



Crna Gora

DECENIJA
OBNOVE
NEZAVISNOSTI
HILJADU GODINA
DRŽAVNOSTI
2016



Da je vječna Crna Gora

Predlog

**STRATEGIJA ZA UNAPREĐENJE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU U CRNOJ GORI
2016. - 2020.**

SA

AKCIONIM PLANOM IMPLEMENTACIJE

REZIME

Načelo zaštite na radu, ustavno je načelo prema članu 64 st. 3 i 4 Ustava Crne Gore. Ustavno pravo je pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti. Svaki zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, kao i pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor. Zdrava, motivisana i zadovoljna radna snaga je važna za socijalnu i ekonomsku dobrobit svake države. Zaštita i zdravlje na radu doprinose većem zadovoljstvu zaposlenih, većoj produktivnosti i većoj zainteresovanosti za ostvarivanje organizacionih ciljeva i interesa. Nizak nivo zaštite i zdravlja na radu utiče na: sniženje motivacije, smanjenje radnog učinka, povećanje fluktuacije, povećanje broja povreda na radu, povećanje stope bolovanja i povećanje stope invaliditeta. Povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom smanjuju bruto domaći proizvod i smanjuju dobrobit države i drugih subjekata. Svaka povreda na radnom mjestu i svaka profesionalna bolest koju stekne zaposleni na radnom mjestu za poslodavca je veliki trošak. Umorni, demotivisani i nezadovoljni zaposleni nijesu produktivni, efikasni i kreativni pri radu, a iz toga proizlaze najveći gubici za poslodavca. Efikasnost zaštite i zdravlja na radu zavisi od stepena angažovanosti svih faktora kako kod poslodavca, tako i na svim drugim nivoima. Procjenom rizika i preduzimanjem odgovarajućih mjera zaštite i zdravlja na radu, poslodavci mogu da poboljšaju svoju produktivnost a time i da povećaju svoju zaradu. Poslodavac koji je svjestan važnosti zaštite i zdravlja na radu, investiraće više od propisanog minimuma i na taj način obezbijediti odgovarajući nivo dugoročne zaštite i zdravlja na radu svojih zaposlenih.

Sadržaj:

Uvod

1. **Pravni okvir zaštite i zdravlja na radu i sistemska organizacija u Crnoj Gori**
 - 1.1. **Zakonski okvir**
2. **Vizija zaštite i zdravlja na radu**
3. **Pregled stanja**
 - 3.1. **Na globalnom nivou;**
 - 3.2. **Na nacionalnom nivou;**
4. **Analiza stanja u oblasti zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori**
 - 4.1. **Cilj i predmet analize**
5. **Procjena rizika**
6. **Glavni izazovi**
 - 6.1. **Prvi izazov;**
 - 6.2. **Drugi izazov;**
 - 6.3. **Treći izazov;**
7. **Ključni strateški ciljevi**
 - 7.1. **Pojedinačni strateški ciljevi;**
 - 7.1.1. **Donošenje zakona, podzakonskih propisa i drugih opštih akata o zaštiti i zdravlju na radu u cilju usaglašavanja sa propisima EU i MOR – a, kao i njihova implementacija i istovremeno podsticanje socijalnih partnera da se pitanja zaštite i zdravlja na radu prije svega regulišu kroz sistem kolektivnog pregovaranja;**
 - 7.1.2. **Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za sprovođenje propisa o zaštiti i zdravlju na radu;**
 - 7.1.3. **Podizanje svijesti o važnosti i postepeno uvođenje zaštite i zdravlja na radu u vaspitno-obrazovni sistem Crne Gore;**
 - 7.1.4. **Promocija kulture prevencije i primjera dobre prakse u oblasti zaštite i zdravlja na radu na svim nivoima organizovanja poslodavca, zaposlenih, i države kao cjeline;**
 - 7.1.5. **Poboljšanje prikupljanja statističkih podataka i razvoj baze podatak.**
8. **Instrumenti EU**
 - 8.1. **Povezivanje sa međunarodnim organizacijama u području zaštite i zdravlja na radu;**
 - 8.2. **Fondovi EU – a;**
 - 8.3. **Taiex;**
 - 8.4. **Evropska Agencija za zaštitu na radu(EU-OSHA);**
 - 8.5. **Evropska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova (Eurofound);**
 - 8.6. **Socijalni dijalog;**
 - 8.7. **Komunikacija i informisanje.**
 - 8.7.1. **Informisanje zaposlenih i njihovo učešće u pitanjima koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu;**
9. **Akcioni plan**

Skraćenice

ZiZNR – Zaštita i zdravlje na radu;

EU – Evropska unija;

EK – Evropska komisija;

MOR - Međunarodna organizacija rada;

SZO – Svjetska zdravstvena organizacija;

FZO – Fond za zdravstveno osiguranje;

FOND PIO – Fond penzijskog i invalidskog osiguranja;

BDP – Bruto domaći proizvod;

MONSTAT – Zavod za statistiku Crne Gore;

EUROSTAT – Evropska statistika;

AP19 - Akcioni plan za postepeno usklađivanje zakonodavstva i izgradnju neophodnih kapaciteta za implementaciju i sprovođenje evropske pravne tekovine.

Uvod

Crna Gora, kroz ukupne procese tranzicije društvenog organizma, ima strategiju humanog razvoja sa željom da uhvati korak sa trendovima naprednih socijalnih dostignuća evropskih naroda u okvirima uspostavljenih integracija. Zbog toga je za svaki uspjeh neophodno utvrditi ciljeve, donijeti adekvatne odluke, opredijeliti volju za njihovu realizaciju i što je najbitnije, intenzivno učiti. U tom cilju, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu želi da uspostavi nove razvojne ciljeve u okviru zaštite i zdravlja zaposlenih u njihovoj radnoj i socijalnoj sredini, na provjerenim iskustvima i dostignućima uporednog zakonodavstva.

Zaštita i zdravlje na radu i njihova efikasnost u velikoj mjeri zavise od socio – ekonomskih uslova, stepena ekonomskog razvoja i tradicije svake države. Za njihovo utemeljenje i poštovanje, najvažniji je zakonodavni okvir kojim su definisani subjekti i njihova prava i obaveze, međusobni odnosi, odgovornosti, aktivnosti i sredstva za njihovo postizanje.

Zdravo radno mjesto za sve zaposlene u Crnoj Gori, prevencija povreda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom, poboljšanje uslova u kojima zaposleni izvršavaju svoje radne zadatke, kao i unapređenje zdravlja svih učesnika radnog procesa, zajednička je briga poslodavca i zaposlenog.

Načelo zaštite na radu, ustavno je načelo u Crnoj Gori prema članu 64 st. 3 i 4 Ustava Crne Gore. Ustavno pravo je pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti. Svaki zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, kao i pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor. Zdrava, motivisana i zadovoljna radna snaga je važna za socijalnu i ekonomsku dobrobit svake države. Zaštita i zdravlje na radu doprinose većem zadovoljstvu zaposlenih, većoj produktivnosti i većoj zainteresovanosti za ostvarivanje organizacionih ciljeva i interesa. Nizak nivo zaštite i zdravlja na radu utiče na: sniženje motivacije, smanjenje radnog učinka, povećanje fluktuacije, povećanje broja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom, povećanje stope bolovanja i povećanje stope invaliditeta. Svaka povreda na radnom mjestu, profesionalna bolest i bolest u vezi sa radom koju stekne zaposleni na radnom mjestu za poslodavca je veliki trošak. Umorni, demotivisani i nezadovoljni zaposleni nijesu produktivni, efikasni i kreativni pri radu, a iz toga proizlaze najveći gubici za poslodavca. Efikasnost zaštite i zdravlja na radu zavisi od stepena angažovanosti svih faktora kako kod poslodavca, tako i na svim drugim nivoima. Procjenom rizika i preduzimanjem odgovarajućih mjera zaštite i zdravlja na radu, poslodavci mogu da poboljšaju svoju produktivnost, a time i da povećaju svoj profit. Poslodavac koji je svjestan važnosti zaštite i zdravlja na radu, investiraće više od propisanog minimuma i na taj način obezbijediti odgovarajući nivo dugoročne zaštite i zdravlja na radu svojih zaposlenih.

Ova strategija polazi od zakonske regulative u ovoj oblasti i zasniva se na principima socijalnog dijaloga na svim nivoima između poslodavca, zaposlenih, predstavnika zaposlenih i sindikata, koji su dužni da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu. Strategija obuhvata sve društveno – ekonomske sfere, kako bi se ostvarila vizija onog što želimo da dostignemo – potpunu primjenu propisa, promjenu svijesti o važnosti primjene mjera zaštite i zdravlja na radu, društveno odgovorne kompanije i odgovorno društvo u cjelini.

1. PRAVNI OKVIR ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU I SISTEMSKA ORGANIZACIJA U CRNOJ GORI

Skupština Crne Gore je na sjednici od 25. jula 2014. godine, donijela Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list Crne Gore", broj 34/14). Ovim zakonom je stavljen van snage Zakon o zaštiti na radu ("Službeni list RCG", broj 79/04 i "Službeni list Crne Gore", br. 26/10 i 40/11).

S obzirom da je Strategija za unapređenje zdravlja zaposlenih i zaštite na radu u Crnoj Gori, donijeta za period 2010. – 2014. to postoji potreba nastavka aktivnosti na planu unapređenja zaštite i zdravlja na radu i stvaranja zdravih radnih mjesta za sve zaposlene u Crnoj Gori, odnosno donošenja Strategije za unaprijeđenje zaštite i zdravlja na radu za period 2016. - 2020. godine, sa Akcionim planom implementacije.

Tokom 2013. godine u okviru Ministarstva rada i socijalnog staranja Crne Gore, u sastavu organizacione jedinice Direktorata za rad, formirana je Direkcija za poslove zaštite na radu. U ovoj Direkciji vrše se poslovi koji se odnose na: praćenje, proučavanje i podsticanje razvoja zaštite na radu; pripremu propisa u oblasti zaštite na radu; praćenje i primjenu ratifikovanih konvencija i direktiva EU iz oblasti zaštite na radu; aktivnosti koje se odnose na pregovore o pristupanju Crne Gore EU po poglavljima iz oblasti zaštite na radu; davanje mišljenja u vezi primjene propisa u oblasti zaštite na radu; pripremu stručne osnove za izradu nacionalnog programa razvoja zaštite na radu i praćenje njegovog ostvarivanja; praćenje i ocjenjivanje stanja zaštite na radu i priprema stavova za jedinstveno uređenje mjera zaštite na radu koje su regulisane propisima u oblasti zaštite na radu; pružanje stručne pomoći u oblasti zaštite na radu zaposlenih; pripremu metodologije za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja u oblasti zaštite na radu; prikupljanje i analiziranje podataka o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom; organizovanje i polaganje stručnih ispita za sticanje zvanja stručnog lica za obavljane poslova zaštite na radu; obradu materijala i pripremu odobrenja za rad ovlašćenim organizacijama za poslove zaštite na radu koje svoju djelatnost obavljaju po odobrenju ovog ministarstva; vođenje registara o ovlašćenim organizacijama za oblast zaštite na radu koje obavljaju djelatnost po odobrenju ovog ministarstva i vršenje nadzora nad njihovim radom; vođenje registara o licima koja su položila stručni ispit za sticanje zvanja stručnog lica u organizaciji ovog ministarstva; pripremanje informacija, izvještaja i analiza iz oblasti zaštite na radu, obradu dokumentacionog materijala; obavljanje informaciono-dokumentacione djelatnosti u oblasti zaštite zaposlenih; podsticanje obrazovanja i razvijanje kulture rada u oblasti zaštite na radu, edukacije zaposlenih, poslodavaca, stručnih lica koja se bave poslovima zaštite na radu, inspektora i dr; informisanje javnosti o stanju zaštite na radu; ostvarivanje saradnje sa NVO.

Od 01.06.2012. godine, Odsjek za inspekciju rada organizaciono prelazi iz Ministarstva rada i socijalnog staranja u Upravu za inspeksijske poslove. U okviru Odsjeka za inspekciju rada postoji Grupa poslova za zaštitu i zdravlje na radu u čijoj je nadležnosti nadzor nad sprovođenjem Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, propisa donijetih na osnovu njega i tehničkim i drugim mjerama koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu preko inspektora rada za oblast zaštite i zdravlja na radu, ako zakonom nije određeno da nadzor u sprovođenju tih propisa u određenim djelatnostima vrše i drugi organi.

1.1. Zakonski okvir:

- Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Službeni list CG“, broj 34/14);
- Zakon o radu ("Službeni list CG", br. 49/2008, 26/2009 i 59/2011);
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti („Službeni list CG“, br. 03/16);
- Zakon o zdravstvenom osiguranju („Službeni list CG“, br. 06/16);
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službeni list RCG“, br. 54/03, 39/04, 61/04, 79/04, 81/04, 29/05, 14/07 i 47/07 i „Službeni list CG“, br. 12/07, 13/07 79/08, 14/10, 73/10 78/10, 34/11, 39/11, 40/11, 66/12, 36/13, 38/13, 61/13, 06/14, 60/14, 10/15 i 44/15);
- Zakon o inspekciji rada („Službeni list CG“, br. 79/08 i 40/11);
- Zakon o Vojsci Crne Gore („Službeni list CG“, br. 88/09, 75/10, 40/11 i 32/14);
- Rješenje o Crnogorskim standardima i srodnim dokumentima ("Sl. list Crne Gore", br. 58/15);
- Zakon o sigurnosti pomorske plovidbe („Službeni list CG“, br.62/13, 6/14 i 47/15);
- Zakona o zaštiti od jonizujućeg zračenja i radijacionoj sigurnosti („Službeni list Crne Gore“, broj 56/09, 58/09, 40/11);
- Zakon o rudarstvu („Službeni list CG“, br. 65/08, 74/10 i 40/11);
- Zakon o Socijalnom savjetu ("Službeni list CG", br. 16/07, 20/11 i 61/13).

U Crnoj Gori institucije i organizacije koje preduzimaju aktivnosti u oblasti zaštite i zdravlja na radu su:

- Skupština Crne Gore;
- Vlada Crne Gore;
- Resorna ministarstva, Uprava za inspeksijske poslove, Fond za zdravstveno osiguranje, Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Institut za razvoj i istraživanja u oblasti zaštite i zdravlja na radu, Privredna komora Crne Gore;
- Socijalni partneri - Unija poslodavaca Crne Gore, Savez sindikata Crne Gore, Unija slobodnih sindikata Crne Gore;
- Socijalni savjet sastavljen od predstavnika socijalnih partnera;
- 33 Ovlašćene organizacije za poslove zaštite i zdravlja na radu;
- NVO - Udruženje zaštite na radu Crne Gore;

- Osiguravajuća društva.

2. VIZIJA ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU

Vizija zaštite i zdravlja na radu ogleda se u tome da je potrebno osigurati razvoj prevencije i unaprjeđivanja zaštite i zdravlja na radu zbog bezbjednih i zdravih radnih mjesta, koja će stvoriti adekvatne uslove za rad kako zaposlenim tako i poslodavcima, rastu produktivnosti, konkurentnosti i privrednom razvoju.

Naša misija je postavljanje i primjena standarda kvaliteta u zaštiti i zdravlju na radu, jačanje kvaliteta rada stručnih lica za poslove zaštite na radu, podizanje svijesti, sistemu praćenja i analize podataka, razmjena dobre prakse, informisanje i unaprjeđivanje znanja u području zaštite i zdravlja na radu.

Osnovi ciljevi koji će se ostvariti aktivnostima Ministarstva rada i socijalnog staranja u saradnji s drugim učesnicima na ovom području su:

- jačanje politike koja se bavi zaštitom i zdravljem na radu, uključujući integrisanje zaštite i zdravlja na radu zaposlenih u druge sektorske politike i iznalaženje novih sinergija;
- smanjenje broja povreda na radu u odnosu na radno mjesto i životnu sredinu;
- smanjenje broja profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom;
- smanjenje broja povreda na radu koje su uzročno vezane za ispunjavanje radnih obaveza;
- poboljšanje zdravstvenog stanja zaposlenih (prevencija);
- smanjenje privrednih gubitaka zbog povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom (bolovanja, prijevremene i invalidske penzije).

Navedene ciljeve moguće je ostvariti zajedničkim djelovanjem Ministarstva rada i socijalnog staranja i svih subjekata nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih kako bi se:

- spriječili, odnosno smanjili brojni i različiti rizici na radu i u vezi s radom;
- spriječili rizici koji proizlaze iz novih tehnologija;
- podigao nivo zaštite i zdravlja na radu u svim djelatnostima, a posebno prema subjektima odgovornim za zaštitu i zdravlja na radu zaposlenih za koje postoji pretpostavka da nijesu ispoštovane zakonske odredbe po tom pitanju;
- pružila zaštita posebnim kategorijama (zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom).

Sprovođenjem odgovarajućih aktivnosti moguće je:

- uspostaviti sastav za prikupljanje i obradu podataka, njihovu analizu, istraživanje kao i planiranje i preduzimanje odgovarajućih aktivnosti;
- ostvariti osnovni strateški cilj "sigurna i zdrava radna mjesta";
- kontinuirano unaprjeđivanje cjelokupnog područja zaštite i zdravlja na radu.

3. PREGLED STANJA

Savremeni trendovi, u našem širem i užem okruženju, mogu bitno determinisati dalji tretman ove materije, kako u normativnom regulisanju, tako i u postupku primjene legislativne infrastrukture. Harmonizacija i implementacija propisa iz oblasti zaštite i zdravlja na radu nije ograničen, niti zatvoren proces i nužno nameće potrebu stalnog praćenja aktivnosti međunarodnih organizacija i institucija.

3.1. Na globalnom nivou

Po procjeni Međunarodne organizacije rada (MOR) ukupna svjetska radna snaga broji 3,2 milijarde ljudi ili blizu 50% ukupnog stanovništva, u razvijenim zemljama 800 miliona ili 65% stanovništva, a u zemljama u razvoju 2,4 milijarde ili 45% stanovništva. U poljoprivedi radi oko 40% svjetske radne snage ili 1,3 milijarde zaposlenih. Od toga godišnje smrtno strada, od povreda na radu ili od bolesti, oko 0,17% odnosno 2,2 miliona. Taj broj mogao bi uskoro i da se poveća zbog brze industrijalizacije u nekim

zemljama u razvoju. Smatra se da povrede na radu godišnje zadobije oko 10% ili 335 miliona ljudi zbog kojih povrijeđeni izgube najmanje tri radna dana, a oko 5 % ili 160 miliona oboli u vezi sa radom.

Pored uobičajenih, od ranije poznatih rizika na poslu, mjere zaštite i zdravlja na radu, fizičke, hemijske i biološke štetnosti, loši mikroklimatski i drugi uslovi na radu, računa se da je 25-30% zaposlenih izloženo i novim rizicima u uslovima promjena radnog procesa i radne tehnologije. Oni mogu da izazivaju nove oblike povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom, čak i kad nam to moderno radno mjesto izgleda mirno i bezbjedno. Među tim novim faktorima rizika treba pomenuti nove hemijske supstance i materijale, sa novim i nepoznatim opasnim efektima, nove biotehnoške kancerogene materije, alergogene supstance, visokofrekventno nejonizujuće zračenje, nanotehnologija, psihosocijalni stres, ergonomske neodgovarajući dizajn radnog prostora itd.

U takvim okolnostima, praktično da nema potpuno bezbjednog i zdravog radnog mjesta niti radnog mjesta bez rizika po život i zdravlje za zaposlene koji rade kod pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima.

Određbe propisa zaštite i zdravlja na radu se primjenjuju, na zaposlene koji su zasnovali radni odnos, odnosno zaključili ugovor o radu sa poslodavcem, lica koja kod poslodavca obavljaju rad radi osposobljavanja, kao i lica koja po bilo kom pravnom osnovu obavljaju rad za poslodavca.

Poslodavac je dužan da obezbijedi posebnu zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom, u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu i drugim zakonima.

3.2. Na nacionalnom nivou

Prema poslednjim raspoloživim podacima MONSTAT-a, u Crnoj Gori živi 619,200 stanovnika od čega 306,000 čine muškarci, a 313,200 žene.

U četvrtom kvartalu 2015. godine u Crnoj Gori **aktivnog stanovništva** (starosti 15 godina i više) bilo je 267,600 od kojih je 219,800 ili **82,1% zaposlenih** i 47,800 ili **17,9% nezaposlenih lica**. **Stopa aktivnosti** (15+) za četvrti kvartal 2015. godine, bila je 53,5%, **stopa zaposlenosti** je 43,9% i **stopa nezaposlenosti** je 17,9%.

Gledano **prema regionima**, u Središnjem regionu je zaposlen najveći broj lica 118,500 dok je u Primorskom 58,100 a u Sjevernom 43,300.

Prema **sektorima djelatnosti**, zaposlenih koji rade u uslužnim djelatnostima ima 164,000 ili 74,6% (od čega najviše u okviru Trgovine na veliko i malo, opravka 46,000 ili 21,1%), zatim u nepoljoprivrednim zanimanjima 38,300 ili 17,4% i u poljoprivrednim djelatnostima 17,500 ili 8%.

U pogledu **statusa zaposlenja**, 171,800 ili 78,1% čine zaposleni, 43,600 ili 19,8% samozaposleni i oko 4,500 ili 2% porodični.

Od ukupnog broja zaposlenih (219,800) 206,200 ili 93,7% radi sa **punim radnim vremenom**, dok njih 13,800 ili 6,3% **radnim vremenom kraćim od punog**.

Prema vrsti ugovora, najveći broj zaposlenih ima pisani ugovor sa poslodavcem 164,700 ili 95,9%, usmeni dogovor sa poslodavcem ima 4,300 ili 2,5%, a 2,800 ili 1,6% lica nema ugovor sa poslodavcem.

Prema raspoloživim podacima Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje Crne Gore za period od 01.01.2011. – 01.01.2016. godine, broj osiguranika koji su ostvarili pravo na invalidsku/djelimičnu invalidsku penziju, u odnosu na uzrok invalidnosti, dat je u tabeli:

Uzrok invalidnosti	Invalidska penzija	Djelimična invalidska penzija
Povreda na radu	65	2
Profesionalna bolest	2	0

Bolest	4863	14
Povreda na radu i profesionalna bolest	37	1
Povreda na radu i bolest	0	0
Profesionalna bolest i bolest	5	0

Neregistrovanje podataka o povredama na radu, profesionalnim bolestima, bolestima u vezi sa radom i invalidima rada, ne može biti izjednačeno sa njihovim nepostojanjem u specifičnom morbiditetu populacije u zemlji. Slična situacija je i u ostalim zemljama nastalim dezintegracijom bivše Jugoslavije. Stručnjaci se slažu da je razlog znatno smanjenje aktivnosti na dijagnostifikovanju, prepoznavanju, evidentiranju i priznavanju ovih bolesti u zemljama zapadnog Balkana, a vezano sa promijenjenim prilikama kad je u pitanju legislativa, nedefinisane kompetencije zdravstvenih ustanova za specifičnu zdravstvenu zaštitu zaposlenih, nedostatak savremenih vodiča, smjernica i nepostojanje doktrinarnih pristupa ovim problemima.

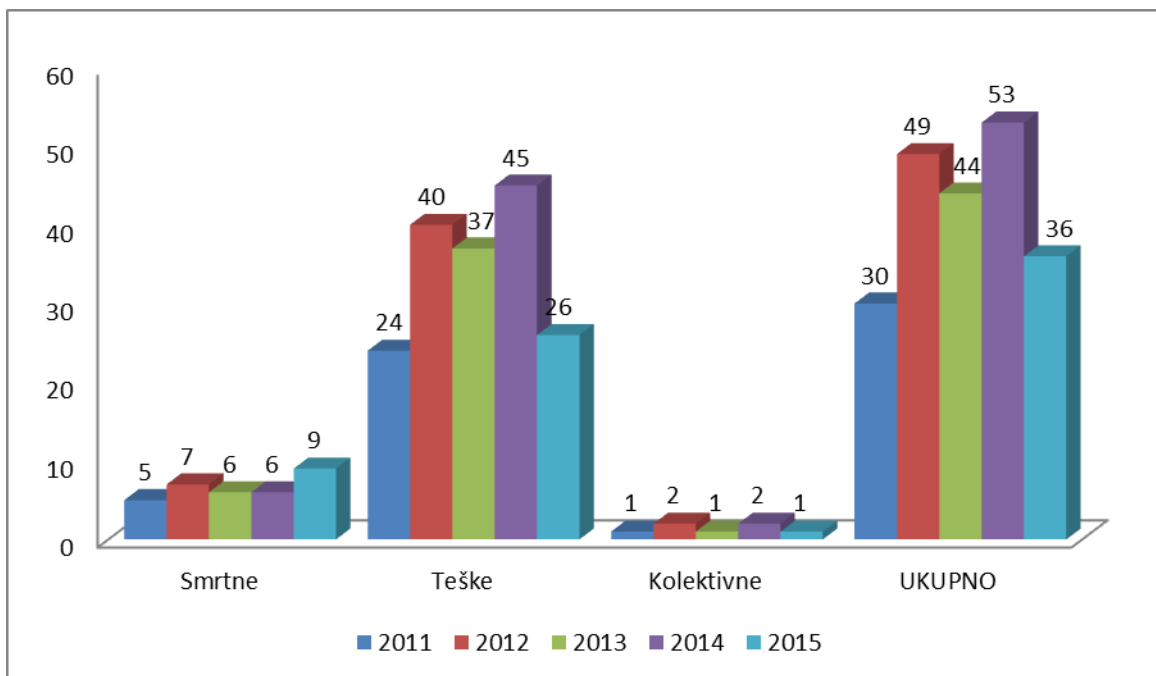
Dosadašnja praksa verifikovanja profesionalnih bolesti zaposlenih iz Crne Gore ostvaruje se u Institutu za medicinu rada i radiološku zaštitu u Beogradu.

Ekspanzija u građevinskoj djelatnosti u Crnoj Gori, posebno u Podgorici i na primorju, povećala je broj smrtnih slučajeva na radnom mjestu.

Prema podacima Uprave za inspekcijeske poslove broj izvršenih uviđaja od strane inspektora rada za oblast zaštite i zdravlja na radu kada su u pitanju povrede na radu je dat u tabeli:

Težina povrede	2011	2012	2013	2014	2015
Smrtne	5	7	6	6	9
Teške	24	40	37	45	26
Kolektivne	1	2	1	2	1
UKUPNO	30	49	44	53	36

Evidentan je pad ukupnog broja povreda na radu u 2015. godini u odnosu na 2014. godinu za 32,08%.

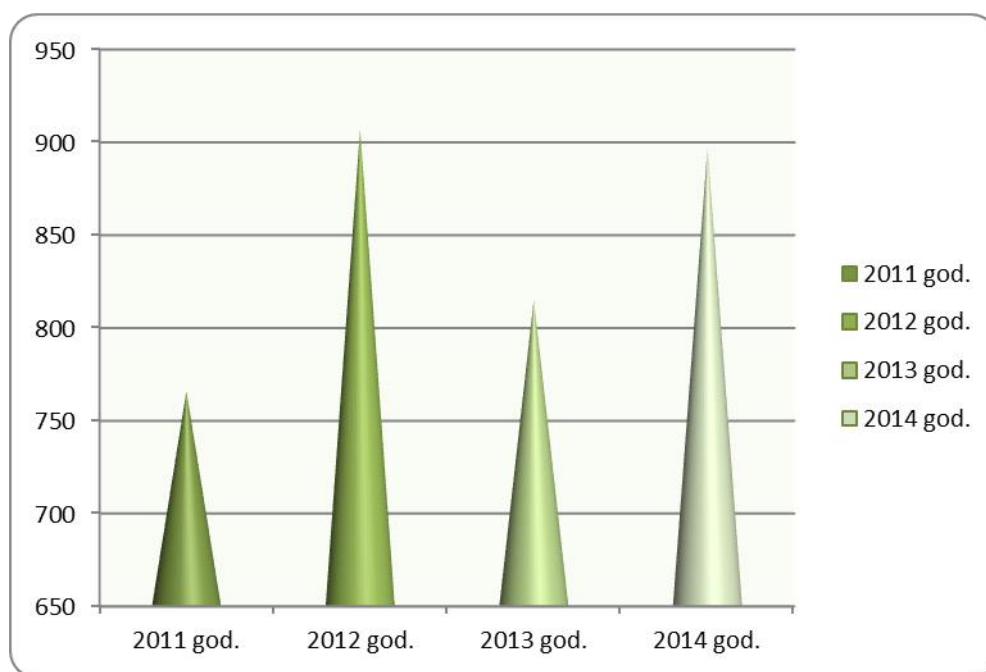


Prema podacima sa kojima raspolaže Fond za zdravstveno osiguranje, na radnim mjestima u Crnoj Gori se u periodu od 2011. do 2014. godine, dogodilo ukupno 3,385 povreda na radu (766 u 2011. godini, 907 u 2012. godini, 815 u 2013. godini i 897 u 2014. godini).

Pregled povrede na radu, po opštinama, za period 2011. – 2014. godine, dat je u sljedećoj tabeli:

r.br.	Područne jedinice i filijale	2011.	2012.	2013.	2014.
1.	Andrijevica	5	3	0	5
2.	Bar	48	49	59	54
3.	Berane	29	36	42	46
4.	Bijelo Polje	66	55	59	60
5.	Budva	34	32	22	16
6.	Cetinje	10	17	7	8
7.	Danilovgrad	18	29	23	21
8.	Herceg Novi	62	54	41	59

9.	Kolašin	3	3	2	2
10.	Kotor	10	8	12	23
11.	Mojkovac	24	18	11	24
12.	Nikšić	96	132	111	97
13.	Plav	3	1	2	4
14.	Plužine	3	2	3	6
15.	Pljevlja	62	61	64	50
16.	Podgorica	279	392	334	395
17.	Rožaje	0	1	6	6
18.	Šavnik	1	2	0	2
19.	Tivat	7	10	10	11
20.	Ulcinj	4	0	10	5
21.	Žabljak	2	2	3	3
UKUPNO:		766	907	815	897



Iz podataka FZO je evidentno da je broj povreda na radu u porastu i da je u 2014. godini, u odnosu na 2013. godinu, 11% više povreda na radu (897:815).

Uzevši u obzir navedene razloge za trenutno stanje u Crnoj Gori kada je u pitanju zaštita i zdravlje na radu, smatramo da postoji urgentna potreba za sveobuhvatnijim obezbjeđivanjem i sprovođenjem zaštite i zdravlja na radu primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite i zdravlja u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima, a sve u cilju obezbjeđenja uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

Pažljivom analizom postojećeg stanja specifične zdravstvene zaštite zaposlenih može se takođe zaključiti da:

- su pojedine kategorije zaposlenih više izložene rizicima na radnom mjestu zaposlene žene za vrijeme trudnoće, lica mlađa od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom, u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu i drugim zakonima.
- pojedine vrste i tipovi privrednih subjekata su ranjivije (mala i srednja preduzeća imaju manje resursa da uvedu i implementiraju kompleksne sisteme unapređenja zaštite i zdravlja na radu).
- pojedini sektori su naročito rizični (građevinarstvo, poljoprivreda, saobraćaj....)

Takođe, identifikovani su i određeni izazovi sa trendom daljeg narastanja:

- demografske promjene i starenje radne populacije,
- novi trendovi u pogledu zapošljavanja, uključujući samozapošljavanje, ugovaranje izvođenja poslova i pružanje usluga (outsourcing, povećanje broja zaposlenih u malim i srednjim preduzećima),
- povećano zapošljavanje stranaca, naročito na sezonskim poslovima.

Važno je istaći da udio ženske populacije u ukupnom broju zaposlenih takođe raste. To je činjenica koja prati veću uključenost žena na tržište rada. Stoga je neophodno uzeti u obzir i one aspekte zaštite i zdravlja na radu koji naročito pogađaju zaposlene žene.

4. ANALIZA STANJA U OBLASTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU U CRNOJ GORI

4.1. Cilj i predmet analize

Vaspitanje, obrazovanje i promocija zaštite i zdravlja na radu, spada u red najvećih vrijednosti mjera zaštite i zdravlja na radu. Od nivoa stručne osposobljenosti, kao teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih do procesa rada, zavisiće poštovanje procesa rada i dosljednost primjene mjera zaštite i zdravlja na radu za bezbjedan rad.

Osnovni cilj osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad je obaveza poslodavca da zaposlenog u toku osposobljavanja za bezbjedan rad, upozna sa svim vrstama opasnosti na poslovima na koje ga raspoređuje i o konkretnim mjerama zaštite i zdravlja na radu koje su potrebne radi otklanjanja opasnosti po život, odnosno oštećenje zdravlja.

Poslodavac je u obavezi da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana.

Osposobljavanje zaposlenih prilagođava se novim i promjenljivim rizicima, a po potrebi i ponavlja u određenim vremenskim razmacima u skladu sa programom o osposobljavanju za bezbjedan rad zaposlenih koji donosi poslodavac.

Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu je propisano da poslodavac osposobljavanje zaposlenih za bezbjedan rad obavlja teorijski i praktično. Provjeru teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih poslodavac obavlja na mjestu rada. Osposobljavanje zaposlenih prilagođava se novim i promjenljivim rizicima, a po potrebi i ponavlja u određenim vremenskim razmacima u skladu sa programom o osposobljavanju.

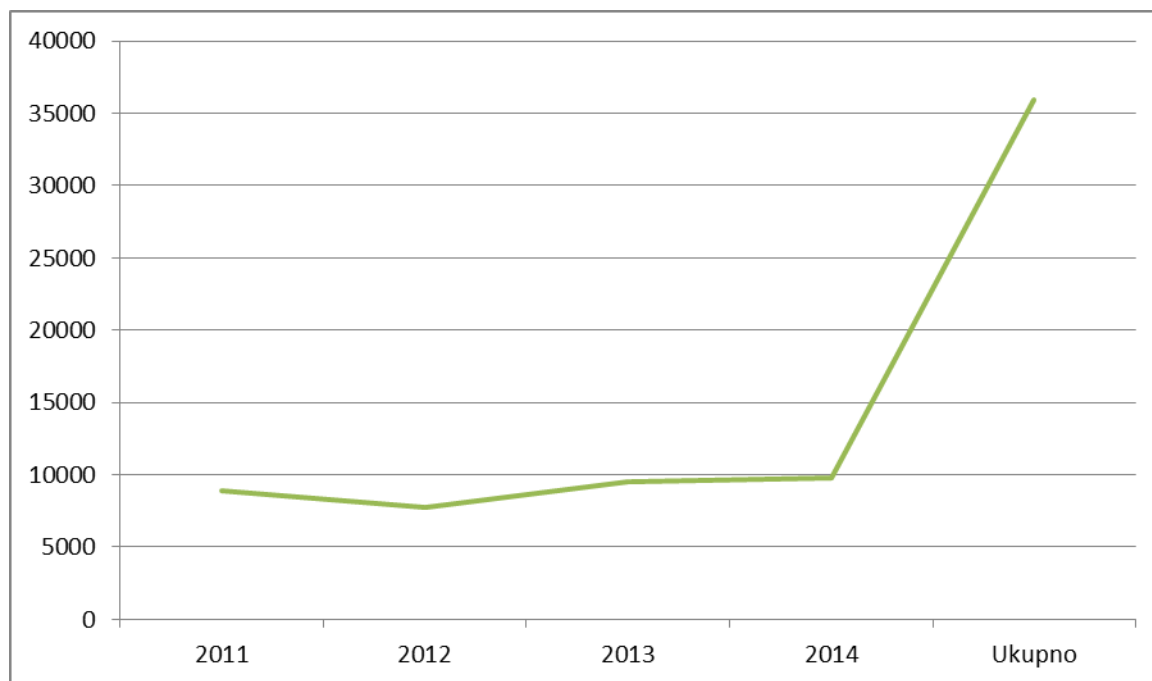
Upoznavanje zaposlenih sa uslovima rada na radnom mjestu, opasnostima i mjerama zaštite i zdravlja na radu vrši se u vidu seminara, obuka ili predavanja, kako bi se zaposleni što potpunije upoznali i osposobili za bezbjedan rad, zavisno od specifičnosti tehnološkog procesa i procesa rada uopšte.

Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u skladu sa zakonom.

U periodu od 2011 - 2014. godine, za bezbjedan rad je osposobljeno 35,975 zaposlenih.

2011	8.901
2012	7.784
2013	9.518
2014	9.772
Ukupno	35.975

Tabelarni prikaz ukupnog broja zaposlenih koji su osposobljeni za bezbjedan rad u periodu od 2011. - 2014.



5. PROCJENA RIZIKA

U cilju smanjenja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom, Savjet EU je članom 6 direktive 89/391/EEZ obavezao sve svoje članice i dao preporuku ostalim državama da poboljšaju nivo zaštite i zdravlja na radu procjenom rizika za

sve zaposlene kroz utvrđivanje izvora opasnosti i mjera zaštite i zdravlja na radu tokom svih radnih aktivnosti. Poštujući okvirnu Direktivu Savjeta 89/391/EEZ od 12. juna 1989. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja zaposlenih na radu (OJ L br. 183. od 29.6.1989. str.1.), koja je izmijenjena Uredbom (EC) br. 1137/2008 Evropskog parlamenta i Savjeta od 22. oktobra 2008. Godine, o prilagođavanju nekih akata za koje se koristi postupak određen u članu 251. Ugovora, Odluka Savjeta 1999/468/ES u vezi sa regulatornim postupkom sa pregledom - Prilagođavanje regulatornom postupku sa pregledom - prvi dio (OJ L br. 311. od 21.11.2008. str.1.), Skupština Crne Gore, donijela je Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG", broj 34/14).

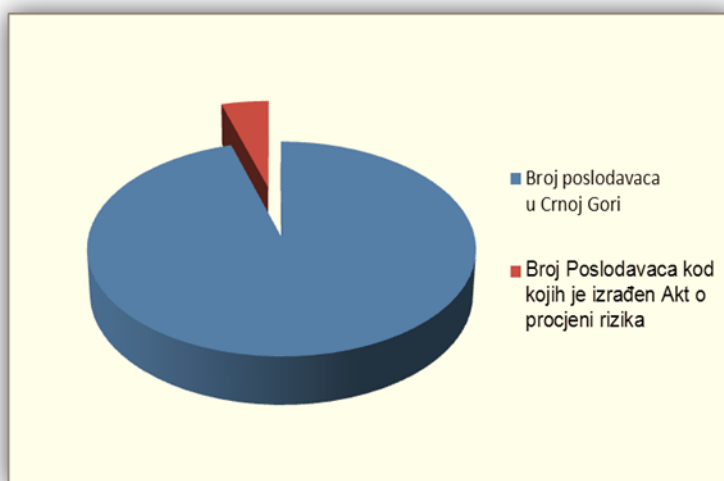
Nova koncepcija koja je uvedena ovim zakonom odnosi se pored tehničkih mjera zaštite i zdravlja na radu i na uvođenje komponente zdravlja zaposlenih, na proširivanje obaveza i odgovornosti relevantnih subjekata u radnoj sredini odnosno radnoj okolini u cilju podizanja nivoa zaštite i zdravlja na radu kao što su poštovanje opštih načela zaštite i zdravlja na radu, procjena rizika za sva radna mjesta, utvrđivanje načina i mjera za otklanjanje rizika i obezbjeđivanje njihovog sprovođenja.

Shodno navedenom zakonu Ministarstvo rada i socijalnog staranja će u narednom periodu donijeti podzakonske akte koji se odnose na uslove koje pravno lice i preduzetnik treba da ispunjava za obavljanje poslova iz zaštite i zdravlja na radu. Pravilnikom će biti propisani uslovi koje ovlašćena organizacija mora ispunjavati kako bi mogla da izrađuje akt o procjeni rizika, sa predlogom mjera za njihovo otklanjanje. Takođe, ministarstvo će donijeti i Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu.

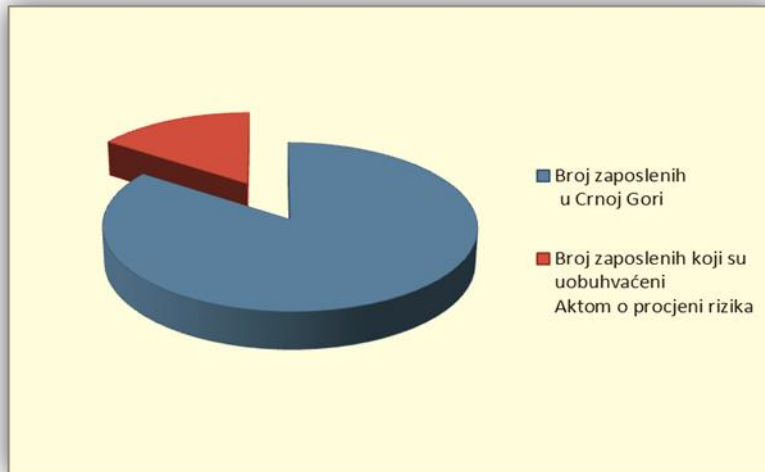
Do donošenja ovih pravilnika primjenjivaće se pravilnici koji su na snazi (Pravilnik o uslovima koje mora da ispunjava pravno ili fizičko lice za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu i o postupku za utvrđivanje ispunjenosti tih uslova „Službeni list RCG“, broj 67/05 i Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu „Službeni. list CG“, broj 43/07).

Analizirajući prethodne podatke i uzimajući u obzir zvanične podatke MONSTATA, da u Crnoj Gori posluje **25,000** poslodavaca, dolazi se do zaključka da je **4,8%** poslodavaca izradilo akt o procjeni rizika, dok je od ukupno zaposlenih 215,000, (219,800) aktom o procjeni rizika obuhvaćeno **39,000** što iznosi **18,1%**.

Period	Broj poslodavaca u CG	Broj poslodavaca kod kojih je izrađen Akt o procjeni rizika
2007 – 2014	25,000	1,200



Period	Broj zaposlenih u CG	Broj zaposlenih koji su obuhvaćeni Aktom o procjeni rizika
2007 - 2015	215.000	39,000



Pored prethodno navedenih podataka može se konstatovati da je broj izrađenih akata o procjeni rizika još uvijek nezadovoljavajući, pa se iz tog razloga nameće potreba i za prikupljanjem podataka po djelatnostima tj. njihovoj zastupljenosti u izradi procjene rizika.

6. GLAVNI IZAZOVI

Pregledom stanja u prethodnom dijelu Strategije, uočeni su ključni izazovi u dijelu zaštite i zdravlja na radu, koji zahtijevaju detaljnije djelovanje društva kao cjeline.

6.1. Prvi izazov: Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca, kao i obezbjeđivanje i sprovođenje mjera zaštite i zdravlja na radu

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještavanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva. Takođe, dužan je da obezbijedi posebnu zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom. Uzimajući u obzir promjenu radne okoline, poslodavac sprovodi mjere zaštite i zdravlja na radu i bira takve radne i proizvodne metode koje će obezbijediti poboljšanje stanja ili viši nivo zaštite i zdravlja na radu.

Prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija, raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom, obaveza poslodavca jeste da se konsultuje sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu, kao i da uzme u obzir sposobnosti zaposlenog, koje mogu uticati na zaštitu i zdravlje.

Još jedna od obaveza poslodavca jeste da sprovodi mjere zaštite i zdravlja na radu, poštujući sljedeća načela:

- izbjegavanje rizika;
- procjenjivanje rizika;
- eliminisanje rizika na izvoru;

- prilagođavanje rada i radnog mjesta zaposlenom, naročito u pogledu konstruisanja radnog mjesta, izboru sredstava za rad, izboru radnih i proizvodnih metoda sa osvrtom na naročito izbjegavanje monotonog rada i rada pri već određenoj brzini i smanjenja njihovog dejstva na zdravlje;
- prilagođavanje tehničkom napretku;
- zamjena opasnih bezopasnim ili manje opasnim okolnostima;
- razvoja sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine;
- davanje prednosti kolektivnim mjerama zaštite i zdravlja na radu u odnosu na individualne mjere zaštite i zdravlja na radu;
- davanje odgovarajućih uputstava i obavještenja zaposlenim.

6.2. Drugi izazov: Poboljšanje prevencije povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom

Povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom, predstavljaju veliko opterećenje za zaposlene i sistem socijalnog osiguranja.

Iako su brojne nove tehnologije i inovacije u organizaciji rada značajno unaprijedile osjećaj zadovoljstva i uslove na radnom mjestu, djelotvorna prevencija bolesti povezanih sa radom zahtjeva sagledavanje potencijalnih negativnih efekata novih tehnologija na zaštitu i zdravlje na radu. Industrijska primjena novih tehnologija rezultira novim proizvodima i procesima, koje je potrebno u dovoljnoj mjeri testirati i provjeriti da bi bili bezbjedni i da ne predstavljaju opasnost po zaposlene, a samim tim i za građane Crne Gore.

Procjene MOR – a ukazuju na ukupan broj od 159,500 smrtnih slučajeva od povezanih sa radom u 2008. u 27 država članica EU, od čega je kancer vodeći uzrok smrti (95,500 slučajeva). Procjena je da se između 4% i 8,5% ukupnog broja slučajeva bolesti od kancera može pripisati izloženosti na radnom mjestu. Smrtni slučajevi povezani sa hemijskim supstancama čine skoro poslovinu svih takvih slučajeva povezanih sa radom.

U cilju smanjenja tog broja Crna Gora na osnovu Akcionog plana za postepeno usklađivanje pravne tekovine EU i izgradnju neophodnih kapaciteta za implemetaciju i sprovođenje pravne tekovine, planira donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu od rizika izloženosti hemijskim štetnostima, u IV kvartalu 2016. godine, čije će nosilac biti Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Pored normativnog regulisanja, veoma je značajno permanentno raditi na podizanju svijesti o značaju zaštite i zdravlja na radu, kroz: jačanje institucionalnih i kadrovskih kapaciteta, postepeno uvođenje predmeta zaštite i zdravlje na radu u obrazovni sistem Crne Gore, kao dijela opšteg i profesionalnog osposobljavanja na svim vrstama i stepenima školovanja zaposlenih, organizovanje kampanja, seminara, okruglih stolova itd. U tom pravcu treba voditi računa i o eventualnoj reformi penzijsko-invalidskog i zdravstvenog sistema koji nameće potrebu uvođenja poreskih i drugih olakšica za poslodavce koje primjenjuju mjere zaštite i zdravlja na radu, kao i aktivnije učešće osiguravajućih društava, čije stope osiguranja treba da zavise od nivoa rizika na konkretnim radnim mjestima kod poslodavca.

6.3. Treći izazov: Suočavanje sa demografskim promjenama

Stanovništvo EU-a sve je starije, pri čemu se broj osoba u starosti od 60 i više godina svake godine povećava za više od dva miliona. Radno stanovništvo takođe stari jer se udio starijih zaposlenih povećava u odnosu na udio mlađih zaposlenih. Prema Eurostatovim predviđanjima za stanovništvo (Europop 2010.), očekuje se da će se postotak radnog stanovništva u starosti od 55 godina do 64 godine u državama EU-27 između 2010. i 2030. povećati za otprilike 16 %.

Cilj u pogledu zaposlenja u okviru strategije Europa 2020, odnosno povećanje stope zaposlenosti stanovništva u starosti od 20 do 64 godine na 75%, podrazumijeva da će radni vijek ljudi u Evropi morati biti veći nego do sada.

Prema podacima sa popisa stanovništva objavljenim u aprilu 2011. godine od strane MONSTAT-a, u Crnoj Gori ima 620,029 stanovnika i 194,795 domaćinstava. Od ukupnog broja stanovnika 50,6% ili 313,793 čine žene, a 49,4% ili 306,236 čine muškarci.

Najveći broj stanovništva koncentrisan je u Podgorici (30% ukupnog stanovništva), zatim slijede Nikšić i Bijelo Polje. U ove tri opštine koncentrisano je oko 50% stanovništva Crne Gore. Najveću gustinu naseljenosti imaju primorske opštine Tivat (307 stanovnika po kvadratnom kilometru), Budva (157), Herceg Novi (132), potom slijedi Podgorica (130), dok najmanju gustinu naseljenosti imaju opštine Šavnik, Plužine i Žabljak koje imaju manje od 10 stanovnika po kvadratnom kilometru.

Prema podacima EUROSTAT-a gustina naseljenosti u Crnoj Gori je niža od polovine gustine naseljenosti u EU-27, a očekivani životni vijek je takođe niži i to: za muškarce za šest godina i za žene osam godina.

Stanovništvo starosne grupe 0-14 godina čini 19,2% od ukupnog stanovništva, radno sposobna populacija (15-64) čini 68%, a starija lica čine 12,8% ukupnog stanovništva.

Prema podacima MONSTAT-a u Crnoj Gori u 2013. godini, rođeno je 7,475 živorođene djece, 3,877 ili 52% su dječaci, a 3,598 ili 48% su djevojčice. Iste godine umrlo je 5,917 lica a od tog broja 3.080 su muškarci a 2,837 žene. U 2013. godini prirodni priraštaj u Crnoj Gori bio je pozitivan i iznosio je 1,558. Prirodni priraštaj je bio pozitivan u 13, a negativan u 8 opština Crne Gore.

Prema podacima MONSTAT-a iz 2011. godine, od ukupnog broja stanovnika njih 11% ima neki oblik invaliditeta. Ukupan broj stanovništva koje se selilo unutar Crne Gore u 2013. godini je 4,374 stanovnika. Većinu tog stanovništva čine žene sa 55,7% ili 2,438, dok muškarci čine 44,3% od ukupnog broja, odnosno 1,936 stanovnika.

7. KLJUČNI STRATEŠKI CILJEVI:

Humanizacija uslova rada nije apstraktan pojam i veoma je izražen kao potreba u svim razvijenim društvenim zajednicama. Preciznije, stepen razvoja zaštite i zdravlja na radu može vrlo često biti parametar za ocjenu stepena društvenog razvoja i socijalne komponente jednog društva. Proporcionalno ovoj činjenici, nivo društvenog razvoja uslovljava, i najčešće određuje, nivo efikasnosti socijalne zaštite u oblasti zaštite i zdravlja na radu.

Svi činioци u sistemu zaštite i zdravlja zaposlenih učestvovali u aktivnostima implementacije i pune integracije propisa u oblasti zaštite i zdravlja na radu, odnosno njihovom potpunom prihvatanju i korišćenju u praksi.

Opšti cilj Strategije jeste unapređenje i očuvanje zdravlja zaposlenih, odnosno unapređenje uslova rada radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i njihovog svodenja na najmanju moguću mjeru, odnosno otklanjanje profesionalnih rizika.

7.1. Pojedinačni ciljevi u ostvarivanju Strategije jesu:

7.1.1. Donošenje zakona, podzakonskih propisa i drugih opštih akata o zaštiti i zdravlju na radu u cilju usaglašavanja sa propisima EU i MOR – a, kao i njihova implementacija i istovremeno podsticanje socijalnih partnera da se pitanja zaštite i zdravlja na radu prije svega regulišu kroz sistem kolektivnog pregovaranja;

U Izvještaju EK o analitičkom pregledu pravne tekovine za poglavlje 19. Socijalna politika i zapošljavanje, koji je dostavljen Crnoj Gori 14. marta 2014. godine, ocijenjeno je da je crnogorsko zakonodavstvo djelimično usklađeno s pravnom tekovinom u oblasti socijalne politike i zapošljavanja. Prema ocjenama EK potrebno je pojačati napore da bi se napredovalo u daljem pravnom usklađivanju u oblastima koje obuhvata ovo poglavlje.

Kao uslov za otvaranje 19. poglavlja Evropska komisija je postavila početno mjerilo koje je podrazumijevalo izradu Akcionog plana za postepeno usklađivanje zakonodavstva i izgradnju neophodnih kapaciteta za implementaciju i sprovođenje evropske pravne tekovine (AP19). AP19 je usvojila Vlada Crne Gore u martu 2015, nakon čega se pristupilo njegovoj implementaciji i izradi Pregovračke pozicije.

Imajući u vidu visok stepen realizacije predviđenih aktivnosti tokom 2015. godine, Evropska komisija je odobrila usvajanje Pregovaračke pozicije od strane Vlade Crne Gore u martu kao i donošenje Izvještaja o ispunjavanju otvarajućeg mjerila. Otvaranje pregovora za 19. poglavlje se očekuje tokom 2016. godine.

U procesu pridruživanja Crne Gore Evropskoj uniji potrebno je dalje raditi na usaglašavanju Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i podzakonskih propisa sa direktivama EU. Pored transponovanja Direktiva EU u nacionalno zakonodavstvo pripremiće se i smjernice za njihovu dosljednu primjenu. Nastaviće se usaglašavanje sa konvencijama MOR – a. Imajući u vidu važnost kolektivnog pregovaranja pokrenuće se inicijative za podsticanje socijalnih partnera da pitanja zaštite i zdravlja na radu regulišu kroz sistem kolektivnog pregovaranja, kako posebnih kolektivnih ugovora, tako i kolektivnih ugovora na nivou poslodavca.

7.1.2. Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za sprovođenje propisa o zaštiti i zdravlju na radu;

Sistem upravljanja zaštitom i zdravljem na radu je samo *alat* koji pomaže poslodavcu da aspekte zaštite i zdravlja na radu prepozna, prati i postepeno poboljšava. Kod njegove upotrebe važi isto upozorenje kao kod svih drugih alata: dobri rezultati postići će se samo u slučaju ako alat bude pravilno primijenjen i razumno prilagođen potrebama kompanije.

Uspjeh sistema upravljanja zaštitom i zdravljem na radu zavisi od angažovanosti svih nivoa i funkcija u kompaniji, posebno top menadžmenta, a zatim zaposlenih i sindikata. Sistem, pored ostalog, mora biti temeljen na odgovarajućoj politici zaštite i zdravlja na radu kod poslodavca; identifikovanim rizicima po zdravlje i odgovarajućoj zakonskoj regulativi; ciljevima i programima obezbjeđivanja kontinuiranog unapređenja zaštite i zdravlja na radu; provjeri i kontroli sistema zaštite i zdravlja na radu; izvještavanju, procjenjivanju i unapređivanju sistema.

Nadzor nad sprovođenjem Zakona, primjenom propisa donijetih na osnovu njega i tehničkim i drugim mjerama koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu vrši Inspekcija rada, preko inspektora rada za oblast zaštite i zdravlja na radu, ako zakonom nije određeno da nadzor u sprovođenju tih propisa u određenim djelatnostima vrše i drugi organi. U vršenju inspekcijskog nadzora inspektor rada za oblast zaštite i zdravlja na radu, pored obaveza i ovlaštenja utvrđenih zakonom, ima obavezu i ovlaštenje da izvrši uvidaj teških, kolektivnih i smrtnih povreda na radu.

Inspekcija rada je ključna oblast sistema radne administracije u zemlji. Prema MOR-u, ciljevi inspekcije rada su:

- *Sprovođenje zakonskih odredbi koje se odnose na uslove rada i zaštite i zdravlja zaposlenih dok obavljaju svoj posao;*
- *Pružanje tehničkih informacija i savjeta poslodavcima i zaposlenim u vezi najefikasnijih načina poštovanja zakonskih odredbi; i*
- *Identifikovanje nepravilnosti ili zloupotreba koji nisu posebno obuhvaćeni postojećim zakonskim odredbama.*

Opseg regulatornog nadzora inspekcije rada značajno varira od zemlje do zemlje. Inspekcije rada se bave sa nekoliko pitanja iz oblasti rada: radni uslovi, zarade, radni odnosi i zapošljavanje i zaštita i zdravlje na radu. Efikasan sistem inspekcije je ključan za promovisanje i praćenje usklađenosti sa zakonskom regulativom. Sprovođenje i sankcionisanje su neophodne komponente svakog sistema inspekcije rada, ali treba da budu kombinovane na adekvatan način sa preventivnim politikama, koje imaju za cilj da pomognu poslodavcima i zaposlenim u izbjegavanju ili eliminisanju rizika od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom. U praktičnom smislu, preventivna uloga inspekcijских službi odnosi se na povećan naglasak na proaktivne aktivnosti, kao što su sprovođenje planiranih inspekcijских posjeta u svrhe ocjene planova novih objekata, sredstava za rad ili procesa i pružanje informacija i savjeta, uključujući između ostalog, kampanje podizanja svijesti.

Inspekcije rada se suočavaju sa izazovima promovisanja zaštite i zdravlja na radu i osiguranja njihovog poštovanja na radnim mjestima koje je teško otkriti (npr. poljoprivreda i mala gradilišta) ili tamo gdje je teško identifikovati radni odnos. Sve veća specijalizovanost tradicionalnih procesa, zajedno sa čestim korišćenjem novih tehnologija (npr. robotika, mikroelektronika, visokotehnološki navigacioni sistemi i nanotehnologija) i promjene u organizaciji rada i radnim uslovima, predstavljaju nove i nastajuće rizike na radnom mjestu. Neki od njih su novi rizici nastali usled novih opasnosti, neki su već postojali ali nisu bili prepoznati kao rizici, drugi su povećani u periodu ekonomske krize kao što su efekti psihosocijalnog rizika i stresa na radnom

mjestu. Sve ovo predstavlja izazov inspektorima od kojih se zahtijeva da posjeduju najnovija znanja o novim i nastajućim rizicima, kao i mjere da se njima bave, kako bi pružili odgovarajuće smjernice i poslodavcima i zaposlenim, iako su dobrovoljni standardi i mehanizmi samo-kontrole korisni, jaki regulatorni i zakonodavni sistemi, uključujući kompetentne i dobro opremljene inspektore rada, još uvijek su potrebni kako bi se osigurali zaštita i zdravlje zaposlenih.

Efikasan sistem inspekcije rada pretpostavlja i jačanje kadrovskih kapaciteta u skladu sa standardima EU i MOR-a, stalnu edukaciju, razvijanje znanja i vještina potrebnih za obavljanje sve kompleksnije uloge nadzora, kao i osavremenjavanje i tehničko unapređivanje.

7.1.3. Podizanje svijesti o važnosti i postepeno uvođenje zaštite i zdravlja na radu u vaspitno-obrazovni sistem Crne Gore

Izgradnja kulture prevencije zaštite i zdravlja na radu je dinamičan proces koji zahtijeva posvećenost ključnih aktera. Kultura prevencije zaštite i zdravlja na radu navodi na pozitivne promjene u ponašanju i stavovima ljudi prema njihovoj zaštiti i zdravlju na radu. Djeca i omladina su budućnost svakog društva, tako da osnovno znanje o zaštiti i zdravlju na radu treba da bude integrisano u vaspitno – obrazovni sistem Crne Gore, kako bi osigurali za budućnost radnu snagu i stanovništvo koje je senzitivno i svjesno značaja zaštite i zdravlja, dok su u školi, na poslu i tokom svakodnevnog života. Dobro obrazovanje o zaštiti i zdravlju na radu u školi treba da omogući učenicima da usvoje pozitivan odnos i ponašanje, kako bi stekli znanje, razvili vještine i sposobnosti da identifikuju opasnosti i rizike i nađu rešenja. Imajući u vidu da mladim zaposlenim često nedostaju znanje i iskustvo o rizicima povezanim sa njihovim zadacima, informacije i obuke o zaštiti i zdravlju na radu tokom programa stručnog osposobljavanja ključni su za smanjenje stope profesionalnih bolesti među njima. Kao rezultat većeg znanja o ključnoj ulozi obrazovanja u razvoju preventivne kulture, mnoge države su počele da uključuju osnovno obrazovanje o prevenciji rizika u programe osnovnih, srednjih škola i fakulteta.

7.1.4. Promocija kulture prevencije i primjera dobre prakse u oblasti zaštite i zdravlja na radu na svim nivoima organizovanja poslodavca, zaposlenih i države kao cjeline

Nacionalna kultura zaštite i zdravlja na radu je ona u kojoj se pravo na bezbjedno i zdravo radno okruženje poštuje na svim nivoima, gdje vlada, poslodavci i zaposleni aktivno učestvuju u obezbjeđivanju bezbjednog i zdravog radnog okruženja kroz sistem definisanih prava, odgovornosti i obaveza i gdje se najveći prioritet primjenjuje na principu prevencije. Na nacionalnom nivou, izgradnja i održavanje kulture prevencije u oblasti zaštite i zdravlja na radu zahtijeva korišćenje svih raspoloživih sredstava kako bi se povećali opšta svijest, znanje o opasnostima i rizicima i razumijevanje njihove prevencije i kontrole. Dijalog na tripartitnom nivou i nacionalne aktivnosti, ključni su za stvaranje dugoročnih unapređenja u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Tome doprinosi omogućavanje razmjene iskustva i primjera dobre prakse u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Dostojanstveni rad mora biti bezbjedan rad.

7.1.5. Poboljšanje prikupljanja statističkih podataka i razvoj baze podataka

Sistem zaštite i zdravlja na radu, treba da se bazira na pouzdanim, pravovremenim i uporedivim statističkim podacima o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom, kao i na analizi troškova za zaštitu i zdravlje na radu. Kada je riječ o povredama na radu, Uredbom Komisije (EU) br. 349/201133 propisano je godišnje prikupljanje podataka počevši od 2013. godine. Na nacionalnom nivou podaci o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom se prikupljaju od strane različitih institucija, tako da će u budućnosti biti prisutni izazovi povezani sa izvještavanjem prema EUROSTAT-u.

FZO, Fond PIO Crne Gore, ovlašćene zdravstvene ustanove za zdravstvenu zaštitu zaposlenih i druge zdravstvene ustanove dužni su da u vezi sa dostavljanjem podataka o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom i invalidima rada, sarađuju sa organom državne uprave nadležnom za poslove rada i da te podatke obezbjeđuju na zahtjev i mjesečno, a za svaku kalendarsku godinu, najkasnije do 28. februara naredne godine.

8. INSTRUMENTI EU

8.1. Povezivanje sa međunarodnim organizacijama u području zaštite i zdravlja na radu:

Međunarodna organizacija rada - MOR (International Labour Organization - ILO) je specijalizovana agencija **Ujedinjenih nacija** koja promoviše socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava. Osnovana je 1919. godine, Poveljom iz Versaja i postala je prva specijalizovana agencija UN-a 1946. godine.

MOR formuliše međunarodne standarde rada u obliku konvencija i preporuka koje postavljaju minimalne standarde radnog prava: slobodu udruživanja, pravo na organizovanje, kolektivno pregovaranje, ukidanje prinudnog rada, jednake mogućnosti i jednaki tretman, kao i druge standarde kojima se regulišu uslovi u cijelom rasponu pitanja vezanih za rad.

MOR promoviše razvijanje nezavisnih poslodavačkih i radničkih organizacija pa tim organizacijama osigurava obuke i savjetodavne usluge. Pruža tehničku pomoć u sljedećim područjima: stručno obrazovanje i stručna rehabilitacija; politika zapošljavanja; administracija rada; radno pravo i industrijski odnosi; razvijanje menadžment zadruga; socijalna sigurnost; statistika vezana uz rad, kao i zaštite i zdravlja na radu.

Unutar sistema Ujedinjenih nacija MOR je jedinstven po svojoj tripartitnoj strukturi u kojoj zaposleni i poslodavci učestvuju u radu upravnih organa organizacije kao ravnopravni partneri vladama.

Crna Gora je 14.07.2006. godine, kao 179 država, postala punopravni član Međunarodne organizacije rada, prethodno postavši član Ujedinjenih nacija 28. juna 2006. godine. Tim činom je prihvatila prava i obaveze koje proizilaze iz njenog članstva.

MOR je osnovana sa zadatkom da doprinese postizanju opšteg i trajnog mira koji se može zasnivati samo na socijalnoj pravdi i humanom sistemu rada a što je izloženo u preambuli njenog Ustava i u Deklaraciji koja se odnosi na ciljeve i svrhu MOR-a, prihvaćene u Filadelfiji 10. maja 1944. godine.

Imajući u vidu dosadašnju praksu i iskustva stečena iz prethodnog članstva u MOR, kao i činjenicu da je Crna Gora izvršavala u potpunosti obaveze preuzete članstvom u ovoj međunarodnoj organizaciji i time pokazala da posjeduje kapacitete da preuzme sva prava i obaveze kao njen punopravan član, 2007. godine se pristupilo preuzimanju putem sukcesije 68 konvencija kojih je bila potpisnik Državna zajednica Srbija i Crna Gora. Nakon toga Crna Gora je takođe potvrdila i Konvenciju o zaštiti materinstva broj 183, Konvenciju o bezbjednosti i zdravlju u građevinarstvu broj 167, Konvenciju o promotivnom okviru za bezbjednost i zdravlje na radu broj 187 i Konvenciju o radu pomoraca iz 2006. godine.

8.2. Fondovi EU – a

U Direktoratu za evropske integracije, programiranje i implementaciju EU fondova Ministarstva rada i socijalnog staranja, vrše se poslovi koji se odnose na: praćenje sprovođenja aktivnosti i obaveza Ministarstva iz procesa pridruživanja i pristupanja EU u oblasti socijalnog sistema; obezbjeđivanje informacija o primjeni Akcionog plana iz oblasti Ministarstva; definisanje donatorskih programa; saradnju sa nadležnim organima i institucijama u vezi sa procesom pristupanja EU i praćenja aktivnosti ovih organa u procesu pridruživanja EU; učešće u praćenju i uskladjivanju propisa iz nadležnosti Ministarstva sa odgovarajućim propisima Evropske unije; pripremanje programa, informacija i izvještaja iz ove oblasti; poslovi u procesu programiranja: priprema operativnog programa, podnošenje predloga Evropskoj Komisiji za izmjene u operativnom programu i upravljanje istim procesom, obezbjeđivanje inputa za odgovarajuće prioritete i mjere operativnog programa, saradnja sa implementacionom agencijom u planiranju EU sredstava, nacionalnog kofinansiranja i izradi smjernica za aplikante; poslovi u procesu monitoringa: priprema pravila i procedura za IPA monitoring komitet, organizovanje sastanaka IPA monitoring komiteta i učešće u njegovom radu, pripremanje izvještaja, obezbjeđivanje smjernica i uputstava za saradnike; ostali poslovi: upravljanje i koordinacija operativnog programa na nivou prioriteta i mjera operativnog programa, obavještanje javnosti o svim nivoima u

pripremi implementacije operativnog programa, kao i pripremu neophodnih elemenata za vidljivost istih, saradnja sa ostalim direktoratima u Ministarstvu.

8.3. TAIEX (Technical Assistance Information Exchange Office)

TAIEX (Technical Assistance Information Exchange Office) je Kancelarija za tehničku pomoć i razmjenu informacija u okviru Jedinice za izgradnju institucija, Generalnog direktorata za proširenje Evropske komisije. Cilj kancelarije je pružanje kratkoročne tehničke pomoći novim državama članicama, zemljama u pristupanju, zemljama kandidatima i administracijama zemalja zapadnog Balkana, u skladu sa sveobuhvatnim ciljevima politike Evropske komisije, u oblasti usklađivanja, primjene i sprovođenja zakonodavstva EU.

Pomoć se realizuje kroz organizovanje: Radionica, studijskih posjeta i pružanjem ekspertske pomoći.

8.4. Evropska Agencija za zaštitu i zdravlje na radu (EU-OSHA)

Zaposleni i poslodavci treba da budu svjesni sa činjenicom da svaka tri i po minuta, neko u EU umire od posljedica uslova na radnom mjestu, da se suoče sa rizicima i da upravljaju sa njima. Institucije (tijela) koja se bave zaštitom na radu u pojedinačnim zemljama članicama EU-a ne mogu to da urade same. To je razlog zašto je Evropska agencija za zaštitu na radu osnovana Odlukom Vijeća EU br. 2062/94 od 18 jula 1994, a otpočela je sa radom 1996.

Misija Evropske agencije za zaštitu i zdravlje na radu je da radna mjesta u Evropi učine bezbjednijim, zdravijim i produktivnijim. To radi razmjenom znanja i informacija, promovišući kulture prevencije rizika.

Sjedište Evropske agencije za zaštitu i zdravlje na radu je u Bilbao, Španija. Posvećena je unapređenju zaštite i zdravlja na radu (OSH) i u njoj rade eksperti iz oblasti zaštite na radu, eksperti iz oblasti komunikacija (preko interneta i ekstraneta svi zainteresovani mogu imati informacije iz oblasti zaštite i zdravlja na radu vezane za razne kampanje, konferencije, seminare, istraživanja, statističke podatke itd) i administrativno osoblje.

Agencija je tripartitna organizacija, to znači da radi s predstavnicima vlada, poslodavaca i zaposlenih. Kao jedna referentna tačka za informacije iz oblasti zaštite na radu, prikuplja i objavljuje nova naučna istraživanja i statistiku u pogledu rizika vezanih za zaštitu na radu.

Na nacionalnom nivou, zastupljenost se postiže preko mreže predstavnika Focal Point-a, a to su obično predstavnici vodećih institucija (tijela) koja se bave zaštitom i zdravljem na radu u pojedinačnim državama članicama. U mrežu Focal Point-a su uključeni posmatrači iz Evropske komisije i socijalnih partnera, zemlje EFTA – Island, Lihtenštajn, Norveška i Švajcarska, zemlje kandidati – Turska, Hrvatska i Crna Gora i zemlje potencijalni kandidati – Srbija, Makedonija i Albanija. Zadatak Focal Point-a je da razvija tripartitnu mrežu koja uključuje socijalne partnere, organizuje seminare, kampanje sa ciljem podizanja svijesti o značaju zaštite na radu.

Crna Gora je u aprilu 2007. godine, ostvarila saradnju sa Evropskom Agencijom za zaštitu na radu i odredila svog koordinatora (Focal Point kontakt osobu) u toj organizaciji. U tom pravcu Evropska Agencija za zaštitu i zdravlje na radu je realizovala, a i dalje planira da finansira: prevod materijala na Crnogorski jezik, izradu web site-a sa informacijama Agencije u vezi zaštite i zdravlja na radu i linkom na site Evropske agencije za zaštitu i zdravlje na radu, prevod i štampanje letaka koji će se dijeliti zaposlenima, učenicima i studentima, konferencije-seminare kao i Konferencije tzv. Evropske Nedjelje (svaka godina je tematski posvećena zaštiti i zdravlju na radu - npr. 2001. - povrede na radu, 2002. - stres na poslu, 2003. - opasne materije, 2004. građevinarstvo itd.). Zbog značaja procjeni i prevenciji rizika su posvećene 2008, 2009, 2012. i 2013. godina. Naslov kampanje za 2014. i 2015. godinu glasio je Zdrava radna mjesta, upravljanje stresom, i kampanja koja je trenutno u toku jeste Zdrava radna mjesta za sve uzraste.

8.5. Evropska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova (Eurofound)

Europska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova (Eurofound) tripartitna je agencija Evropske unije čija je uloga pružanje znanja u području socijalnih politika i politika vezanih uz rad. Eurofound je osnovan 1975. godine Uredbom Vijeća (EEZ) br. 1365/75 radi doprinosa planiranju i osmišljavanju boljih životnih i radnih uslova u Evropi. Sjedište fondacije je u Dublinu, Irska.

8.6. Socijalni dijalog:

Socijalni savjet osnovan je radi uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanja na mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja proizilaze iz međunarodnih dokumenata, a odnose se na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca.

Socijalni savjet je osnovan na tripartitnoj osnovi, i čine ga predstavnici: Vlade Crne Gore, odnosno nadležnog organa opštine, Glavnog grada i Prijestonice, predstavnici reprezentativne organizacije sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca.

Socijalni savjet razmatra i zauzima stavove o pitanjima: razvoja i unapređivanja kolektivnog pregovaranja, uticaja ekonomske politike i mjera za njeno sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost politike zapošljavanja, zarada i cijena; konkurencije i produktivnosti; privatizacije i drugih pitanja strukturnog prilagođavanja; zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografska kretanja i druga pitanja značajna za ostvarivanje i unapređivanje ekonomske i socijalne politike.

8.7. KOMUNIKACIJA I INFORMISANJE:

Uspjeh svake politike koja se odnosi na zaštitu i zdravlje na radu u velikoj mjeri zavisi od uspješnosti komunikacijskih kanala i alata namijenjenih održavanju kontakta s raznim zainteresovanim stranama, od tvorca politika do samih zaposlenih.

Mediji poput interneta, internetskih aplikacija i društvenih mreža pružaju niz mogućih alata koje je potrebno dodatno istražiti, a mogu postići veći uspjeh od konvencionalnog pristupa kada treba doprijeti do mladih zaposlenih. Ministarstvo rada i socijalnog staranja će pri sprovođenju zakonodavstva o zaštiti i zdravlju na radu podsticati širu uključenost svih učesnika na koje se primjenjuju propisi iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, uključujući socijalne partnere, stručna lica za poslove zaštite i zdravlja na radu te predstavnike pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima i profesionalnih udruženja. EU-OSHA igra ključnu ulogu u prikupljanju i širenju relevantnih informacija o zaštiti i zdravlju na radu, pospešujući razmjenu dobre prakse i razvoj kampanja za podizanje svijesti, te tako doprinosi uspješnijoj primjeni politike zaštite i zdravlja na radu na nivou EU-a.

Baza podataka dobrih praksi, koju razvija agencija EU-OSHA, će doprinijeti boljoj primjeni politika zaštite i zdravlja na radu kod pravnih lica i preduzetnika. EU-OSHA nastaviće se sa sprovođenjem panevropske kampanje za podizanje svijesti o pitanjima povezanim sa zaštitom i zdravljem na radu, a istovremeno će osigurati bolju interakciju putem društvenih medija.

8.7.1. Informisanje zaposlenih i njihovo učešće u pitanjima koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu propisuje da je poslodavac dužan da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem u vezi sa:

- rizicima po zaštitu i zdravlje na radu, mjerama zaštite i zdravlja na radu i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla;
- načinom organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštite od požara, postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi ozbiljnih i neposrednih opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera.

Poslodavac je dužan da poslodavca čije je zaposlene angažovao da rade kod njega, po bilo kom osnovu, na adekvatan način informiše o navedenim pitanjima, kao i licima zaduženim za njihovo sprovođenje.

Takođe, dužan je da predstavnika zaposlenih informiše, o pravima i obavezama koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i na taj način mu omogući pristup:

- procjeni rizika i mjerama zaštite i zdravlja na radu, uključujući i one rizike sa kojima se suočavaju grupe zaposlenih izloženih posebnim rizicima;
- odlukama o mjerama zaštite i zdravlja na radu, koje se moraju preduzeti, kao i ako je potrebno o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koristi;
- evidencijama i izvještajima o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;
- izvještajima o povredama na radu svojih zaposlenih;
- podacima nastalim iz mjera i radnji inspekcijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu.

Kroz sistem podizanja svijesti o značaju zaštite i zdravlja na radu, kao javnom interesu, informisanje zaposlenih i njihovo učešće u pitanjima koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, treba stalno unapređivati, kroz upotrebu interneta i intraneta, e-alata, društvenih mreža itd.

9. AKCIONI PLAN

Kako se pravna tekovina Evropske unije konstantno mijenja i razvija, a imajući u vidu dinamiku pregovaračkog procesa, PPCG se na godišnjem nivou prilagođava promjenama u okviru procesa razvoja prava EU (novi paket broji 1,779 celeksa) i u skladu s tim pristupili smo izradi PPCG-a za 2016. – 2018.

AKCIONI PLAN
za implementaciju Strategije za unapređenje zaštite i zdravlje na radu u Crnoj Gori 2016-2020

Oblast djelovanja NORMATIVNI OKVIR

Aktivnost	Nadležne institucije za donošenje propisa	Implementacija	Vremenski period
Strategija za unaprijeđenje zaštite i zdravlja na radu za period 2016-2020. godine sa Akcionim planom implementacije	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	II kvartal 2016
Donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	II kvartal 2016
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu zaposlenih od rizika izloženosti buci	Ministarstvo rada i socijalnog staranja,	Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo održivog razvoja i turizma	II kvartal 2016
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu zaposlenih od rizika izloženosti vibracijama	Ministarstvo rada i socijalnog staranja,	Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo održivog razvoja i turizma	II kvartal 2016
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu na ribarskim brodovima	Ministarstvo pomorstva i saobraćaja,	Ministarstvo pomorstva i saobraćaja, Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo zdravlja	IV kvartal 2017
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu radnika od rizika izloženosti eksplozivnoj atmosferi	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave	III kvartal 2017
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu pri izlaganju azbestu	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo zdravlja	I kvartal 2017
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu od rizika izloženosti biološkim štetnostima	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo održivog razvoja i turizma	III kvartal 2017
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu od rizika izloženosti hemijskim štetnostima	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo održivog razvoja i turizma	IV kvartal 2016
Donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu od rizika izloženosti kancerogenim ili mutagenim materijama	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo zdravlja i Ministarstvo održivog razvoja i turizma	III kvartal 2016
Donošenje Pravilnika o radnim mjestima sa posebnim uslovima rada	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo zdravlja	III kvartal 2016
Donošenje Pravilnika o bližim uslovima u pogledu kadra, organizacije, tehničkih i drugih uslova koje treba da ispunjavaju pravna lica za obavljanje zdravstvenih pregleda	Ministarstvo zdravlja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo zdravlja	III kvartal 2016

zaposlenih			
Donošenje Pravilnika o vrsti, načinu, obimu i rokovima obavljanja zdravstvenih pregleda zaposlenih	Ministarstvo zdravlja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo zdravlja	I kvartal 2017
Donošenje Pravilnika o polaganju ispita za koordinatora zaštite i zdravlja na radu u fazi izrade projekta i koordinatora zaštite i zdravlja na radu u fazi izvođenja radova	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	II kvartal 2017
Oblast djelovanja PODIZANJE SVIJEŠTI O VAŽNOSTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU KOD UČENIKA U OSNOVNOM I SREDNJEM OBRAZOVANJU			
Fakultativna predavanja u osnovnim i srednjim školama na temu zaštite i zdravlja na radu	Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo prosvjete i NVO Udruženje zaštite na radu Crne Gore		I kvartal 2017 – IV kvartal 2020

I RAZLOZI ZBOG ČEGA NIJE SPROVEDENA JAVNA RASPRAVA PRILIKOM DONOŠENJA STRATEGIJE ZA UNAPREĐENJE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU ZA PERIOD 2016. - 2020. GODINE, SA AKCIONIM PLANOM IMPLEMENTACIJE

Donošenje Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu za period 2016. - 2020. godine, sa Akcionim planom implementacije, predviđeno je Programom rada Vlade Crne Gore za 2016. godinu.

Period važenja Strategije za unapređenje zdravlja zaposlenih i zaštite na radu u Crnoj Gori, donijeta je za period 2010. – 2014. je prestao, te iz tog razloga postoji potreba nastavka aktivnosti na planu unapređenja zaštite i zdravlja na radu i stvaranja zdravih radnih mjesta za sve zaposlene u Crnoj Gori, odnosno donošenja Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu za period 2016. - 2020. godine, sa Akcionim planom implementacije.

Imajući u vidu da je članom 6 Uredbe o postupku i načinu sprovođenja javne rasprave u pripremi zakona („Sl. list CG“, br. 12/12), propisano da se odredbe ove uredbe primjenjuju u slučaju sprovođenja javne rasprave u pripremi predloga drugih akata, strateških i planskih dokumenata, kao i da je članom 4 stav 2 alineja 3 definisano da se javna rasprava ne sprovodi u pripremi zakona kada se zakonom bitno drugačije ne uređuje neko pitanje, predlagač se opredijelio da prilikom donošenja ove strategije ne sprovodi javnu raspravu, imajući u vidu da se strategijom bitno drugačije ne uređuje pitanje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori, u odnosu na Strategiju za unapređenje zdravlja zaposlenih i zaštite na radu u Crnoj Gori, za period 2010. – 2014.

Takođe, prilikom izrade navedene strategije predlagač se opredijelio da ne sprovodi javnu raspravu, i iz razloga što su u samoj izradi obrađivanog teksta uključeni predstavnici svih institucija na koje se Strategija za unapređenje zaštite i zdravlja na radu za period 2016-2020. godine, sa Akcionim planom implementacije odnosi.

Napominjemo, da Strategija polazi od zakonske regulative u ovoj oblasti i zasniva se na principima socijalnog dijaloga na svim nivoima između poslodavca, zaposlenih, predstavnika zaposlenih i sindikata, koji su dužni da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu. Strategija obuhvata sve društveno – ekonomske sfere, kako bi se ostvarila vizija onog što želimo da dostignemo – potpunu primjenu propisa, promjenu svijesti o važnosti primjene mjera zaštite i zdravlja na radu, društveno odgovorne kompanije i odgovorno društvo u cjelini.

Prilikom pisanja Strategije posebno se vodilo računa o usklađenosti postavljenih ciljeva sa prioritetima koji su postavljeni na nivou Evropske unije. Ovdje se posebno misli na usklađivanje sa Strateškim okvirom Evropske unije za zdravlje i zaštitu na radu za period 2014. do 2020.

Strategija Evropske unije o zaštiti i zdravlju na radu dala je zajednički okvir za koordinaciju i opšti osjećaj pravca djelovanja u oblasti zaštite i zdravlja na radu.