

I УВОД

У литератури не постоји јединствен став шта се сматра под појмом заштите на раду. У правној теорији појам заштите на раду се покушава одредити преко њене садржине. Дуго времена појам заштите на раду се одређивао кроз мере тзв. “хигијенско-техничке заштите”. Временом појављују се нови узроци повређивања који се све више везују за личност радника и односе који се стварају у радној средини и њеном окружењу. Стога, чини нам се да *појам заштите на раду обухвата примену најсавременијих техничких, здравствених, образовних, организационих, социолошких, правних, економских и других мјера и средстава са циљем да се дјелује превентивно и са јединим задатком да буде што мање несрећа и повреда на раду и да се што безболније уклоне штетне последице ако се оштећење здравља и повреде на раду нису могли избећи.*¹

У прилог изнетог појма заштите на раду могу послужити и најзначајнији акти Међународне организације рада и Европске Уније као што су: Конвенција број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини из 1981. године (ратификована у СФРЈ 1987. године); Конвенција број 161 о служби медицине рада из 1985. године (ратификована у СФРЈ 1989. године); Препоруке Међународне организације рада које се односе на заштиту на раду и Општа директива о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду (89/391) као и низ посебних директива којима се регулишу посебни облици заштите на раду у Европској Унији. Осим наведених аката у Европској Унији заштиту на раду непосредно регулишу Уговор о оснивању (1992.) – члан 118а и Европска социјална повеља (II део) .

Права, обавезе и одговорности у вези са заштитом и здрављем на раду уређују се на директан и индиректан начин, односо прописима радног законодавства, пензијског и инвалидског осигурања, здравственог осигурања и здравствене заштите, техничким и другим прописима којим се штите заштита и здравље лица на раду и других лица, те колективним уговорима.²

Како је заштита на раду област из радних односа тако се и извори по угледу на изворе радног права дјеле на унутрашње изворе и изворе међународног поријекла.

¹ Брковић Р., Радно право, Београд, 2005. година, стр.45

² Закон о заштити на раду ("Службени гласник Републике Српске", број : 01/08) члан 3. став 3.

У међународне изворе заштите на раду спадају међународни уговори , конвенције и препоруке МОР.

Унутрашњи извори су :

1. устав ,
2. закон,
3. подзаконски акти и
4. уговори .

Према Уставу Босне и Херцеговине надлежности су подјељене између институција БиХ и ентитета .³ Надлежности институција БиХ су таксативно наведене. Тако према Уставу БиХ заштита на раду није у надлежности институција БиХ . У Уставу Републике Српске у дјелу у којем се говори о правима и дужностима Републике прописано је да Република уређује :

1. радне односе
2. **заштиту на раду** и
3. запошљавање⁴

Устав Републике Српске у дјелу у коме се говори о људским правима и слободама као и у дјелу у коме се говори о економско социјалном уређењу прописана су начела којима се уређује ова област. Најзначајнија начела за заштиту на раду су :

1. да запослени имају право на заштиту на раду у складу с законом,
2. да омладина, жене и инвалиди имају посебну заштиту,
3. да радници који су дјелимично оспособљени за посао имају право за оспособљавање за радно мјесто које одговара њиховим способностима ,
4. да запослени имају право на дневни седмични и годишњи одмор,
5. да запослени имају право на ограничено радно вријеме ,
6. да свако по основу рада има право на зараду у складу са законом и колективним уговором итд.

³ Мандић М., Радно право, Апеирон, Бања Лука 2007.година,стр.19

⁴ Мандић М., Радно право,Апеирон, Бања Лука 2007.година,стр.20

Закон представља конкретизацију уставних начела садржаних у Уставу Републике Српске . Заштита на раду уређена је Законом о заштити на раду . **У овом случају одредбе Закона о раду имају супсидијаран карактер, што значи да ће се примјењивати на она питања која нису обухваћена Законом о заштити на раду .**

Ако одређене области нису уређене законом, оне се могу уредити колективним уговором . За разлику од устава и закона колективне уговоре доносе непосредни субјекти на које се примјењује. Колективни уговори могу бити општи колективни уговори и грански колективни уговор. Уговорне стране су удружење радника са једне и удружење послодаваца са друге стране .

Колективним уговором се одеђују :

1. права на основу рада ,
2. обим права,
3. начин остваривања права и
4. поступак остваривања права ⁵

Подзаконски акти спадају у допунске или посредне изворе и представљају конкретизацију законских норми . То су разне уредбе, одлуке, правилници итд. За заштиту на раду најважнији су правилници и то :

1. **Правилник о садржају и начину издавања обрасца извјештаја о повреди на раду , професионалном оболењу и оболењу у вези са радом,**
2. **Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова у области заштите и здравља на раду ,**
3. **Правилник о стручном испиту из области заштите на раду,**
4. **Правилник о вођењу евиденције, чувању исправа и садржају годишњег извјештаја из области заштите на раду,**
5. **Правилник о поступку и роковима превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад и превентивних и периодичних испитивања услова радне средине ,**

⁵ Мандић М., Радно право, Апеирон, Бања Лука, 2007. година, стр. 22