценат ЗОБЗР-ом је дат на превентивне мере којима се остварује безбедност и заштита здравља на раду. Применом повремених техничких, здравствених, ергономских, социјалних, организационих и других мера и средстава отклањају се ризици од повређивања и оштећења здравља и/или њиховим свођењем на најмању меру. Веома је широка лепеза ових мера од пројектовања, изградње, коришћења и одржавања радних и помоћних простора, преко производње, паковања, превоза опасних материја на начин да се избегне повређивање и оштећење здравља запослених; до едукације (васпитање и образовање) запослених на свим нивоима. Све превентивне мере, укупно и појединачно, прописују се подзаконским актима из ове области.

Централне активности у погледу остваривања безбедности и заштите запослених, према ЗОБЗР лоциране су у сферу одговорности и обавезе послодавца. Најопштије, послодавац је дужан "... да у свим аспектима везаним за рад обезбеди запосленом на радном месту и у радној околини на/и

у којој су спроведене мере безбедности и заштите здравља." (чл 8 ст.1 ЗОБЗР).

Обавезе послодавца су веома дисперзне и односе се како на обезбеђење услова и средстава за заштиту запослених, тако и на сарадњу са запосленима преко њихових представника, који су чланови заједничких органа (одбора за безбедност и заштиту здравља) на нивоу конкретног правног субјекта у коме су запослени.

Значајна функција у остваривању безбедности и здравља на раду поверена је Републичком Савету за безбедност и здравље на раду који поред предлагања националног програма безбедности и здравља на раду креира и политику у овој области на нивоу републике, а у складу са прописима МОР и ЕУ. Савет се образује од представника државе, послодавца, запослених, синдиката, научних и стручних установа и истакнутих стручњака из области безбедности и здравља на раду. Овакав састав Савета гарантује његову мултидисциплинарност, што је претпоставка доношења одговарајућих квалитетних одлука у области његовог рада.

Коначно, проверу система безбедности и заштите на раду запослених у конкретном субјекту врши надлежна инспекција рада. Поступци и мере инспектора рада у функцији надзора су набројани у закону (чл.60-74).

У случају када се за то стекну услови, закон предвиђа могућност изрицања одговарајућих казни, које могу бити новчане али под одређеним условима може бити изречена забрана рада конкретном привредном субјекту коме су констатовани пропусти у заштити запослених, односно њиховој безбедности и заштити њиховог здравља.

#### **4. Агрокомплекс –област у којој су могућа нова решења у заштити запослених**

Позитивноправна решења на која је скренута пажња и која су примерена заштити запослених у различитим субјектима привредног организовања (привредним друштвима пре свих) *mutatis mutandis* примењују се у свим деловима агрокомплекса. То је и разумљиво ако се зна да су најмногољуднији (по броју запослених) субјекти у агрокомплексу (сложени системи, комбинати, и сл.) организовани у форми привредних друштава (акционарска друштва, холдинзи, друштва са ограниченом одговорности) и на које се примењују општи прописи (Закон о привредним друштвима, Закон о раду, Закон о безбедности и здрављу на раду) који важе у осталим деловима привредног система.

Посебан закон који ближе уређује односе у задругама (Закон о задругама)<sup>5</sup> као *par excellence* форми организовања у агрокомплексу не третира питање заштите запослених, већ упућује на примену решења о којима је било речи.

Полазећи од специфичности агрокомплекса, које се многоструко манифестују, чини нам се упутним да у неким решењима *de lege ferenda* не би било сувишно ове специфичности артикулисати и у посебна решења о заштити запослених у овом сектору нашег привредног система. Јер, однос запосленог (радника) на земљи у процесу стварања нове вредности (профита) крајње је специфичан и не може се његов статус и заштита до краја изједначавати са заштитом осталих запослених. Објективно, ова категорија запослених до краја изложена неповољним утицајима атмосферских и других врста ризика (употрба хемијских средстава и сл.), требала би бити жтићена жиром лезезом мера заштите, како би њихов статус био адекватно вреднован. Уосталом, решења која се срећу у праву ЕУ (и представљају магистрални правац у коме се креће и наш правни систем) указују да су оваква размишљања оправдана. Наиме, различитим прописима ЕУ (директиве, препоруке, одлуке суда) запослени у агрокомплексу посебно су штићени.

#### Уместо закључка

У раду је учињен покушај да се скрене пажња на правце и тенденције у остваривању безбедности и здравља запослених у нашем привредном систему и посебно агрокомплексу. Несумњив је, међутим, закључак да још увек постоји значајна дискрепанца између нормативног и стварног, између законских одредби и одредби аутономних аката. Ова чињеница указује на простор у коме ће запослени у наредном периоду покушати да остваре већи степен заштите од прокламоване и да, колико је то могуће смање ризике за безбедност и здравље који су још увек велики.

Агрокомплекс, како је указано, представља подручје великих могућности за креирање нових решења у сфери заштите запослених, што је тенденција и у упоредном праву, а посебно у праву ЕУ. Ако се има у виду укупан број запослених у агрокомплексу, није нереално очекивање да њихова безбедност и заштита на раду, у будућности, буду регулисани и посебним прописом, који би, до краја изразио специфичности рада у овој области.

---

<sup>5</sup> Закон о задругама, Сл. Лист СРЈ бр. 41-96



### **Литература**

1. Blanpain Roger, European Labour Law, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2000, str.152. и даље
2. Смернице о радном законодавству, Међународна организација рада , Женева , 2001, стр.1.
3. Hanlon James, European Community Law, London, 2003, str.284.
4. Лубарда Бранко, Европско радно право, О подели европског радног права на европско комунитарно и европско некомунитарно радно право, Подгорица, 2004, стр. 39 и даље.

UDC: 331.453:631.11

**PROTECTION OF EMPLOYEES IN OUR LEGAL SYSTEM WITH  
REFERENCE TO AGROCOMPLEX**

Slavoljub J. Vukićević, Ph.D.  
Megatrend – University of applied sciences – Belgrade  
e-mail: [s.vukicevic@fmv.edu.yu](mailto:s.vukicevic@fmv.edu.yu)

**Abstract**

This study deals with the always present question of the safety and protection of employees which is especially popular in the conditions of transitional changes that our society is going through and in accordance with it our economic system, in which agrocomplex has a significant place. There is an emphasis on general conditions in which employees work and on normative solutions of our legal system which follow the norms contained in the law of the EU and in comparative legal system as well.

**Keywords:** Employees, safety, health, agrocomplex, labor law, health and safety at work law.