



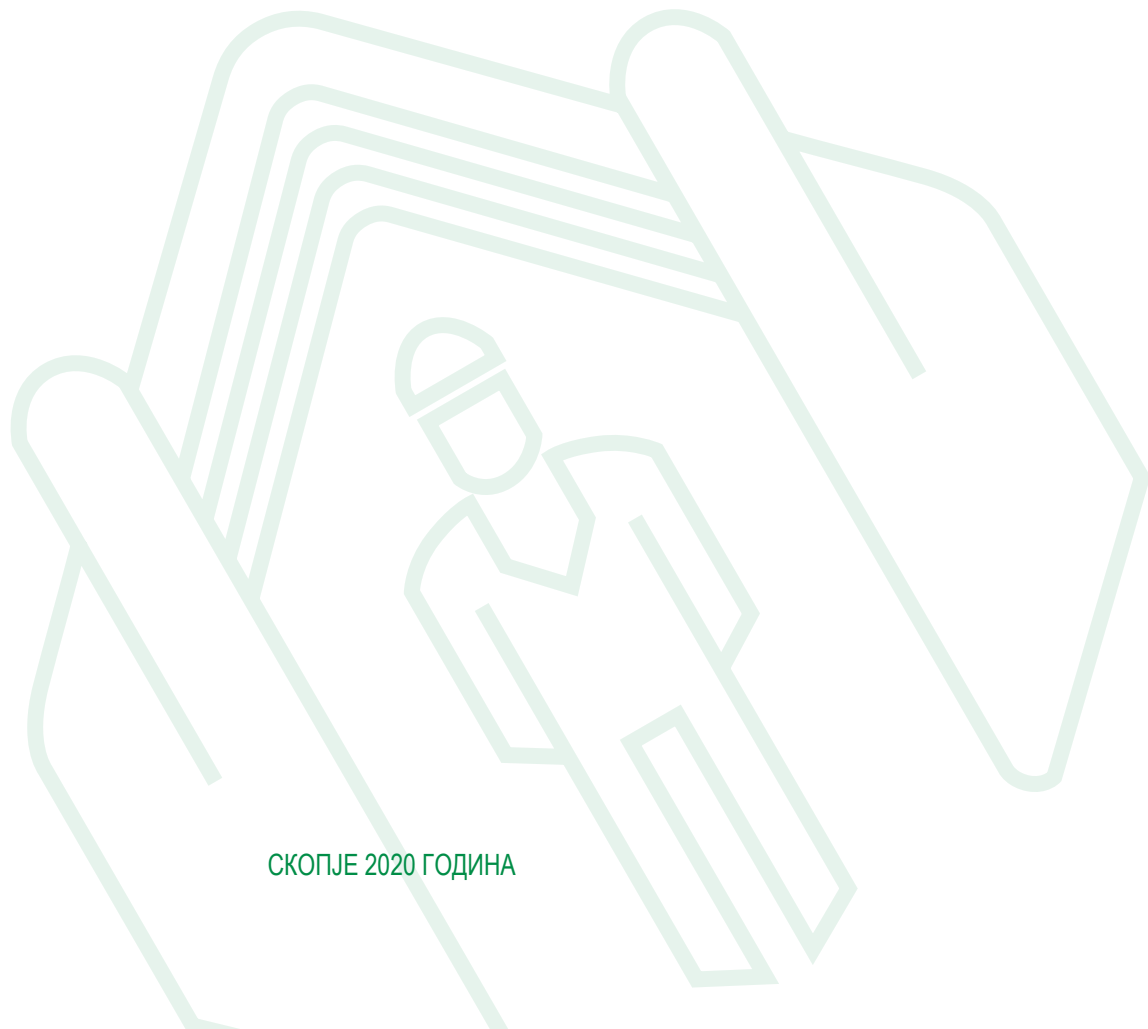
Македонско здружение
за заштита при работа

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА – МОНИТОРИНГ НА СОСТОЈБА



Проектот е финансиран од Европската Унија

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ
ПРИ РАБОТА
– МОНИТОРИНГ НА СОСТОЈБА



СКОПЈЕ 2020 ГОДИНА

Издавач:



Македонско здружение
за заштита при работа

Подготвено од:

Здружение на граѓани Асоцијација за правно-економски
истражувања и едукација ЈУРИДИКА



Проект: **“Обезбедување усогласеност со европските стандарди за добри практики
за безбедност и здравје при работа за работодавачите и работниците”**

Оваа публикација е подготвена со поддршка на Европската Унија. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Македонското здружение за заштита при работа и на никој начин не може да се смета дека ги претставува ставовите на Европската Унија.

СОДРЖИНА

Вовед	5
I. Системот на безбедност и здравје при работа на национално ниво.....	6
1. Нормативна рамка	6
1.1. Законската регулатива за БЗР	6
2. Проблеми при имплементација на Законот за безбедност и здравје при работа.....	10
II. Идни чекори на полето на безбедност и здравје при работа.....	15



■ **ВОВЕД**

Македонско здружение за заштита при работа во рамки на проектот: „Обезбедување усогласеност со европските стандарди за добри практики за безбедност и здравје при работа за работодавачите и работниците“, поддржан од Комисијата на ЕУ реализира постојан мониторинг и анализа на состојбата со безбедност и здравје при работа на национално ниво.

Оваа анализа ја опфаќа примената на Законот за безбедност и здравје при работа (Службен весник на РМ, бр. 53 од 11.04.2013 година), Одлука на Уставниот суд на РМ, У.бр.213/2011 (Службен весник на РМ, бр.60/12), сите измени и дополнувања на Законот за безбедност и здравје при работа во кое е означено времето на нивното влегување во сила и примена.

Примената на Законот за безбедност и здравје при работа се анализира преку влијанието што законските одредби го имаат врз стопанството и надлежните институции, синдикатите, како и целокупиот систем на безбедност и заштита при работа.

Како насоки за мониторинг/набљудување беа користени записници од одржани тркалезни маси, јавни дебати, научни трудови и анализи од стручната и научната јавност во земјата.

Овој мониторинг извештај ги сумира позначајните проблематични точки при имплементација на Законот за безбедност и здравје при работа, земајќи ги в предвид и сите измени и дополнения на законот, вклучувајќи го и периодот на пандемијата предизвикана од новиот корона вирус. Мониторинг процесот и извештајот произлезен од него даваат слика на моменталната состојба во поглед на спроведувањето на овој Закон на национално ниво и негова намена е да послужи, во иднина, за поинтензивно и соодветно спроведување во пракса, од страна на сите чинители во областа на безбедноста и здравјето при работа.

I. СИСТЕМОТ НА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА НА НАЦИОНАЛНО НИВО

1. Нормативна рамка

Во Р.С. Македонија од 2007 година постои законска рамка која ја уредува областа на безбедност и здравје при работа, како и голем број правилници донесени од страна на Министерството за труд и социјална политика, кои уредуваат конкретни области од штетностите на работно место. Од друга страна, во системот на колективно преговарање забележително е дека социјалните партнери оваа област не ја уредуваат со автохтони норми, туку се преземаат законските решенија. Вкупните заложби на актерите на национално ниво кои работат и делуваат на полето на безбедност и здравје при работа, се насочени кон подобрување на законската рамка, развивање на системот на превенција наспроти санација на последиците, како и преку организирано образование и обука да се гарантира стандардизирано ниво на експертско знаење и вештини во обезбедување на професионалните услуги и континуирано унапредување на знаењето, вештините и компетенциите во областа на безбедност и здравје при работа. Исто така препозната е потребата од поактивно вклучување на работодавачите кон доследна примена на одредбите од БЗР, но и активно учество на експертската јавност во креирањето на политиките за БЗР.

1.1. Законската регулатива за БЗР

Со Законот за безбедност и здравје при работа, се дава правна основа за донесување на Национален стратешки документ за развој на областа, како и основање на советодавно тело на владата во делот на креирање и имплементација на политики во областа на безбедноста и здравјето при работа што произлегува и од Конвенцијата на Меѓународната Организација на трудот (МОТ) бр.155. Системот на општата безбедност при работа не е сведен само на овој закон, туку заедно со Законот за работните односи и одредбите во него кои се однесуваат на безбедност и здравје при работа формираат една нормативна целина.

Стручни работи од областа на безбедност и здравје при работа, каде што одредбите од областа наоѓаат примена на имплементација се следните:

- проценка на ризик на работното место и работната околина,
- редовно тестирање и контрола на работната опрема,
- концепт на изјава за безбедност,
- изработка и спроведување на програми за обука на вработените за безбедно извршување на работите,
- вршење на периодични мерења на хемиски, физички и биолошки штетности и на микроклиматски услови во работната средина, итн.

Одредбите за безбедност и здравје при работа се имплементираат и со Стратегијата за безбедност и здравје при работа, како и спроведување на предложените

активности и мерки, и Акцискиот план за период од 2017 – 2020 година. Примената на одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа е обврска за сите компании во земјата, како во приватниот, така и во јавниот сектор, односно за секој работодавач. Оваа законски предвидена обврска за да биде остварлива потребно е да се спроведе преку организирање на едукативни семинари, обуки, работилници за стручните лица, и претставниците од редот на вработените во приватните компании, ангажирани во областа на безбедност и здравје при работа, и други лица вклучени во областа на безбедноста и здравјето при работа, како и имплементирање на позитивните практики кои се применуваат во делот на безбедноста и здравјето при работа како во стопанството, така и во јавниот сектор.

Меѓутоа нормативната рамка во која функционира системот на БЗР во македонската правна реалност во себе содржи голем број предизвици, проблеми и недоречености. Така, согласно членот 32 од ЗРО, работникот има обврска да се придржува и да ги почитува прописите за заштита при работа, да го известува работодавачот за сите заканувачки опасности по живот и материјалните добра за него и други лица (член 33, ЗРО). Оваа одредба има општ карактер и потребно е нејзино разработување во Законот за безбедност и заштита при работа или пак со други акти како што се колективните договори. Практиката на примена покажа за изминативе 13 години дека работодавачот честопати не ги зема предвид предупредувањата од работниците или пак од синдикатите за небезбедните и ризични работни места или вршење на конкретни работи. Овде е потребно доуредување на институтот „предупредување“, во насока дека работодавачот „мора“ да ги зема предвид предупредувањата и укажувањата од страна на работниците за ризиците на работните места, да ги испита и писмено да го известат предупредувачот (работник, група на работници или синдикат). Оттука, измените треба да одат во насока на обврска на работодавачот за постапување по предупредувањето, како и изготвување извештај. Работодавачот ова треба да го „делегира“ на стручното лице вработено кај него или пак на правните лица кои вршат проценка на ризик на работни места со цел навремено и ефикасно препознавање на нови или веќе постоечки скриени ризици.

Исто така ЗРО предвидува и една уникатна можност за вработените, при опасност по животот или здравјето, или поради непочитување на прописите за безбедност и здравје при работа, да можат да го напуштат работното место, односно да одбијат да работат, без правни последици, односно без да се добие отказ. Ова право во пракса многу ретко се применува и потребно е негово проширување во насока доколку вработениот одбил да работи заради небезбедни работни места, да не може да му се даде отказ на договорот за вработување заради лични или деловни причини во рок од 6 месеци од настанот. Сето ова е потврдено и во практиката каде вработените не ги напуштаат работните места доколку постои ризик, пред се заради загриженост од губење на работното место и добивање на отказ дури и по некој друг основ, а предвиден во ЗРО.

Од друга страна, согласно ЗБЗР, работодавачот е должен да ги препознае, односно открие сите ризици и опасности што постојат за секое работно место за сите вработени (член 11), а согласно членот 26, став 1 и за одредени категории вработени како што се младите работници, постарите и лицата со попреченост, кои треба да бидат информирани за ризиците. Покрај овие одредби, работодавачот е должен да ги преземе сите потребни мерки за да се отстранат или намалат ризиците и штетните

влијанија на работното место (член 5, член 8 и член 24), како и да ги информира работниците за опасностите на работното место (член 25). Од друга страна пак, на опасни и штетни работни места може да работат само посебно обучени работници (член 14). Овие одредби од Законот за безбедност и здравје при работа се клучни во однос на практична имплементација на одредбите од ЗРО кои се однесуваат на забраната за работа на вработените на штетни или опасни работи по здравјето. Иако министерот надлежен за труд определува кои се тие работни места, сепак работодавачот е тој што треба да ги определи конкретните ризици во својата компанија согласно ЗБЗР. Тоа се прави со проценката на ризици на работните места во конкретна компанија, и без неа бесполезна е содржината на голем број ан подзаконски акти (правилници) донесен од МТСП. За ефикасна примена на овие одредби потребни се законски интервенции во насока на намалување на влијанието на работодавачот при изготвување на проценката на ризици од страна на стручните лица. Покрај ова, потребно е нормирање на аспектот на интензитетот на проценка на нови или скриени ризици, каде по сила на закон, а не по барање на работодавачот, правните субјекти со овластување за вршење работа од областа на бзр или физички лица при појава на нови факти кои влијаат на безбедноста и здравјето на вработените на работните места, веднаш по сила на законот задолжително да се направи ревизија на проценката. Ова особено како проблем се истакна при актуелната состојба на вирусната пандемија предизвикана од ширењето на Корона вирусот Сaрс-Кoв-19.

Следбено на Законот за безбедност и здравје при работа, секое работно место има ризик по здравјето и безбедноста на вработените. Истиот тој ризик мора да биде оценет следбено на потврдена методологија и врз основа на оваа проценка на ризик да се оцени колкав е ризикот на соодветното работно место. Со не-оценување на ризикот на работното место на сите оние кои потенцијално би можеле да дојдат во ситуација да се заразат со новиот корона вирус и да се разболат од Ковид-19, не е возможно да се постави основата каде и како во работната средина се создадени условите за развивање на ова професионално заболување. Оттука ниту еден вработен нема да може да го оставри ова свое право т.с. Ковид-19 да им биде признаено како професионално заболување. Одтука прозилегува потребата користењето на терминот „Коронавирус Ковид-19“ да се замени со користење на САРС-КоВ-2, соодветен термин кој го опишува вирусот и Корона-19 соодветен термин со кој се опишува болеста. Признавањето на Професионалното заболување Ковид-19, настанато од САРС-КоВ-2 вирусот да се аплицира на сите работни места, следбено на воспоставените Услови и Критериуми во Правилникот за листата на професионални заболувања.

Согласно одредбите во ЗБЗР, најголем дел од обврските и спроведувањето на мерките за општата заштита на вработените се дадени на работодавачот.

Сепак предвидена е и можност преку инструментот на определување на претставник од страна на вработените или вклучување на синдикалниот претставник да се зголеми објективноста и заштитата на вработените (член 28-30). Сепак, оваа одредба при практичната примена откри дека често е злоупотребувана од страна на работодавачите, каде тие наместо вработените определуваат претставник за БЗР кои всушност треба да го делегираат самите вработени, а определените лица многу често не знаат воопшто дека работодавачот ги „назначил“ за претставници за БЗР од страна на вработените. Ова се прави за да се намали влијанието на вработените при

препознавање, укажување и информирање за ризиците на работните места. Оттука, во овие одредби потребно е доуредување кое ќе значи вистинско и ефикасно вклучување на вработените во системот на превенција и контрола од ризици на работното место, или целосно бришење на одредбите заради нивна непримена во пракса.

Законските одредби покрај одговорности за работодавачот, предвидуваат и обврски за вработените кои се должни да ги почитуваат мерките, како и должноста да го информираат работодавачот за ризиците (член 38-42). За ова работниците треба да се обучени, а обуката ја спроведува работодавачот на негов товар (член 31 и 32). Ефикасната примена на овие одредби повторно е предизвик пред македонската пракса, бидејќи, многу често вработените не ги почитуваат обврските за лична заштита, како и мерките за општа заштита на работното место. За ова говорат големиот број статистички податоци особено во делот на градежниот сектор, каде и последниот смртен случај заради смрт на работно место при изведување на градежни работи на реконструкција на кров во една фабрика во Куманово е предизвикана заради непочитување на мерките за безбедност и здравје при работа од страна на вработениот. Оттука, потребни се законски измени на одредбите за одговорност на вработените во случај на непочитување на одредбите за БЗР, како и воспоставување на ефикасен систем на контрола и надзор, особено во градежниот сектор, кој треба да се темели на независни контроли и нови начини на организирање на работните процеси со висок ризик. Постоене на посебен независен орган кој ќе контролира во делот на почитување на спроведувањето на заштитата при работа е едно од можните решенија.

Во делот на евидентирањето на повредите, несреќите и смртните случаи на работното место, работодавачот согласно членовите 36 и 37 е должен да подготвува извештаи и да води евиденција. Компаниите/правните субјекти задолжително да мораат да изготват, во соработка со стручното лице анализа на случените несреќи на работното место, да ги осознаат механизмите заради кои настанала несреќата, да направат план и програма како таквите несреќи ќе ги надминат во иднина и таквите анализи да ги достават на полугодишно ниво до професионалните здруженија за истите да можат да бидат споделени до останатите сродни компании како “научени лекции”.

Меѓутоа, практичната имплементација на овие одредби е ставена на тест, особено од гледиштето дека целокупната постапка за пријава на повреда при работа или смртен случај има голем број актери, односно органи кои треба да бидат вклучени во целокупниот систем на известување, а товарот за остварување на правата по основ на здравствена заштита или пензиско и инвалидско осигурување, се пренесени кај вработениот, при што иститот е доведен во непријатна состојба да мора во исто време да се справува со повредата, болеста или семејството со смрт на нивни близок, и да посетува институции од здравствениот и социјалниот систем за остварување на примарните и секундарните права согласно посебни закони. Заради подобра ефикасност потребни се законски измени при што компанијата, односно работодавачот треба да има на располагање електронски систем каде ќе може да пријави и евидентира повреди, смрт или професионални болести во неговата компанија, а истиот да биде поврзан со државните органи надлежни за остварување на правата на вработениот.

Во рамките на меѓународните инструменти, македонскиот систем за заштита при работа компаративно се услогласува со Конвенцијата 155 при МОТ за заштита на здравјето и безбедност при работа, како и Директивата 89/391 на ЕУ, но со одредени измени на Законот истиот станува нејасен, нерационален и неспроведлив. Општиот заклучок е дека Законот за безбедност и здравје при работа ги има имплементирани основните точки на овие два меѓународни инструменти, а пред сè надлежноста на работодавачот и неговата одговорност во системот на БЗР, постоењето на стручни лица за БЗР во самата компанија, обврската за информирање на вработените за ризиците на работно место, неможноста да се присилат вработените да работат во случај на сериозна опасност по животот и здравјето на вработениот, евиденција на повреди и несреќи при работа од страна на работодавачот, обврската за консултирање со претставници на вработените, обврските и одговорностите на вработените и нивните претставници за БЗР, задолжителните обуки, итн. Покрај тоа, македонскиот правен систем преку законските прописи, како и согласно подзаконските акти на МТСП (правилниците), во најголем дел се хармонизираше со другите акти на ЕУ како што се Директивата 90/394/ЕЕЗ; 99/38ЕЗ; 90/679/ЕЕЗ; 2000/54ЕЗ; 92/91 ЕЕЗ; 96/29ЕЗ; 89/392ЕЕЗ; 89/654ЕЕЗ; 90/27/ЕЕЗ; 96/82ЕЕЗ и други.

Но, многу делови од Законот треба да се издвојат од истиот и да се уредат со постоечки или нови подзаконски акти. Исто така, треба да се дополни Законот со нови одредби кои досега не се вклучени во сегашното законско решение (пр. забрана за употреба на средства на зависност, попрецизно уредување на БЗР одредбите за лицата кои не се вработени кај работодавачот на субјектот каде извршуваат одредени дејствија како што се студенти/ ученици на пракса, при вршење на привремени и повремени работи). Законот во повеќе од 50% одредува управна постапка, што не треба да е својствено за закон.

Од извршениот мониторинг на правната рамка која го детерминира системот на безбедност и здравје при работа може да се подвлече дека главна црта која го карактеризира системот е несоодветната примена на постоечките одредби содржани во ЗРО, ЗБЗР, како и посебните акти донесени од страна на МТСП, но и постоењето на правни норми кои не го поминаа тестот на времето и кои треба да се менуваат, дополнуваат и да се креираат нови, подобри и ефикасни.

Со оглед на ова, во продолжение ги истакнуваме проблемите при имплементација на одредбите кои се однесуваат на безбедност и здравје при работа.

2. Проблеми при имплементација на Законот за безбедност и здравје при работа

Најнапред, главен проблем при имплементацијата на одредбите за безбедност и здравје при работа е човечкиот фактор кој е детерминиран од неколку подгрупи на фактори, односно изворишта. Тоа се:

1. Финансиски фактор
2. Едукативен фактор
3. Фактор на свест и етичко-моралниот кодекс
4. Одговорноста како фактор

Финансискиот аспект е клучен фактор кој спречува развивање и примена на ефикасен систем на БЗР во земјата. Одекономски аспект гледано секој работодавач, инвеститор, својот интерес го гледа во профитот. За таа цел само здрав работник може да биде продуктивен, односно здрав и мотивиран работник може да произведе квалитетен производ или да даде квалитетна услуга. За да работодавачот има здрав и мотивиран работник неопходно потребно е да преземе превентивни мерки и активности за безбедност и здравје при работа. Мотивиран работник произведува квалитет и квантитет и дава квалитетни услуги. За да имаме мотивиран работник, работодавачот потребно е истиот соодветно да го награди со плата и други надоместоци кои му следуваат, како и за особен допринос за подобрувањето на безбедноста и здравјето при работа. Доколку во производниот процес има работници со повреди, професионални болести и болести во врска со работата ќе има отсуства од работа и трошоци за работодавачот, кој за завршување на работата ќе мора да ангажира други работници, што воопшто не е лесен и брз процес. Затоа, потребно е директна финансиска помош од страна на државата во стимулирање на превентивниот аспект на БЗР на компаниско ниво.

Едукацијата исто така е многу важна, која од друга страна впрочем е и обврска за работодавачот. Потребно е имплементирање на посебни едукативни програми за претставниците на синдикатите, и тренинзи на синдикалните членови, но и развој на програма за едукација на менаџери во мали, средни и големи компании кои ќе им помогнат за имплементација на мерките за безбедност пред отпочнување со бизнис и во текот на работењето.

Во земјата постојат високообразовни институции кои целосно и делумно го вклучуваат системот на БЗР во своите едукативни програми и силабуси. Таков е примерот со Факултетот за безбедносно инженерство при Меѓународен Славјански Универзитетот во Свети Николе, кој има акредитација согласно Законот за високо образование и Универзитет „Мајка тереза,“ Скопје. Наставниот процес на Факултетот за безбедносно инженерство е усогласен со Болоњската декларација и на истиот е воведен Европскиот кредит трансфер систем (ЕКТС). Исто така постои постдипломски курс за безбедност и здравје при работа на Машинскиот факултет при Универзитетот Св. Кирил и Методиј, како и посебен предмет на постдипломскиот студиум на Правниот факултет Јустинијан Први при УКИМ.

Тоа што генерално недостасува е вклученост на БЗР во образовниот систем во претшколско, основно, средно и високо образование, како и посебни развиени едукативни програми при неформалното образование кои денес во одредена смисла делумно се надолнуваат со обуки од невладини организации и стручни лица од теоријата и праксата кои имаат задолжителен карактер за стручните лица, како и едукација од незадолжителен карактер која служи повеќе за информирање, отколку за континуирано продлабочување на знаењата од областа на безбедноста и здравјето на работа.

Свеста како фактор е поврзана со едукативниот процес, но и разбирањето на одговорноста како етичко-морален комплекс на личноста, во системот на примена на мерките за безбедност и здравје при работа. Недостаток на разбирањето за значењето на превенцијата од повреди, професионални болести и смрт на работните места (како последици на несреќа или повреда) претставува значаен негативен фактор во

примената на нормите предвидени во целокупниот правен систем за БЗР. Законските одредби иако имаат голем број на недостатоци, најголем удар добиваат токму од непримената или делумната примена во пракса, која во многу случаи е резултат на немањето свесност и одговорност за значењето на системот на БЗР, како и нискиот етичко-морален профил на личноста (незрелоста) која е одговорна за примена на мерките за БЗР. Тоа во многу случаи е работодавачот, но се јавува и работникот, како и вработените во надлежните државни органи за надзор и контрола на примената на одредбите за БЗР.

Одговорноста, која произлегува од правните одредби содржани во законските прописи, колективните договори, подзаконските акти на МТСП, како и општите акти на компанијата, е последната алка на одбрана на системот на БЗР во смисла на негова целосна примена. Одговорноста, предвидена во правна норма (надвор од совеста и етичко-моралниот кодекс на личноста) во фокусот го има работодавачот. Тоа е добро решение и не би смеело да се дозволи да има поделена одговорност помеѓу работникот и работодавачот во однос на обезбедување на здрави работни места со примена на заштитни мерки при работата. Но, работникот треба да има поголема одговорност во однос на почитувањето на мерките за БЗР, преточени преку конкретни правни одредби во Законот за безбедност и здравје при работа, со цел зголемување на почитувањето на примената на одредбите.

Во периодот од 2007 до 2019 година истражувањата покажуваат дека од отпочнувањето со примена на Законот за безбедност и здравје на работа не е постигнат очекуваниот и посакуван прогрес во унапредувањето на условите во работната средина и превенција на професионалните болести и повреди на работа.¹ Целокупната стручна (професионална) работа во компаниите согласно Законот за безбедност и здравје при работа е препуштена на стручни лица и/или овластени правни субјекти за безбедност на работа. Тое е добро решение, но тоа што недостасува при примената и операционализација на овие одредби е постепено на интегриран образовен и едукативен систем со јасни и предходно утврдени правила, мерила и критериуми за добивање на лиценцата, преточени преку формално академско образование во областа на безбедноста и здравјето при работа. Исто така укажуваме на уште една законска термиолошка недоследност која се однесува на тоа што стручното лице кое е високо квалификувано во законскиот текст е именувано како лице за безбедност при работа, додека на пример претставникот на вработените се именува како претставник за безбедност и здравје при работа, како и целиот законски текст кој го користи терминот безбедност и здравје при работа. Треба кај стручното лице да се додаде и зборот „здравје“ како термиолошко усогласување.

Недостатоците при примената на системот на БЗР во пракса покажа дека не е доволно само полагање на стручен испит за безбедност на работа. Станува збор за програма за полагање на испит која не е акредитирана од страна на соодветно тело за акредитација низ системот за образование, туку е одобрена од Министерството за труд и социјална политика, како што е случај и со другите програми во разни области од економијата. Но, потребно е воведување на дополнителна предходна обука за лицата кои се пријавуваат за полагање на стручниот испит, како законска обврска, а со цел нивна соодветна едукација во однос на надминување на пропустите и

¹ Годишен извештај за 2010-2019 г. Смртни случаи, повреди и несреќи при работа, <http://mzzpr.org.mk/>

Национална студија за безбедноста и здравјето при работа, <http://mzzpr.org.mk/2018/10/22/>

слабостите на системот кои досега се покажаа. Исто така постоечките критериуми за докажување на услов 5 години работно искуство треба да се прецизираат во насока точно да се определат за какво работно искуство станува збор, со цел што поквалитетен избор на стручни лиценцирани лица. Во практичната примена на законските и другите одредби посебен предизвик е непостоењето на стручни лица со завршено формално образование за признаено занимање од областа на безбедноста и здравјето на работа, кои во моментот се ангажирани во системот за безбедност и здравје на работа. Нивниот број е занемарлив и изнесува 3% од вкупно ангажираните и/или назначени стручни лица за безбедност при работа во Република С. Македонија. Бидејќи стручните лиценцирани лица се клучни во процесот на примена на системот на БЗР во компаниите, негова промоција, и подобрување, исклучително важно е да се гради мрежа на стручњаци кои ќе имаат висок квалитет, професионалност и длабоко разбирање на проблемите од заштитата при работа. Нивниот број треба да биде соодветен на бројот на правни субјекти во земјата. Исто така потребно е да се дадат поголеми овластувања на стручните лица и организации кои вршат проценка на ризици во однос на контролата и надзорот на примената на системот за БЗР од советодавен тип за работодавачот.

Од друга страна, при имплементацијата на системот на безбедност и здравје при работа и во обезбедувањето на професионалното здравје се вклучени овластени установи за медицина на труд, во чија работа задолжително е ангажиран доктор специјалист по медицина на труд. Треба да се одбележи дека тие имаат завршено специјализација по медицина на труд во траење од 4 години и соодветно располагаат со соодветни знаења за медицина на труд. Основната функција на медицината на трудот во системот на БЗР е да придонесе кон зајакнување на превентивните мерки, а потоа кон санација на последиците од непримена на мерките. Оваа улога пред сè се изразува преку советување на работниците, работодавачите и нивните претставници. Оваа институција во македонски рамки е независна и самостојна во делувањето кон сите субјекти на работниот однос. Преку редовни прегледи кои претставуваат законска обврска, лекарите во медицината на трудот ја следат здравствената состојба на работниците, како и нивната способност за вршење на работа при нивното вработување. Исто така постојат и „вонредни“ прегледи за работници кои работат на ризични работи или се распоредени на посебни работни места. Покрај ова, медицината на трудот согласно законот потребно е да даде одредена техничка помош на претпријатијата доколку тоа е потребно. Меѓутоа, во пракса улогата на медицината на трудот кај нас е прилично ограничена и не е на линија на Конвенцијата 161 при МОТ од аспект на тоа што овие институции не функционираат во рамките на компаниите и работодавачот (како што предвидува Конвенцијата), туку се посебно издвоени. Од друга страна редовните и вонредните здравствени прегледи многу често се сведуваат на формалност, каде не се проверува здравјето на вработените детално и соодветно на веќе препознаените ризици на конкретното работно место, туку е оставено работодавачот да одбере одредена понуда од давател на услуга за медицински преглед, која не е секогаш квалитетна и соодветна. Овде потребни се законски измени за воспоставување ефикасен систем на медицина на трудот кој ќе ја има пред сè превентивната улога, а согласно Конвенцијата 161 на МОТ.

Според македонскиот правен систем клучна улога при примената на системот на БЗР има трудовиот инспекторат, односно инспекцискиот надзор. Тоа е предвидено согласно Законот за работните односи (член 256), според Законот за инспекција

на трудот (член 1), како и согласно Законот за безбедност и здравје при работа (член 48). Инспекторот на трудот има релативно широки овластувања во однос на постапувањата доколку детектира неправилности при имплементација на системот на БЗР кај работодавачот, така што едно од можните решенија е да донесе решение со кое ја забранува работата на работодавачот (член 49, став 2). Контролата и надзорот над примената на прописите за БЗР како клучен сегмент во функционирање на системот се соочува со бројни предизвици. Најнапред постои недостаток на инспектори во однос на бројот на правни субјекти кои треба да се контролираат. Овој проблем станува хроничен и резултира со квантитативен и квалитативен пад на квалитетот на надзорот. Од друга страна инспекторите имаат потреба од едукации и тренинзи со цел зајакнување на нивните лични компетенции. Исто така недостасува унифицирана пракса на постапување на територијата на целата земја, односно за иста ситуација различни инспектори на ист или сличен начин да го применуваат правото. Секако прашањето на достоинствената плата за инспекторите е дел од решавање на проблемите кои се појавуваат при надзорот на системот на БЗР, а со цел непристрасност и стручно постапување.

Имајќи ги предвид претходните резултати добиени од спроведениот мониторинг потребно е да се преземат одредени идни чекори, како и да се дефинира став по однос на прашањето на законските реформи во областа на безбедност и здравје при работа.

II. ИДНИ ЧЕКОРИ НА ПОЛЕТО НА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Имајќи ги резултатите добиени од надгледувањето на состојбата во земјата во областа на безбедноста и здравјето при работа како непоходни и клучни области во кои треба да се насочи идното делување се следните:

1. Реформа на законската рамка и политиките за БЗР;
2. Образование за БЗР;
3. Зајакнување на капацитетите за БЗР;
4. Подигнување на свеста за БЗР;
5. Воспоставување ефикасни евиденции од областа на БЗР.

Иако македонскиот правен систем во голем степен се усогласи со стандардите на МОТ и ЕУ, сепак актите на овие меѓународни организации претставуваат само општа рамка за изградба на системот на заштита при работа во една земја. Неминовно е дека практичната имплементација на законските одредби е проблем кај македонскиот систем на БЗР, каде делумно „вина“ има и во квалитетот на одредбите во актуелните законски и подзаконски решенија. Имајќи го предвид мониторингот, потребно е содржинско подобрување на голем број одредби во Законот за работните односи, Законот за безбедност и здравје при работа, како и Правилниците при МТСП. Бидејќи во тек е изработка на нов Закон за работните односи, одредени решенија се очекува да бидат предвидени со новиот законски текст, а кои ќе значат појасно и подобро применување на превентивната улога за здравјето и безбедноста на работните места. Сепак, главен столб на правниот систем во оваа област е Законот за безбедност и здравје при работа кој треба да се подобри содржински, со решенија кои ќе значат ефикасна примена на новите системи за заштита при работа, зајакнување на одредбите во однос на превенцијата од настанување на повреди, несреќи и професионални болести на работно место. Исто така дополнително е потребно зајакнување на одредбите за контрола и надзор, и казните за нивно непочитување. Ревидирање и зајакнување на улогата на стручните лица со лиценца во компаниите, како и правните субјекти кои вршат проценка на ризик, со зголемување на овластувањата во насока на превенирање, информирање и преземање на дејствија за откривање на скриени ризици на работните места, како што е актуелната состојба со вирусот на Сарс-Ков-19, без притоа работодавачите да имаат улога во процесот и влијание врз работата на стручните лица за безбедност при работа. Независноста и професионалноста е клучна за воспоставување на нов ефикасен и практично применлив систем на БЗР во земјата. Потребно е редефинирање на улогата на претставникот на вработените и синдикалните претставници од гледишта на нивна поголема независност, едукација и компетентност, како и воспоставување директна соработка на вработените со инспекцискиот надзор и субјектите кои ја вршат проценката на ризик во компанијата, со цел меѓусебно информирање заради превенција од нови несреќи, повреди и професионални заболувања.

Законската рамка треба да претрпи измени и дополнувања во однос на едукативниот процес, кој треба да поттикнува експертиза, професионализам и стручност во рамките на формалното образование, како и зајкнување и дефинирање на неформалното образование. Недостатокот на неформално образование не смее да се надоместува со импровизации и ad hoc решенија, туку со организиран систем на обуки, лиценцирани предавачи, поврзаност со високообразовните институции и фирмите кои проценуваат ризици на работните места, а со цел квалитетно континуирано образование според потребите на новите предизвици на дигиталната економија. Потребно е предвидување на обврска за континуирана едукација на социјалните партнери, но и воведување на посебни школки програми во предшколското, основното и средното образование со цел запознавање на системот на БЗР и екологијата на работните места, односно промовирање на зелени работни места и т.н. „зелена економија“.

Во однос на третата точка, клучно е да се воведат законски измени кои ќе имаат за цел активно вклучување на социјалните партнери во креирањето на политиките за БЗР и новата законска рамка која ќе следи, но и стручната и научната јавност во процесот на подобрување на состојбата во земјата. Тоа значи дека идните чекори треба да одат во насока на редефинирање на предлагањето на измените и дополнувањата на правната рамка, каде наместо Владата и евентуално пратениците во Собранието, да се даде можност и Советот за БЗР да може директно и активно да учествува во изготвување на идните правни решенија и политики за БЗР во земјата. На тој начин ќе се подигнат капацитетите и квалитетот на решенијата и нивната временска одржливост, бидејќи најголем тест за секое решение, е времето!

Во контекст на подигнување на капацитетите потребна е финансиска помош за работодавачите кои имаат финансиски проблеми и не можат на адекватен начин да ги имплементираат новите системи за БЗР. Од друга страна потребно е спроведување на сеопфатна реформа на улогата на медицината на труд и нејзино активно вклучување во концептот на превенција од повреди, несреќи и професионални болести на работното место. Исто така финансирањето на неформалната едукација мора во првите 5 години да биде помогната со финансиски субвенции од страна на државата.

Свеста како клучен општествен фактор за примена и почитување на системот на БЗР треба да опфати кампањи за превенција, едукација на сите нивоа, а за што претходно и посочивме, но особено широка и сеопфатна акција за едукација на работодавачите. Бидејќи овој мониторинг, но и меѓународните извештаи во однос на правниот систем на земјата, укажуваат дека сериозен проблем постои во промената и почитувањето на законските одредби, унапредувањето на свеста и одговорноста се клучни фактори за постигнување на целта, а тоа е ефикасен систем за заштита при работа, како дел од општиот концепт на владеење на правото.

Како последно, но не помалку значајно поле каде треба во иднина да се делува е воспоставување на ефикасен, јасен и единствен систем на информации и евиденција за повреди, несреќи и професионални заболувања. Овој систем треба да биде воспоставен на национално ниво и да ги обединува сите субјекти, односно работодавачите, синдикатите, стручните лиценцирани лица и организации кои вршат проценки на ризик на работни места, понатаму трудовиот инспекторат, медицината

на трудот, МТСП и Советот за БЗР. На тој начин преку единствен софтвер ќе се има увид и единствена база на податоци за целокупната состојба во областа на БЗР во земјата.

Имајќи го сето ова предвид, законските измени кои треба да се направат во Законот за безбедност и здравје при работа ќе ги опфатат сите негови глави и голем број членови, со земање во предвид на мислењата на сите заинтересирани страни во областа на БЗР. Новиот закон треба да биде јасен и недвосмислен во практичната примена и треба да биде општ правен акт кој не е обременет со непотребни одредби на кои местото не им во закон туку во подзаконски прописи. Оттука промените ќе бидат поголеми од 30% од постоечкиот законски текст, што согласно позитивните прописи ќе значи и неизбежно донесување на нов Закон за безбедност и здравје при работа. За таа цел предлагаме подготовките за донесување на новиот законски текст кој секако ќе содржи и дел од постоечките решенија, да започне час покоро, а особено ако се имаат предвид новите ризици на работно место кои произлегуваат од пандемијата на Сарс-Ков-19 и новите аспекти на труд предизвикани од него во форма на сè поголема дигитализација и деперсонализација на работните места, при што е неопходно на национално ниво да се иницира ревизија на Проценките на ризик на сите работни места каде има опасност од заразување со новиот корона вирус и врз основа на таа состојба да се утврди ризикот на работните места.





**Македонско здружение
за заштита при работа**

www.mzzpr.org.mk