

CRNA GORA
ZAŠTITNIK LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA
NACIONALNI MEHANIZAM ZA PREVENCIJU TORTURE

**IZVJEŠTAJ
O USLOVIMA RADA SLUŽBENIKA
OBEZBJEĐENJA I TRETMANA U
ZAVODU ZA IZVRŠENJE KRIVIČNIH SANKCIJA**

Podgorica, april 2017. godine

SADRŽAJ

I UVOD	5
II METODOLOGIJA	5
III NORMATIVNI OKVIR	6
3.1. Međunarodno pravo	6
3.2. Domaće pravo	8
IV OPŠTI PODACI	13
4.1. Podaci o zaposlenima	13
4.2. Sektor obezbjeđenja	15
4.2.1. Prijavnica	16
4.2.2. Osmatračka mjesta	17
4.2.3. Prostorije za službenike unutrašnjeg obezbjeđenja	19
4.2.4. Štetnosti kojima su izloženi službenici	20
4.2.5. Radna temperatura	20
4.2.6. Vlažnost i strujanje vazduha	21
4.2.7. Ergonomija radnih mjesta službenika obezbjeđenja	21
4.2.8. Radno vrijeme	22
4.2.9. Zdravstvena zaštita	23
4.2.10. Oprema, naoružanje i uniforme	26
4.2.11. Edukacije i usavršavanje	27
4.3. Sektor za tretman	27
V. ZATVOR BIJELO POLJE	29
VI. ZAKLJUČCI I PREPORUKE	31

I UVOD

Polazeći od ovlaštenja iz člana 21 zakona o zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore¹, te posebnih ovlaštenja Zaštitnika kao NPM-a, a cijeneći uslove rada osoblja-zaposlenih ZIKS-a koji mogu znatno uticati na okolnosti i tretman lica lišenih slobode, te poštovanje prava zaposlenih, Zaštitnik je sačinio ovaj Izvještaj.

Povod za izradu Izvještaja bilo je više pritužbi službenika sektora obezbjeđenja i sektora za tretman, na uslove u kojima rade, negodovanje da su zapostavljeni i nejednako tretirani u odnosu na druge srodne službe za sprovođenje zakona. Službenici su se obraćali pritužbama i Ministarstvu pravde kao nadležnom upravnom organu, pored drugog i u vezi loših uslova rada². Stanje nezadovoljstva je kulminiralo štrajkom na koji su se odlučili kako bi skrenuli pažnju na svoj nepovoljan položaj i pokušali da izdejtstvuju poboljšanja u dijalogu sa nadležnim ministarstvom, koja su definisali u svojim zahtjevima.

U Izvještaju o radu Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija za 2015. godinu, navedeno je niz izvršenih adaptacija prostora u kojima rade i borave službenici obezbjeđenja, pored ostalog, karaula i osmatračkih mjesta, nabavljena nova uniforma i druga oprema i novi kancelarijski namještaj. Zaštitnik je svoju pažnju usmjerio na analizu uslova rada službenika navedenih sektora ZIKS-a, budući da oni mogu značajno uticati na okolnosti i tretman lica lišenih slobode i ovaj Izvještaj predstavlja prvu ocjenu uslova rada zaposlenih u zatvorima. Radi objektivnog i neposrednog sagledavanja realnih uslova Zaštitnik je, u postupku pripreme ovog izvještaja, sproveo istraživanje na terenu, što je podrazumijevalo formiranje posebnog tima kojeg su činili: Zaštitnik Šučko Baković, zamjenica Zaštitnika Zdenka Perović, savjetnice Zaštitnika Marijana Sindić i Danijela Brajković i samostalna savjetnica Jelena Nedović.

Ukupan kvalitet života u ustanovama uopšte, a posebno u onima u kojima priroda posla zahtijeva boravak duži od uobičajenih 8 sati radnog vremena, u velikoj mjeri zavisi od uslova rada, odnosa i sveukupne klime koja preovladava kod zaposlenih. Shodno standardima CPT-a³ temelj humanog zatvorskog sastava uvijek će biti primjereno odabrano i obučeno zatvorsko osoblje, koje zna kako zauzeti odgovarajući stav u odnosima sa zatvorenicima i svoj posao smatra više pozivom nego pukim poslom.

II METODOLOGIJA

Zaštitnik je sagledao stanje i uslove rada zaposlenih u ZIKS-u na način što je podatke prikupljao od Uprave zavoda i neposredno u razgovoru sa zaposlenim. Izvršen je neposredan uvid u uslove u kojima rade zaposleni, na njihovim radnim mjestima i konstatovano činjenično stanje. Posjete su obavljene u vremenskom periodu od 08.07. do 01.11.2016.godine.

U postupku istraživanja na početku su obavljani razgovori sa predstavnicima Uprave ZIKS-a i zatražene informacije, obidene su sve prostorije u kojima službenici obezbjeđenja i sektora za tretman obavljaju

¹ Zakon o zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore (Sl.list Crne Gore br 42/11 i 32/15)

² Izvještaj o stanju u upravnoj oblasti ministarstva pravde, sa Izvještajem zavoda za izvršenje krivičnih sankcija za 2015 godinu, strana 37

³Standardi Evropskog komiteta za sprečavanje mučenja i nečovečnog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja (CPT)

radne zadatke, obavljani su razgovori sa zatečenim službenim licima, prikupljeni podaci o brojnom stanju, sagledani materijalni i drugi uslovi, opremljenost, naoružanje, uniforme i sačinjen foto elaborat. Tokom posjeta, razgovarano je sa oko 80 službenika, zatečenih na radnim mjestima.

III NORMATIVNI OKVIR

3.1. Međunarodno pravo

Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima propisano je:

“Pravo je svakog na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti.” (član 23)

Pravo zaposlenog je na odmor i rasonodu, uključujući razumno ograničenje radnog vremena i plaćeni odmor.“ (član 24)

Evropskom socijalnom poveljom ustanovljeno je:

“Strane ugovornice prihvataju kao cilj svoje politike, kojem teže svim odgovarajućim sredstvima, kako nacionalnim, tako i međunarodnim, postizanje uslova u kojima sledeća prava i principi mogu biti djelotvorno ostvareni:

1. Svako mora imati priliku da zaradi za život obavljanjem posla koji je slobodno izabran.
2. Svi radnici imaju pravo na pravedne uslove rada.
3. Svi radnici imaju pravo na bezbjedne i zdravne radne uslove.

Svi radnici imaju pravo na pravičnu naknadu koja je dovoljna za pristojan životni standard njih i njihovih porodica. namjeri da obezbjede efektivno ostvarivanje prava na pravične uslove rada, strane ugovornice se obavezuju:

da obezbjede razuman broj dnevnih i nedeljnih radnih sati, da se radna nedelja postepeno smanjuje do nivoa koji dozvoljavaju porast produktivnosti i drugi relevantni faktori;

1. da obezbjede plaćene praznične dane;
2. da obezbjede najmanje četiri nedelje plaćenog godišnjeg odmora;
3. da uklone rizike prilikom obavljanja izuzetno opasnih ili nezdravih zanimanja, a tamo gde to nije moguće, da obezbede ili smanjivanje broja radnih sati ili dodatan broj plaćenih dana odmora za radnike koji su angažovani na takvim poslovima;
4. da obezbjede period nedeljnog odmora koji će, u meri u kojoj je to moguće, da se poklopi sa danom koji je tradicionalno ili po običaju dan odmora u toj zemlji ili tom regionu;
5. da osiguraju da radnici budu obavješteni u pisanoj formi, u što je moguće kraćem roku, a u svakom slučaju ne kasnije od isteka dva meseca od datuma zasnivanja radnog odnosa, o suštinskim aspektima ugovornog ili radnog odnosa;
6. da obezbjede da radnici koji obavljaju rad tokom noći imaju korist od onih mjera koje uvažavaju posebnu prirodu takvog rada. (Član 2- Pravo na pravične uslove rada)

U namjeri da obezbjede efektivno ostvarivanje prava na bezbedne i zdrave radne uslove, države ugovornice se obavezuju, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika:

1. da formulišu, primjene i periodično nadgledaju jedinstvenu nacionalnu politiku o bezbednosti na radu, zdravlju na radu i u radnoj sredini. Prvenstveni cilj ove politike jeste poboljšavanje bezbjednosti i zdravlja na radu i sprječavanje nezgoda i povreda do kojih može doći, a vezane su za radno mjesto ili se dešavaju za vrijeme rada, posebno tako što bi se smanjivali uzroci i rizici do kojih neminovno dolazi u radnoj sredini;
2. da donesu propise u vezi sa bezbjednošću i zdravljem;
3. da obezbjede primenu takvih propisa merama odgovarajućeg nadzora;

4. da unaprede postepeni razvoj službe medicine rada za sve radnike, koja bi imala prevashodno preventivne i savetodavne funkcije. (Član 3 Pravo na bezbjedne i zdrave radne uslove)

U namjeri da obezbjede efektivno ostvarivanje prava na pravičnu naknadu, strane ugovornice obavezuju se:

1. da priznaju pravo radnika na naknadu koja će njima i njihovim porodicama obezbediti pristojan životni standard;
2. da priznaju pravo radnika na povećanu stopu naknade za prekovremeni rad, uz mogućnost izuzetaka u određenim slučajevima;
3. da priznaju pravo muškarcima i ženama na jednaku platu za rad jednake vrednosti;
4. da priznaju pravo svih radnika na razuman period otkaznog roka u slučaju prekida radnog odnosa;
5. da dozvole smanjenje plate samo pod uslovima i do iznosa propisanog nacionalnim zakonodavstvom ili propisima ili utvrđenog kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama.

Ostvarivanje ovih prava omogućuje se slobodno dogovorenim kolektivnim ugovorima, statutarnim mehanizmima utvrđivanja visine nadnica, ili drugim sredstvima u skladu sa nacionalnim uslovima.“

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima Ujedinjenih nacija, propisuje:

“Države članice ovog Pakta priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravičnim i povoljnim uslovima za rad, koji naročito obezbeđuju:

- a) nagradu koja minimalno obezbeđuje radnicima: pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad i iste vrednosti bez ikakve razlike; posebno se ženama mora garantovati da uslovi njihovog rada nisu gori od uslova koje imaju muškarci i moraju primati istu nagradu kao i oni za isti rad; pristojan život za njih i njihovu porodicu, shodno odredbama ovog Pakta;
- b) higijensko-tehničku zaštitu na radu i
- c) istu mogućnost za sve da napreduju u višu odgovarajuću kategoriju u svom radu, vodeći računa jedino o navršenim godinama službe i o sposobnostima.”(član 7)

Izvod iz 11. Opšteg izveštaja [CPT/Inf (2001) 16]⁴

„26. Temelj humanog zatvorskog sistema uvek će biti pravilno odabrano i obučeno osoblje koje zna kako da zauzme odgovarajući stav u odnosu sa zatvorenima i koje svoju dužnost shvata više kao poziv, nego samo kao posao. Uspostavljanje pozitivnog odnosa sa zatvorenima treba posmatrati kao ključnu odliku tog poziva.

Nažalost, CPT često uviđa da odnos između osoblja i zatvorenika uključuje formalnost i međusobnu udaljenost, kao i da osoblje ima krut odnos prema zatvorenima, a verbalnu komunikaciju sa njima smatra sporednim aspektom svog posla. Sledeće prakse koje je CPT uočio u velikom broju zemalja karakteristične su za takav pristup: prisiljavanje zatvorenika da stoje licem okrenutim ka zidu dok čekaju da im se obrati neko od osoblja ili da prođe posetilac; zahtevanje od zatvorenika da stoje pognute glave i ruku sklopljenih na leđima dok se kreću po zatvoru; osoblje koje nosi svoje pendreke na vidljiv i čak provokativan način. Takve mere su nepotrebne sa bezbednosne tačke gledišta i nimalo ne doprinose uspostavljanju pozitivnih odnosa između osoblja i zatvorenika.

Stvarni profesionalizam zatvorskog osoblja zahteva da se sa zatvorenima ophode na pristojan i human način, istovremeno vodeći računa o bezbednosti i redu u zatvoru. U tom pogledu, uprava zatvora treba da podstakne osoblje da gaji razumno osećanje poverenja i nade da su sami zatvorenici spremni da se propisno ponašaju. Uspostavljanje konstruktivnih i pozitivnih odnosa između

⁴ Evropski komitet za sprečavanje mučenja i nečovečnog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja (CPT)

osoblja i zatvorenika ne samo da će smanjiti rizik od zlostavljanja, već će povećati kontrolu i bezbednost. Kao rezultat, rad će za osoblje predstavljati mnogo veće zadovoljstvo.

Uspostavljanje pozitivnih odnosa između osoblja i zatvorenika takođe u velikoj meri zavisi od toga da li u zatvorskim prostorijama i onima koje se koriste za slobodne aktivnosti u svakom trenutku ima dovoljno osoblja. Delegacije CPT često su svedoci da to nije slučaj. Opšti nedostatak osoblja odnosno neodgovarajući raspored dužnosti, što smanjuje mogućnost direktnog kontakta sa zatvorenicima, svakako otežava razvoj pozitivnih odnosa, a još uopštenije posmatrano, stvara nesigurno okruženje kako za osoblje tako i za zatvorenike.

Takođe treba napomenuti da u slučaju manjka osoblja, može postojati potreba za znatnim prekovremenim radom kako bi se održao osnovni nivo bezbednosti i ustaljeni zatvorski red. Ovakvo stanje stvari može lako da izazove visok nivo stresa kod osoblja i njihovo prevremeno gubljenje volje za rad, a to je situacija koja doprinosi pospešivanju tenzija koje su svojstvene svakoj zatvorskoj sredini.“

3.2. Domaće pravo

Ustavom Crne Gore("Službeni list Crne Gore", br.1/07, 38/13) propisano je:

„ Crna Gora jemči i štiti prava i slobode.Prava i slobode su nepovredivi.Svako je obavezan da poštuje prava i slobode drugih.(član 6).

Jemči se dostojanstvo i sigurnost čovjeka.Jemči se nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čovjeka, njegove privatnosti i ličnih prava.Niko ne smije biti podvrgnut mučenju ili nečovječnom ili ponižavajućem postupanju.Niko se ne smije držati u ropstvu ili ropskom položaju.(član 28).

Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.(član 62).

Zabranjen je prinudni rad.Prinudnim radom ne smatra se: rad uobičajen u sklopu izdržavanja kazne lišenja slobode; obavljanje službe vojne prirode ili službe koja se zahtijeva umjesto nje; rad koji se zahtijeva u slučaju krize ili nesreće koja prijete ljudskim životima ili imovini.(član 63).

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu.Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor.Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu.Omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu.(član 64).

Socijalni položaj zaposlenih usklađuje se u Socijalnom savjetu.Socijalni savjet čine predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade.(član 65).

Zaposleni imaju pravo na štrajk.Pravo na štrajk može se ograničiti zaposlenim u Vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa zakonom.(član 66).

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore je samostalan i nezavisan organ koji preduzima mjere za zaštitu ljudskih prava i sloboda.

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda vrši funkciju na osnovu Ustava, zakona i potvrđenih međunarodnih ugovora, pridržavajući se i načela pravde i pravičnosti."(član 81).

Zakonom o izvršenju kazne zatvora,novčane kazne i mjera bezbjednosti propisano je:

„U Zavodu se obavljaju poslovi obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica, zdravstvene zaštite, tretmana i reintegracije zatvorenika, stručnih obuka i rada zatvorenika, stručnog osposobljavanja i usavršavanja službenika Zavoda i drugi poslovi od značaja za izvršenje krivičnih sankcija.

Poslove iz stava 1 ovog člana, obavljaju službenici za poslove obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica (u daljem tekstu: službenici bezbjedenja), zdravstveni radnici, realizatori tretmana, instruktori za rad i stručno osposobljavanje zatvorenika, kao i pedagozi, psiholozi, socijalni radnici i drugi zaposleni.(član 8).

Službenici obezbjeđenja u vršenju poslova obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica obezbjeđenja objekata, imovine i zaposlenih u Zavodu, u skladu sa ovim zakonom, izdaju upozorenja i usmene

naredbe, upotrebljavaju fizičku snagu, ručni sprej sa nadražujućim dejstvom, službenu palicu, električni paralizator, sredstva za vezivanje, uređaj za izbacivanje mlazeva vode, hemijska sredstva, službene pse i vatreno oružje (u daljem tekstu: sredstva prinude) i vrše pretres zaposlenih u Zavodu i drugih lica koja ulaze u Zavod i njihovih vozila. (član 155).

Službenik obezbjeđenja ne smije u Zavod unijeti stvari čije držanje i upotreba zatvoreniku nijesu dozvoljeni u skladu sa Pravilnikom o kućnom redu. Prilikom ulaska u Zavod vrši se pretres službenika obezbjeđenja i drugih zaposlenih u Zavodu, kao i drugih lica koja ulaze u Zavod i njihovih vozila.

Bliži način vršenja poslova obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica i obezbjeđenja objekata, imovine i zaposlenih u Zavodu i primjene ovlašćenja iz čl. 155 do 171 ovog zakona, propisuje Ministarstvo. (član 172).

Bliži način vršenja poslova obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica i obezbjeđenja objekata, imovine i zaposlenih u Zavodu i primjene ovlašćenja iz čl. 155 do 171 ovog zakona, propisuje Ministarstvo. (član 172).

Službenici obezbjeđenja poslove iz člana 155 ovog zakona vrše u određenom zvanju. Zvanja, oznake zvanja, kao i uslove za sticanje zvanja službenika obezbjeđenja, propisuje Vlada Crne Gore. (Član 173)

U vršenju poslova iz člana 155 ovog zakona, službenici obezbjeđenja nose uniformu, koriste vozila, naoružanje i posebnu opremu. Izgled uniformi, vrste naoružanja, vozila i posebne opreme iz stava 1 ovog člana propisuje Vlada Crne Gore. (član 174).

Službenici obezbjeđenja imaju službenu legitimaciju i službenu značku.

Službena legitimacija i službena značka izdaju se i starješini Zavoda, pomoćniku starješine Zavoda i licu koje rukovodi zatvorom. Službenu legitimaciju i službenu značku izdaje Ministarstvo. Sadržinu i obrazac službene legitimacije i izgled službene značke iz st. 1 i 2 ovog člana, propisuje Ministarstvo. (član 175).

Pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa u državnim organima, lice koje zasniva radni odnos za obavljanje poslova obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica u Zavodu mora ispunjavati i sljedeće posebne uslove, i to da:

- 1) ima posebnu psihofizičku sposobnost;
- 2) je dostojno za obavljanje poslova obezbjeđenja;
- 3) ima položen stručni ispit za vršenje poslova obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica.

Aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva mogu se utvrditi i drugi posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa službenika obezbjeđenja. Smatra se da nije dostojno za obavljanje poslova obezbjeđenja u Zavodu lice koje je pravosnažnom presudom osuđeno za krivično djelo iz koristoljublja ili nečasnih pobuda; lice koje je kažnjeno za prekršaj protiv javnog reda i mira sa elementima nasilja ili drugi prekršaj koji ga čini nedostojnim za obavljanje poslova obezbjeđenja; lice čije dosadašnje ponašanje, navike ili sklonosti ukazuju na nepouzdanost za obavljanje tih poslova.

Službenik obezbjeđenja zvanje može steći i bez položenog stručnog ispita iz stava 1 tačka 3 ovog člana, pod uslovom da taj ispit položi najkasnije u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa, odnosno od dana raspoređivanja. Dostojnost iz stava 1 tačka 2 ovog člana, utvrđuju se provjerom u skladu sa aktom koji donosi Ministarstvo.

Način utvrđivanja psihofizičke sposobnosti iz stava 1 tačka 1 ovog člana, propisuje Ministarstvo, uz saglasnost organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja. (član 176).

Službenik obezbjeđenja, kao i drugi službenik Zavoda, zasniva radni odnos na osnovu oglasa u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava i obaveze državnih službenika i namještenika. (član 178).

Službenik obezbjeđenja dužan je da u obavljanju poslova radi po posebnom rasporedu rada koji uključuje:

- prekovremeni rad;
- rad u smjenama;
- rad subotom, nedjeljom, u dane praznika i druge neradne dane;

- rad noću;
- rad u dvokratnom radnom vremenu;
- pripravnost za rad;
- rad organizovan na poseban način.

U Zavodu će se uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može osigurati bezbjednost, zdravstvena zaštita, tretman i ostvarivanje potrebnih radnih procesa prema zatvoreniku i pritvorenim icima. (član 180)

Službeniku obezbjeđenja može se odložiti ili prekinuti korišćenje godišnjeg odmora radi izvršenja neodložnih službenih poslova. (član 181).

Službenik obezbjeđenja ima pravo na sindikalno, profesionalno i drugo organizovanje i djelovanje, u skladu sa zakonom. Službenik obezbjeđenja ne smije u službenoj uniformi prisustvovati stranačkim i drugim političkim skupovima. (član 182).

Službenici obezbjeđenja dužni su da se stručno osposobljavaju i usavršavaju za vršenje poslova iz člana 155 ovog zakona. Stručno osposobljavanje i usavršavanje službenika obezbjeđenja iz stava 1 ovog člana, sprovodi se u Zavodu. Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja i način provjere stručne osposobljenosti za vršenje poslova iz stava 1 ovog člana, propisuje Ministarstvo. (član 188).

Službenici obezbjeđenja imaju pravo i obavezu na posebno stručno osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava i obaveze državnih službenika i namještenika. (član 189)."

Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 34/14) propisano je:

"Zaštita i zdravlje na radu obezbjeđuje se i sprovodi primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite u skladu sa ovim zakonom, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima. (član 1).

Zaštita i zdravlje na radu podrazumijeva obezbjeđivanje 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. (član 2).

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva.

[...]

Poslodavac je dužan da uzimajući u obzir promjenu radne okoline, sprovodi mjere zaštite i bira takve radne i proizvodne metode koje će obezbijediti poboljšanje stanja ili viši nivo zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da se prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija konsultuje sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih) o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac je dužan da prilikom raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom uzme u obzir njegove sposobnosti, koje mogu uticati na zaštitu i zdravlje zaposlenog.

Poslodavac je dužan da donese akt o procjeni rizika za sva radna mjesta, utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika i obezbijedi njihovo sprovođenje.

U aktu o procjeni rizika poslodavac određuje radna mjesta sa povećanim rizikom, zdravstvene zahtjeve za određeni rad koje moraju da spunjavaju zaposleni u radnom procesu ili za korišćenje pojedinih sredstava za rad na osnovu stručne ocjene ovlašćene ustanove za zdravstvenu zaštitu zaposlenih.

Poslodavac je dužan da zaposlene na transparentan način upozna sa aktom o procjeni rizika. (član 17).

Poslodavac je dužan da organizacijom rada i radnog procesa obezbijedi mjere zaštite u skladu sa ovim zakonom.

Poslodavac je dužan da obezbijedi da pristup mjestu rada u radnoj sredini na kome prijete ozbiljna i/ili određena opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja imaju samo ona lica koja su osposobljena za bezbjedan rad na tom radnom mjestu, koja su dobila posebna uputstva za rad na

takvom mjestu i koja su opremljena odgovarajućim sredstvima i opremom lične zaštite na radu. (Član 18).

Zdravstveni pregledi zaposlenih preduzimaju se radi utvrđivanja i otklanjanja uzroka obolijevanja i zdravstvenih oštećenja u vezi sa radom.

Poslodavac je dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana.

Poslodavac na zahtjev zaposlenog obezbjeđuje zdravstveni pregled primjeren rizicima zaštite i zdravlja na radu, kao i za slučajeve koji nijesu obuhvaćeni stavom 2 ovog člana, najmanje jednom u periodu od tri godine.

Vrstu, način, obim i rokove obavljanja zdravstvenih pregleda iz st. 2 i 3 ovog člana propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja, uz saglasnost organa državne uprave nadležnog za poslove rada. Poslodavac je dužan da zaposlenog koji obavlja poslove sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom uputi na zdravstveni pregled prije isteka roka utvrđenog propisom iz stava 4 ovog člana, kada to ocijeni ovlašćena ustanova za zdravstvenu zaštitu zaposlenih.

Ako se u postupku zdravstvenog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima, u skladu sa aktom o sistematizaciji.

Ukoliko se zaposleni ne može rasporediti, u smislu stava 6 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom. (član 19)

Poslodavac je dužan 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 iz stave 1 ovog člana vrši se po programu o osposobljavanju za bezbjedan rad zaposlenih koji donosi poslodavac.

Osposobljavanje zaposlenih prilagođava se novim i promjenljivim rizicima, a po potrebi i ponavlja u određenim vremenskim razmacima u skladu sa programom iz stava 2 ovog člana.

Osposobljavanje se sprovodi po programu osposobljavanja u toku radnog vremena, a troškove osposobljavanja snosi poslodavac.

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

Poslodavac kod koga, na osnovu ugovora ili po drugom pravnom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca dužan je da im da odgovarajuća uputstva o mogućim rizicima po život i zdravlje i da ih upozna sa mjerama za bezbjedan rad tokom obavljanja tih poslova.

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 ovim zakonom, a naročito u vezi sa:

- svakom mjerom koja može značajno uticati na zaštitu i zdravlje na radu;- postavljanjem stručnog lica za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: stručno lice), određivanjem lica za sprovođenje mjera prve pomoći, zaštite od požara i evakuacije zaposlenih i aktivnostima u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu;
- podacima o procjeni rizika i mjerama zaštite, uključujući i one rizike sa kojima se suočavaju grupe zaposlenih izloženih posebnim rizicima;
- odlukama o mjerama zaštite koje se moraju preduzeti, kao i ako je potrebno o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koriste;
- 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; mjerama i radnjama inspekcijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu; angažovanjem pravnog lica ili preduzetnika za obavljanje stručnih poslova; planiranjem i organizovanjem osposobljavanja i provjere osposobljenosti iz zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku zaposlenih i sindikatu da svoje primjedbe u vezi zaštite i zdravlja na radu dostave nadležnom inspektor u postupku vršenja inspekcijskog nadzora. (član 20)

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih obezbijedi odgovarajuće oblike osposobljavanja.

Osposobljavanje iz stava 1 ovog člana sprovodi se u toku radnog vremena kod ili izvan poslodavca.

Zaposleni, odnosno predstavnici zaposlenih ne smiju da budu dovedeni u nepovoljniji položaj zbog obavljanja poslova u smislu člana 24 ovog zakona. Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih omogući odgovarajuće odsustvo sa rada, uz naknadu zarade kao da je na radu i da pruži sva potrebna sredstva za obavljanje poslova u vezi zaštite i zdravlja na radu. (član 26)

Projektovanje, proizvodnja i korišćenje sredstava za rad i sredstava i opreme lične zaštite na radu, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti, koji nijesu mogli da budu otklonjeni primjenom odgovarajućih mjera zaštite, vrši se na način i u skladu sa primijenjenim tehnološkim postupkom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nabavi i izda na upotrebu sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu neophodne za njegovo radno mjesto, samo ako za njih raspolaže sa propisanom dokumentacijom na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi, u kojoj je proizvođač, odnosno isporučilac naveo sve bezbjednosno-tehničke podatke koji su važni za ocjenjivanje rizika na radu sa njima i da su obezbijeđene sve mjere zaštite koje su određene dokumentacijom u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu. Poslodavac je dužan da obezbijedi da zaposleni sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu koristi u skladu sa njihovom namjenom i da u postupku upotrebe primjenjuje propisane mjere zaštite. (član 27).

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona, 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." (član 53).

Izvod iz knjige „Kancelarijsko poslovanje i osnovi birotehnike“⁵

Poglavlje pod naslovom: „Radno mjesto i uslovi“

„Radno mjesto je minimalan prostor namijenjen jednom zaposlenom. Minimum prostora po jednom zaposlenom je između 3-4m² površine poda.

Osnovni namještaj treba da bude funkcionalan, solidne konstrukcije i izrade, od dobrog materijala, tipiziran, jednostavan i racionalan, stabilan i udoban, zaobljenih ivica.

Optimalna temperatura u kancelariji je od 18-20° ,a vlažnost vazduha je od 50 do 60%.

Potrebno je prirodno provjetravanja prostorija ili ventilacijom mijenjati vazduh.

Osvjetljenje u kancelariji može da bude prirodno i vještačko. Najbolje je i najmanje zamorno za oči prirodno osvjetljenje koje pada sa lijeve strane, ali se u praksi to teško može postići.

Zato se često koristi fluroscentno osvjetljenje koje prelama svjetlost u više pravaca, kako se dobija difuzna svjetlost bez sjenke.

Urednost prostorije stvara prijatan osjećaj poslovnosti i sigurnosti kod zaposlenih. Izbor boja se može odraziti na pozitivno ili negativno raspoloženje, produktivnost rada i zdravlje zaposlenih.

Osim kvadrature radnog mjesta potrebno je imati u vidu i količinu vazduha potrebno radniku. Ona treba da iznosi najmanje 20-30 m³ čistog vazduha za svakog radnika u prostoriji.⁶

⁵ Autor Mr Vesna Bulatović, strane 16,17

⁶ Mr.Vesna Bulatović „Kancelarijsko poslovanje i osnovi birotehnike“ - str.16-17

IV OPŠTI PODACI

Služba obezbjeđenja i služba za realizaciju tretmana u ZIKS-u, predstavljaju dvije ključne službe u radu sa zatvorenicima⁷.

Služba obezbjeđenja se bavi poslovima koji se odnose na obezbjeđenje lica lišenih slobode, sprovođenje programa postupanja prema pritvorenim i osuđenim licima, pripremi mišljenja za uslovni otpust i pomilovanje, u reklasifikaciji osuđenih lica, održavanje unutrašnjeg reda i druge mjere nužne za pravilno funkcionisanje života pritvorenih i osuđenih lica.

Služba za realizaciju tretmana vrši poslove koji se odnose na ispitivanje ličnosti i programa postupanja, prema zatvoreniku i usklađuje rad sa ostalim službama, koje učestvuju u realizaciji programa resocijalizacije, organizuje fizičke aktivnosti, priprema mišljenja za uslovni otpust i pomilovanja, klasifikaciju i reklasifikaciju osuđenih lica.⁸

Službenici ova dva sektora, obavljaju odgovorne poslove u ZIKS-u, koji ih svakodnevno dovode u direktni kontakt sa zatvorenicima. Ova grupa službenika, tokom redovnog obavljanja poslova, suočava sa određenim rizicima i kao takva zaslužuje posebnu pažnju.

Rad u zatvorskom okruženju podrazumijeva rad pod kontinuiranim pritiskom, sa zahtjevnom kategorijom lica, nerijetko u neodgovarajućim fizičkim uslovima i van radnog vremena, sa nižom zaradom, nego u ostalim organima za sprovođenje zakona.

Radna sredina, odnosno radna okolina je prostor u kojem se obavlja rad i uključuje radna mjesta, radne uslove, radne postupke, odnose u procesu rada i druge uticaje spoljašnje sredine.⁹

Zaštitnik se u ovom izještaju bavio radnom okolinom, prostorom i uslovima rada zaposlenih u ovim sektorima ZIKS-a.

4.1. Podaci o zaposlenima

Prema informacijama dobijenim od Uprave ZIKS-a¹⁰, dana 01.11.2016.godine u Zavodu je bilo zaposleno je 492 službenika. Svi su zasnovali službu-radni odnos na neodređeno vrijeme.

Broj službenika po sektorima, kategorijama je sljedeći:

- Sektor obezbjeđenja - 370 službenika/ca;
- Sektor za tretman - 40 službenika/ca (4 psihologa/škinja, 2 socijalna radnika/ca, 1 kriminolog/škinja, 5 pravnik/ca, 1 organizator kulturno sportskih aktivnosti, 12 službenika/ca na poslovima za koje je predviđena SSS, ostalo specijalni i diplomirani pedagozi/škinje 15).
- Jedan službenik/ca Sektora za tretman radi sa oko 30 zatvorenika.
- Sektor za rad - 41 službenika/ca (osoblje zaduženo za radioničku proizvodnju stolarska, bravarsko- limarska, frizerska, poljoprivredna i stočarska proizvodnja, održavanje opreme i objekata u ZIKS-u, depozit lica lišenih slobode, ishrana);
- Zdravstvena služba ZIKS-a - 17 službenika/ca (10 medicinskih tehničara/sestara, 2 doktora/ce opšte medicine, 1 ljekar specijalista stomatolog, 1 fizioterapeut, 1 stomatološki tehničar, 1

⁷ Pod ovim jedinstvenim i opšteprihvaćenim izrazom se podrazumijevaju sva lica lišena slobode(pritvorena i osuđena lica)

⁸ Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva pravde

⁹ Zakon o zaštiti i zdravlju na radu- „Službeni list CG“, br.34/14

¹⁰ Podaci Uprave ZIKS-a, Dopis br: Z-KD-392 od 01.11.2016.godine

farmaceutski tehničar, 1 laborant). Po osnovu ugovora sa punim radnim vremenom u zdravstvenoj službi angažovana su 3 doktora/ce medicine u zatvoru u Spuzju, a u Zatvoru Bijelo Polje angažovan je 1 doktor opšte medicine koji vrši preglede lica lišenih slobode u zavisnosti od potrebe. Po osnovu ugovora, u Zdravstvenoj službi u zatvoru u Spuzju angažovani su i 1 ljekar-specijalista interne medicine (koji dolazi najmanje jednom nedjeljno, a po potrebi i više puta), 1 ljekar specijalista neuropsihijatar (koji dolazi najmanje 2 puta nedjeljno, a po potrebi i više puta), 1 ljekar specijalista radiolog (koji dolazi jednom nedjeljno) i 1 rentgenski tehničar (koji dolazi jednom nedjeljno), 1 psihijatar-narkolog, specijalizovan za rad sa zavisnicima.

- Centar za obrazovanje kadrova - 2 službenika/ce;
- Služba za pravne i finansijske poslove - 7 službenika/ca;
- Kabinet direktora -9 službenika/ca;
- Ekspertsko-rukovodni kadar-6 službenika/ca (načelnici organizacionih jedinica ZIKS-a).

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva pravde, u Sektoru obezbjeđenja ZIKS-a sistematizovano- 424 izvšioca, a popunjeno je 370 radnih mjesta. Iznijeti podaci ukazuju da u ovim organizacionim jedinicama popunjenost radnih mjesta nije u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, odnosno nije popunjeno 54 sistematizovanih radnih mjesta, a na osnovu uočenih stvarnih potreba, i sa punom popunjenošću predviđenih radnih mjesta, ne bi bilo dovoljno izvršilaca za postojeći obim posla.

I.U Kazneno popravnom domu (KPD) Podgorica zaposleno je 179 službenika obezbjeđenja i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje (muškarcil žene, bezbjednost ZIKS-a, intervente situacije) - 134 službenika/ce;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 45 službenika.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva pravde u KPD Podgorica predviđen broj službenika obezbjeđenja je 199 i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje (muškarcilžene, bezbjednost ZIKS-a, intervencije) 142 službenika/ca;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 57 službenika.

II.U Istražnom zatvoru Podgorica zaposleno je 120 službenika obezbjeđenja i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje (muškarcil žene)- 59 službenika/ca;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 30 službenika;
- Sprovođničko obezbjeđenje -31.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva pravde u Istražnom zatvoru Podgorica predviđen broj službenika obezbjeđenja je 135 i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje (muškarcil žene) - 70 službenika/ca;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 31 službenik;
- Sprovođničko obezbjeđenje -34.

III.U Zatvoru za kratke kazne zaposleno je 26 službenika obezbjeđenja i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje - 19 službenika;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 7 službenika;

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva pravde u Zatvoru za kratke kazne predviđen broj službenika obezbjeđenja je 39 i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje - 29 službenika;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 10 službenika.

IV.U Zatvoru Bijelo Polje zaposleno je 45 službenika obezbjeđenja i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje - 31 službenik;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 8 službenika;
- Sprovodničko obezbjeđenje - 6.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva pravde u Zatvoru Bijelo Polje predviđen broj službenika obezbjeđenja je 51 i to:

- Unutrašnje obezbjeđenje - 35 službenika;
- Spoljašnje obezbjeđenje - 8 službenika;
- Sprovodničko obezbjeđenje - 8.

4.2. Sektor obezbjeđenja

Služba obezbjeđenja u Zavodu ima ukupno 370 zaposlenih. Među zaposlenima u ovoj službi su 35 žene. Poslovi obezbjeđenja se organizuju u smjenama, u svakoj organizacionoj jedinici, neprekidno 24^h.

Starješine službe obezbjeđenja su: pomoćnik direktora, načelnik organizacione jedinice, rukovodilac službe obezbjeđenja, šef smjene i šef sprovodničke grupe. U okviru ustanove postoji spoljašnje i unutrašnje obezbjeđenje.

Spoljašnje obezbjeđenje se organizuje na stražarsko osmatračkim mjestima, na ulaznim i izlaznim kapijama, putem patrola, na spoljnim radilištima i na drugi način koji odredi neposredni starješina. Način vršenja spoljašnjeg obezbjeđenja zavisi od vrste organizacione jedinice, broja i veličine objekata i karakteristika spoljašnjih radilišta¹¹.

Unutrašnje obezbjeđenje se organizuje i obavlja u prostorijama u kojima lica lišena slobode borave i rade.

Sprovodnička služba vrši poslove obezbjeđenja na nivou ZIKS-a i spada kako u unutrašnje tako i u spoljašnje obezbjeđenje. Sprovođenje lica lišenih slobode vrši se po pravilu, specijalnim vozilom, a izuzetno sredstvima javnog saobraćaja i drugim prevoznim sredstvima. Sprovođenje, po pravilu, vrše dva službenika obezbjeđenja na osnovu plana sprovođenja. Potreban broj službenika za sprovođenje određuje šef sprovodničke grupe, zavisno od načina sprovođenja, broja i ličnih svojstava lica koja se sprovode, dužine i trajanja sprovođenja, doba dana, prirode terena i sl. Veliki problem službi obezbjeđenja predstavlja nedostatak službenika prilikom sprovođenja, nedovoljan broj vozila i njihova starost. Samim tim, neophodno je obezbijediti dovoljan broj novih vozila, kako bi „sprovodnici“ mogli obavljati svoj posao profesionalno i u skladu sa propisima, bez rizika da dovedu u opasnost sebe i

¹¹ Pravilnik o načinu vršenja službe obezbjeđenja i naoružanju i opremi službenika obezbjeđenja u ZIKS-u („Sl.list CG“, broj 68/06)

zatvorenika. O tome će biti više riječi u istraživanju koje Zaštitnik sprovodi na temu dostupnosti zdravstvene zaštite u zatvorima i dugog čekanja zatvorenika na specijalističke preglede¹².

Ukupan broj zatvorenika na dan 10.10.2016.godine, je bio 1247, tako da je broj zaposlenih u ovoj službi čini nedovoljan za optimalan nivo bezbjednosti u zatvoru i može dovesti do problema različite vrste. U crnogorskim zatvorima u prosjeku 4 zatvorenika obezbjeđuje 1 službenik¹³. S tim u vezi svakodnevni rad obavlja se pod pritiskom jer se službenici osjećaju nesigurno, nespremno za moguće situacije povišenih tenzija koje mogu voditi u potencijalni sukob i zabrinuto, kako za svoju bezbjednost tako i za bezbjednost zaposlenih u drugim službama i samih zatvorenika. Situaciju pogoršava i činjenica da se zbog nedostatka zaposlenih radno vrijeme nerijetko produžava i preko predviđene smjene u trajanju od 12 sati.¹⁴

Predstavnici Zaštitnika su se u vrijeme obilaska na terenu susreli sa zabrinjavajućim odnosom u broju prisutnih službenika obezbjeđenja i zatvorenika. Službenici obezbjeđenja su se izjasnili da se redovno dešava da jedan službenik obezbjeđuje i po 70 zatvorenika.

U vrijeme posjete u okviru Kazneno popravnog doma zatekli smo sledeće brojčano stanje zaposlenih po paviljonima:

- u „A „ paviljonu zatečena su dva službenika obezbjeđenja na 102 zatvorenika;
- u „B „ paviljonu zatečena su dva službenika obezbjeđenja na 104 zatvorenika;
- u „C „ paviljonu zatečena su dva službenika obezbjeđenja na 60 zatvorenika;
- u „D „ paviljonu zatečena su dva službenika obezbjeđenja na 97 zatvorenika;
- u „F „ paviljonu zatečena su dva službenika obezbjeđenja na 120 zatvorenika;
- u poluotvorenom odjeljenju zatečeno je dva službenika na 104 zatvorenika.

U svakom od ovih paviljona službenici (dva u smjeni) raspoređeni su po spratovima, (u C odjeljenju prizemna zgrada) tako da u prosjeku po polovinu zatvorenika, obezbjeđuje samo jedan službenik. U ženskom odjeljenju (koje je smješteno u prizemnom objektu u krugu) dvije službenice u smjeni, obezbjeđuju 30 zatvorenika. Što je krajnje zabrinjavajuće. Ovakav nesrazmjeran odnos je stanje koje je prisutno već duže vrijeme. Sličan odnos zabilježen je i u izvještaju monitoring tima nevladinih organizacija, marta 2013 godine¹⁵, što ukazuje da je zasigurno već prouzrokovao štetne posledice na zdravlje službenika. U evropskim državama, situacija i standard su drugačiji, pa je odnos zatvorenika i službenika obezbjeđenja 1:1.¹⁶

Opšti nedostatak osoblja i/ili specifičan raspored dužnosti osoblja, koji objektivno smanjuju mogućnost kontakta sa zatvorenima, otežava razvoj pozitivnih odnosa. Uopšteno gledano, stvorili su nesigurno okruženje i za službenike i za zatvorenike. U razgovoru službenici su izrazili nadu da će se novom sistematizacijom predvidjeti veći broj izvršilaca na ovim poslovima.

4.2.1. Prijavnica

Prijavnica je mjesto kroz koje svako lice mora da prođe pri ulasku i izlasku iz zatvora (svi i zatvorenici i posjetioci). U prijavnici je zaposleno 4 službenika, a stalno su prisutna 2. U sklopu prijavnice nalaze se prostorija za pretres, toalet i mini kuhinja. Higijena u prostoriji za pretres i toaletu nije na zavidnom

¹² Istraživanje Zaštitnika kao NPM „ Dostupnost sekundarne i tercijalne zdravstvene zaštite licima lišenim slobode koji se nalaze u ZIKS-u“.

¹³ Informacija dobijena od službenika

¹⁴ Navodi službenika čiji je identitet poznat Zaštitniku

¹⁵ Poštovanje ljudskih prava pritvorenih lica i lica na izdržavanju kazne zatvora u Zavodu za izvršenje krivičnih sankcija, strana 107

¹⁶ <http://www.vreme.com/cms/view.php?id=1035189>

nivou. Pod je dotrajavao, pohaban, pločice su na mnogim mjestima polomljene. Mini kuhinja po navodima službenika nije funkcionalna i slabo je upotrebljiva.

Zbog velike cirkulacije zatvorenika, zaposlenih i posjetilaca (rodbine zatvorenika, advokata), evidentna je stalna gužva u prostoriji za pretres, u prijepodnevnim časovima.

4.2.2. Osmatračka mjesta

Zavod ima 12 samostalnih osmatračkih mjesta. Sve osmatračnice su uglavnom površine 2m², osim u „F“ paviljonu, 3 m². Svako osmatračko mjesto „pokriva“¹⁷ jedan službenik, koji prema evidenciji boravi i po 12 sati, bez uslova za dnevni odmor i eventualne zamjene, u slučaju potrebe.

Osmatračnice su smještene na bedemima zatvorskih krugova, na visini od 6 m: u Istražnom zatvoru, Zatvoru za kratke kazne, Kazneno popravnom domu, dok je jedna u Istražnom zatvoru, označena brojem 3, smještena na krovu. Iako je izgrađena i postavljena metalna konstrukcija (most) za prilaz ovoj osmatračnici, službenici i dalje nemaju bezbjedan prilaz do radnog mjesta-osmatračnice.



Prilaz osmatračkim mjestima

Staze koje vode do osmatračnica su betonirane. Stepenice koje vode do ovih objekata nisu zaštićene od atmosferskih padavina i uglavnom su oštećene, zbog čega je njihovo svakodnevno korišćenje nebezbedno.

Nijedna od osmatračnica nema sanitarni čvor. Stoga su službenici, po njihovim navodima, prinuđeni da idu čak po nekoliko kilometara (sa najudaljenijih osmatračnica) u toalete, a pritom po nekoliko časova moraju da čekaju zamjenu, jer se osmatračko mjesto ne smije ni na trenutak ostaviti bez službenika. Zidovi su neokrećeni, bez izolacije, namještaj je u izuzetno lošem stanju i nedostaje, a krovne konstrukcije slabe. Velike staklene površine – prozori su bez zaštite od sunca. Stiče se utisak da se ni higijena ne održava na odgovarajući način. Službenici su se izjasnili da i sami nastoje da održavaju higijenu u granicama mogućeg ali da je jako teško, obzirom da se radi o starom, dotrajalom i pohabanom inventaru.

Podovi u prostorijama su betonski, bez toplih podnih prostirki, u nekim osmatračnicama su obloženi starim i oštećenim keramičkim pločicama, koje je neophodno zamijeniti, izuzev na osmatračnici u paviljonu “F” u kojem su promijenjene.

¹⁷ Po navodima službenika



Ulaz u jednu od osmatračnica

Većina prostorija ne sadrži elementarni kancelarijski namještaj, a gdje ga i ima, oskudan je, ne zadovoljava potrebe, star je i vidno oštećen. Po navodima službenika „često ih posjete i opasni gmizavci“.





Osmatračka mjesta

4.2.3. Prostorije za službenike unutrašnjeg obezbjeđenja

Prostorije službenika unutrašnjeg obezbjeđenja u paviljonima, takođe su neodgovarajuće opremljene, nedovoljnim i vidno oštećenim inventarom.



Površine prostorija su od 1m² u „C“ paviljonu, do 2-3m² u ostalim paviljonima. Ovakvo stanje je nezadovoljavajuće i nije prihvatljivo. Službenici obezbjeđenja nemaju ormariće za odlaganje ličnih stvari. Nedostaju prostorije i uopšte elementarni uslovi gdje bi službenici boravili za vrijeme neophodnog dnevnog odmora, koji nije organizovan, odnosno obezbijeđen.

Komiteo ministara Savjeta Evrope (KSM) kroz svoje izveštaje za pojedine zemlje koji se odnose na prostorije u kojima borave zatvorenici navodi: da samica za jednu osobu koja iznosi 6 m² i 7 m² je adekvatna; 8m² je razumna, a 9m² je dobre veličine. Sobe za dva lica, veličine 9 m², opisuju se kao tijesne, a veličine od 11-12 m², kao primjerene. Nadalje, KSM preporučuje da bi u sobama gdje boravi više lica, prostor za svako lice trebalo da iznosi najmanje 4m². Udaljenost između unutrašnjih zidova trebalo bi da bude najmanje 2 m².¹⁸

U poređenju sa ovim standardima nameće se zaključak da bi i za uslove u kojima borave i rade zaposleni u Zavodu bilo neophodno primijeniti najmanje iste standarde. Potrebno je napomenuti da kod

¹⁸ Vidjeti str.14-Izveštaj NPM-a o stanju u Istražnom zatvoru Podgorica

evidentnog nedostatka službenika, postoji konstantna potreba za velikim brojem prekovremenih sati, kako bi se održala sigurnost i red u zatvoru. „Takvo stanje lako dovodi do visokog stepena stresa kod osoblja i njegovog preranog gubljenja volje za rad, a takva situacija može pogoršati napetost svojstvenu svakoj zatvorskoj sredini.(....)“¹⁹

4.2.4. Štetnosti kojima su izloženi službenici

Okolnosti, stanja, faktori, dejstva, uzroci ili situacije koje mogu izazvati povredu ili ugroziti zdravlje zaposlenog na radnom mjestu dijele se na opasnosti i štetnosti²⁰. Dok opasnosti djeluju u kratkom vremenskom periodu i izazivaju povrede, štetnosti djeluju u dužem vremenskom periodu i izazivaju različita oboljenja u vezi sa radom.

Osnovne grupe štetnosti kojima su izloženi službenici obezbjeđenja su:

- štetnosti koje se pojavljuju u procesu rada- fizičke, mikroklimatske, klimatske i osvjetljenje;
- psihički i psihofizički napori- položaj tijela u radu, stres, monotonija, različiti oblici odgovornosti, rad sa teškom kategorijom lica;
- štetnosti u vezi sa organizacijom rada- prekovremeni rad, rad noću, rad po smjenama, pripravnost za slučaj potrebe i štetnosti u vezi sa nedostatima opštih tehničkih i sanitarnih uslova na radnom mjestu.

Pod mikroklimom se podrazumijeva klima malog prostora radne sredine, kakve su prostorije koje koriste službenici obezbjeđenja i sektora za tretman. Osnovni parametri mikroklimе su: temperatura, vlažnost, i brzina strujanja vazduha. Od njihove vrijednosti i odnosa, zavisi koliko će se zaposleni prilikom obavljanja radnih aktivnosti osjećati prijatno, što može značajno da utiče na sposobnost zapažanja, koncentraciju, ali i na ukupno zdravstveno i psihofizičko stanje zaposlenog. Nesklad u parametrima mikroklimе dovodi do pojačanog zamaranja, stresa i različitih zdravstvenih problema. Produženo dejstvo vodi u ozbiljna profesionalna oboljenja.

4.2.5. Radna temperatura

Temperatura na radnom mjestu je parametar čiju vrijednost je najlakše osjetiti. Raspon vrijednosti termičkog komfora uopšte za ljudski organizam i za različite vrste aktivnosti kreće se :

- od 17°C do 21°C - standard zone komfora;
- od 25°C do 28°C - za mentalni rad;
- manje od 17°C - za fizički rad.

Kada je temperatura van ovih granica u ljudskom organizmu dolazi do pojačanog opterećenja sistema za termoregulaciju organizma i šteti zdravlju zaposlenog. Radna mjesta u osmatračnicama, su izložena vrlo visokim i niskim temperaturama, u zavisnosti od godišnjeg doba. Temperatura izmjerena na osmatračkim mjestima, u ljetnjem periodu je iznosila do 40°C, što je u suprotnosti sa opsegom vrijednosti termičkog komfora. Za hlađenje i grijanje, koriste se klime, koje se ne održavaju redovno, ne kontroliše se nivo freona, ne čiste se filteri i u izuzetno su lošem stanju. U ovom slučaju ovi uređaji mogu biti izvor štetnosti po zdravlje zaposlenog u smislu širenja bakterija i nepovoljnog uticaja strujanja vazduha. Položaj službenika na radnom mjestu treba da bude van direktnog pravca vazduha koji izlazi iz klima uređaja, dok su službenici u ZIKS-u u izuzetno skućenom prostoru u kojem borave izloženi direktnom uticaju vazduha iz klima uređaja. Osim toga, bitno je napomenuti da klima uređaj ne može

¹⁹ Standardi CPT-a(2013)/33 str. Paragraf 27

²⁰ Bezbjednost i zdravlje na radu, knjiga 2, Miloradović Danijela, Mašinski fakultet Kragujevac, strana 781

raditi na temperaturi ispod -5°C , i da izolacija objekta igra važnu ulogu u postizanju odgovarajuće temperature.



Klima uređaj u jednom od osmatračnih mjesta



Precizni termo-higrometar (izmjerena vlažnost vazduha gornja brojka i visoka temperatura vazduha)

4.2.6. Vlažnost i strujanje vazduha

Drugi važan parameter mikroklima je vlažnost vazduha u radnoj sredini. Povećane vrijednosti dovode do pojačanog znojenja, bržeg zamaranja i smanjivanja radne sposobnosti. Optimalna vrijednost relativne vlažnosti vazduha iznosi od 40-70%. Objekat ZIKS-a se nalazi u Bjelopavličkoj ravnici uz rijeku Zetu, koju oblast karakteriše, povišen nivo podzemnih voda, zimsko izlivanje rijeke Zete i povišen nivo vlažnosti tokom cijele godine. Osmatračnice nisu odgovarajuće izolovani objekti, a staklene površine u dotrajaloj bravariji čine dominantni dio zidnih površina (prozori su uglavnom sa sve četiri strane objekta). Ovi uslovi ne predstavljaju adekvatnu zaštitu od povišenog nivoa vlažnosti i s tim u vezi negativnog uticaja na uslove rada službenika.

Redovno provjetravane radnog prostora je poželjno, a nekontrolisano strujanje vazduha ili promaja je uglavnom štetno, što se na opisanim osmatračkim mjestima teško može izbjeći.

4.2.7. Ergonomija radnih mjesta službenika obezbjeđenja

Ergonomija proučava uslove rada i mogućnosti ljudskog organizma njihovom prilagođavanju. Ima za cilj smanjenje oboljevanja u vezi sa radom i, ukoliko se ne poštuju ergonomske principi, zaposleni su izloženi nizu faktora rizika za razvoj više bolesti mišićno koštanog sistema. Dio ergonomske faktora rizika kojima su u kontinuitetu i svakodnevno izloženi službenici obezbjeđenja su: neudoban statički položaj tijela (stojeći u skućenom prostoru po 12 sati na osmatračkim mjestima), korišćenje velike sile djelova ili cijelog tijela u okviru radnih aktivnosti i neprirodan položaj zglobova i kontaktna opterećenja. Prema Zakonu o zaštiti i zdravlju na radu, poslodavac je dužan da zaposlene osigura od povreda na radu, koje se između ostalog odnose na povrede nastale naglim promjenama položaja tijela i drugim fiziološkim potrebama. Organizam čovjeka, ne može podnijeti 12 časova stajanja na nogama ili sjedenja na neudobnim stolicama, koje su u upotrebi na osmatračkim mjestima. Dugi nepravilan i neudoban statički položaj tijela, dugotrajno sjedenje ili stajanje uzrokuje bolove, povrede i bolest. Profesionalne bolesti podrazumijevaju bolest prouzrokovanu dužim neposrednim uticajem procesa i uslova rada na radnim mjestima, odnosno poslova koje je službenik obavljao. Uvidom u materijalne uslove rada i radne evidencije, Zaštitnik konstatuje da su sveukupni uslovi loši, odnosno da nedostaju

elementarni uslovi za rad. Rad na osmatračkim mjestima, koji se obavlja 12 časova neprekidno, a često i duže, u uslovima koji se mogu vidjeti i na fotografijama, ne predstavlja odgovarajuće radno okruženje, pogotovu kada se ima u vidu priroda i težina posla, koja zahtijeva punu koncentraciju, neprekidno cijelo radno vrijeme, bez pauze i nije u skladu sa sa relevantnim propisima o zaštiti na radu.



Kancelarijski namještaj u osmatračkim mjestima

Promjene u dizajnu i organizaciji radnog mjesta, promjene u načinu organizovanja i realizaciji radnih aktivnosti kao i odmori i fizičke vježbe su samo osnovne grupe aktivnosti koje se mogu preduzeti u cilju smanjenja rizika i mogućnosti nastajanja štetnih posledica ovakvih uslova na zdravlje službenika

4.2.8. Radno vrijeme

Radno vrijeme službenika službe obezbeđenja organizovano je na način: prvi radni dan od 07^h do 19^h, drugi radni dan od 19^h do 07^h, zatim su dva dana slobodni, nakon čega rad nastavljaju po istom rasporedu. Gotovo svakodnevno imaju dežurstva i prekovremeni rad, što ne bi smjelo da predstavlja trajno rešenje. Usled ovakvog rasporeda radnog vremena i prirode posla, zaposleni su jako iscrpljeni i pod stresom. Funkcionisanje putem "snalaženja" kako kažu, nosi sa sobom visok bezbjedonosni rizik.

IZVJEŠTAJ SLUŽBENIKA NA OSMATRAČKOM MJESTU

Vrijeme dežurstva : od 07⁰⁰ do 19⁰⁰ dana 14. 06. 2016

Zatečeno stanje na osmatračkom mjestu: NEPOPU

Zapažanja u toku dežurstva:

- od 11⁰⁰ - 13⁰⁰ Mijesica ĐASKOVIĆ MARKO

- od 17⁰⁰ - 18⁰⁰ Mijesica MARIHOVIĆ IVA

* Obilasci: _____

* Naoružanje i oprema: KOMPLETNO

Dužnost primio: Nepalac MUPAS

Dužnost predao: _____

24/06/2016 13:00

O nezadovoljstvu zaposlenih govore česti prigovori nadležnima na radno vrijeme, nedostatak pauze, nepostojanje dnevnog odmora i drugo. Službenici su nam potvrdili da vremenom postaju psihički nestabilniji, samim tim i manje profesionalni na svom radnom mjestu. Stresogene situacije utiču negativno ne samo na njihovu ličnost nego i na njihovu porodicu, zbog čega je neophodna kontinuirana podrška i pomoć službenim licima.²¹

4.2.9. Zdravstvena zaštita

Sveobuhvatno sagledavanje problema u ostvarivanju bezbjednosti na radu, stvaranje mogućnosti neutralisanja problema ili njihovo sprovođenje u propisane okvire, može se postići jedino multidisciplinarnim pristupom.

Osnovni preventivni princip zaštite na radu se obezbjeđuje primjenom savremenih tehničkih, zdravstvenih, socijalnih, organizacijskih i drugih mjera i sredstava za zaštitu na radu.

Kao preventivne mjere Zakonom²² su utvrđeni prethodni i periodični ljekarski pregledi zaposlenih, kao i druge mjere za obezbjeđivanje zdravstvenih i higijenskih uslova rada. Ove mjere se preduzimaju radi otklanjanja ili svođenja u dozvoljene granice uzroka obolijevanja i zdravstvenih oštećenja u vezi sa radom, a naročito u odnosu na higijenu, sanitarne i druge uređaje. Higijenski uslovi u kojim rade službenici obezbjeđenja, evidentno su loši.

Ljekarski pregledi se dijele na: prethodne, periodične, sistematske, kontrolne, vanredne i povremene. Vrše se u cilju zaštite života, zdravlja i radne sposobnosti zaposlenih, sprečavanja povreda na radu i profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom, kao i radi sprečavanja i prevencije invalidnosti.

Periodični pregled je pregled zaposlenih u toku rada na radnom mjestu sa povećanim rizikom, odnosno na poslovima sa posebnim uslovima rada, a u cilju utvrđivanja:

- da li su nastupile promjene u njegovom zdravstvenom stanju i
- da li, s obzirom na utvrđeno zdravstveno stanje zaposlenog, on ispunjava uslove za dalji rad na tom radnom mjestu na kome je do tada radio ili je neophodna promjena radnog mjesta, odnosno preduzimanje drugih mjera radi zaštite zdravlja zaposlenog.

Prema Zakonu²³ poslodavac je dužan da vodi i čuva evidencije iz zaštite na radu, kako o prethodnim, tako i o periodičnim zdravstvenim pregledima, koja osim ličnih podataka, treba da sadrži naziv akta o procjeni rizika, podatke o zahtjevima u pogledu specifičnosti radnog mjesta, datume ljekarskih pregleda, upute, rokove za naredne ljekarske preglede, ocjenu sposobnosti za rad zaposlenog i eventualnu preraspodjelu na druge poslove.

Službenici su se u razgovorima izjasnili da su poslednji sistematski pregled imali prijemom u radni odnos.

Osim domaćeg zakonodavstva, pitanjima zdravstvenih pregleda bavio se i Helsinški odbor, koji je već više puta upozorio na ozbiljnost postojeće prakse koja potpuno ignoriše zdravstveno, a naročito psihičko stanje naoružanih ljudi.²⁴

²¹ Do ovih informacija došli smo razgovorima sa zatečenim službenicima

²² Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ("Sl.list RCG", br.34/14),

²³ Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ("Sl.list RCG", br.34/14)

²⁴ <http://www.helsinki.org.rs/serbian/doc/sveske30.pdf>

Po preporuci Komiteta ministara Savjeta Evrope (SE br.R(97)12)” u slučajevima kada je osoblje izloženo traumatičnim incidentima tokom obavljanja dužnosti, trebala bi im biti ponuđena neposredna pomoć u vidu debriefing sesije koja bi uslijedila, ukoliko je potrebno, u vidu ličnog savjetovanja ili putem drugih dugoročnih mjera. Službenicima bi trebalo staviti na raspolaganje potpune informacije o prirodi pomoći koja im se može ponuditi.²⁵

Svjetska zdravstvena organizacija proglasila je stres najvećom opasnošću za zdravlje u 21.vijeku: “Stres na poslu je epidemija svjetskih razmjera”²⁶. Stres je intenzivno, neugodno stanje koje dugoročno ima negativne posljedice na zdravlje, sposobnost i produktivnost čovjeka. Stres se kod zaposlenih manifestuje na tri načina i to:

- akutni (karakteriše ga brz odgovor na jedan iznenadni uzrok, tj.negativne situacije, kao što je konflikt na radnom mjestu);
- posttraumatski stres (javlja se kao kasni ili odloženi odgovor na akutni stresni događaj i praćen je depresijom, suicidalnim idejama, bolestima zavisnosti, anksioznost i asocijalni poremećaji ličnosti), i
- hronični stres (koji se razvija postepeno i sporo i manifestuje se progresivnim stanjima kao što je hipertenzija, poremećaj spavanja, moždani udar, depresija, slaba koncentracija, i može dovesti do slabljenja imunog sistema).

Zatvorsko osoblje zbog prirode posla, intenzivnog ličnog angažovanja, svakodnevne neposredne komunikacije i uživanja u emocionalna stanja zatvorenika, rad u smjenama, prekovremeni rad, nepostojanje dnevnog odmora, neophodnosti brzog odgovora na trenutne stresogene događaje i drugo, često izloženo stresu koji prevazilazi nivo stresa u normalnom životu ljudi.

Takođe, zatvorsko osoblje nije edukovano i nije u mogućnosti da prepozna svoje reakcije, pa je u tom smislu neophodno da se upoznaju sa pojmom stresa, simptomima, njegovim uzročnicima i načinima upravljanja stresom. Ovo bi im omogućilo da adekvatno upravljaju svojim reakcijama u cilju zaštite, kako svoga zdravlja, tako i drugih lica od svojih neprimjerenih reakcija na pritisak.

Psihofizički simptomi stresa su:

- Fizički – glavobolja, opstipacija/dijareja, bolovi u mišićima, tenzija, gušenje/bolovi u grudima, hronični umor, bolovi u želucu/poremećaj varenja i povišen krvni pritisak;
- Psihološki simptomi – anksioznost, neraspoloženje/depresija, zaboravnost, razdražljivost, slaba koncentracija, manjak kreativnosti/nesređene misli, briga, česte greške i stalne negativne misli;
- Bihevioralni – asocializacija, gubitak apetita, pokušaj samoubistva, uznemirenost, agresivno ponašanje, pojačano pušenje/ konzumacija alkohola i/ili psihoaktivnih supstanci i nesanica.

Niz indikatora mogu ukazati na pojavu stresa: česte zamjene zaposlenih, česta odsustva, povećan broj povreda na poslu, donošenje pogrešnih odluka, loši i slabo razvijeni međuljudski odnosi među zaposlenima, kao i sa nadređenima. Uzroci stresa mogu biti:

- u vezi sa organizacijom posla su nedostatak komunikacije među zaposlenima i sa menadžmentom, neodgovarajući sistem procjene i zalaganja na poslu, zanemarenost zaštite na radu;
- u vezi sa uslovima rada su neuređeni ili mali radni prostor, zagušljivost – promaja, vlaga, neadekvatna temperatura, opasno radno okruženje, ergonomske neodgovarajući radni prostor;
- u vezi sa obimom posla su česte promjene smjena, prekovremeni rad veliki broj radnih sati, nedovoljno odmora;

²⁵ Preporuka Komiteta ministara Savjeta Evrope(97)12

²⁶ hrcak.srce.hr/file/195080

- u vezi sa strukturom poslova su velika odgovornost, dugotrajna koncentracija, monotoni poslovi odnosno poslovi koji se kontinuirano ponavljaju, poslovi u vezi sa konfliktima, nasiljem, smrću, poslovi sa povećanim nivoom opasnosti po ličnu bezbjednost i zdravlje;
- u vezi sa međuljudskim odnosima su nedostatak podrške kolega/menadžmenta, nesporazumi, sukobni sa nadređenim/podređenim, nasilje na random mjestu, nedostatak kolegijalnosti ili komunikacije, kritike i uvrede;
- u vezi sa narušenim balansom između posla i porodice su veliki obim posla i nedovoljan posvećenost porodici, nedostatak podrške članova porodice.

Naše zakonodavstvo se ne bavi problematikom stresa i upravljanja stresom, ali preporuka Savjeta Evrope²⁷, SE br. R (97)12 Komiteta ministara državama članicama o osoblju koje je zaduženo za izvršenje sankcija i mjera prepoznaje važnost statusa zatvorskog osoblja i naglašava da je odgovornost rukovodstva da osigura upravljanje koje treba težiti tome da se spriječe radni uslovi u kojima je vjerovatno da će doći do simptoma stresa među osobljem, na način da se suprotstave odgovarajući sastavi fizičke sigurnosti, razuman broj radnih sati, sloboda odlučivanja, otvorena komunikacija i radno okruženje koje osigurava psihološku podršku u svakoj jedinici.

Brojna kriminološka istraživanja (T. Eisenberg /1988, R. Lundman/1980 i dr.)²⁸ ukazuju da je poziv zatvorskog službenika emocionalno i psihički među najtežim poslovima u savremenom društvu. Stresogene situacije utiču negativno ne samo na njihovu ličnost nego i na njihovu porodicu, zbog čega je neophodna kontinuirana podrška i pomoć službenim licima.

Menadžmentu na raspolaganju postoji razrađen „model stress menadžment u 5 koraka“, koji je kontinuirani proces.

Korak 1 – lociranje uzroka stresa odnosno stresogenih faktora,

Korak 2 – procjena rizika,

Korak 3 – preduzimanje mjera,

kao jedna od primarnih mjera osim u vezi politike organizacije posla i brižnog redizajna radnih mjesta, identifikovana je odgovarajuća radna sredina koja podrazumijeva – sigurnu i zdravu radnu sredinu, sa redovnim i adekvatnim odmorom u odgovarajućim uslovima.

Korak 4 – monitoring napretka i

Korak 5 – ocjena efikasnosti ili evaluacija

Prema nalazima Zaštitnika u ZIKS-u ne postoji kontinuirana i sistematična podrška službenim licima u cilju smanjenja uzroka i štetnih posljedica prouzrokovanih stresom. Službenici nemaju obezbijeđenu psihološku podršku u cilju preovladavanja posledica. Stoga, Zaštitnik smatra da bi trebalo osmisliti sistem psihološke i druge pomoći kako bi se omogućilo službenicima da imaju servis odnosno podršku već od prvih znakova psihofizičkih problema, kako profesionalne prirode tako i lične ili privatne koje su u međusobnoj zavisnosti i za koje je vjerovatno da će negativno uticati na njihovu sposobnost i spremnost za radne zadatke.

Uslovi rada i boravka na radnom mjestu su neodgovarajući i evidentno uzrokuju štetne posledice. Osim unapređenja radne sredine i odgovarajućeg opremanja samih radnih mjesta, službenicima obezbijeđenja, čiji radni zadaci zahtijevaju punu koncentraciju 8(osam),12 i/ili više sati, treba obezbijediti kraći odmor na svaka četiri sata rada uz mogućnost rekreacije, dok svježa voda za piće treba da bude obezbijeđena tokom cijelog radnog vremena. Ako pođemo od preporuke Svjetske zdravstvene organizacije da redovna ishrana obuhvata pet obroka dnevno na 24^h(odnosno na 16 aktivnih sati, ako

²⁷ Preporuka br. SE br. R (97)12

²⁸ http://www.ombudsman.co.me/docs/1472027801_final-izvjestaj-npm-za-2015.pdf

oduzmemo redovan san od preporučenih 8 sati), što bi značilo obrok na svakih 3,2^{h29}, laki obrok i osvježenje takođe treba obezbjediti službenicima na svaka četiri sata kao i odmor. Samo uz obezbjeđenje ovih osnovnih uslova može se očekivati da službenici održe budnost i adekvatno odgovore zahtjevnom poslu na osmatračkom mjestu, svih radnih sati tokom smjene.

4.2.10. Oprema, naoružanje i uniforme

Službenicima obezbjeđenja od 2014.godine nije obnovljena uniforma, a po kazivanju službenika sa kojima je razgovarano nisu svi ni te godine dobili novu uniformu.

Naime, shodno članu 174 Zakona o izvršenju kazni zatvora, novčane kazne i mjera bezbjednosti,³⁰ propisano je da u vršenju poslova službenici obezbjeđenja nose uniforme, koriste vozila, naoružanje i posebnu opremu. Prema informaciji od Zavoda,³¹ u toku 2013.godine Ministarstvo pravde donijelo je Pravilnik o uniformi, zvanjima i oznakama zvanja službenicima obezbjeđenja, prema kome službenici nose uniforme, koriste vozila i naoružanje i posebnu opremu. Izmjenama i dopunama Pravilnika iz novembra 2014.godine utvrđene su nove uniforme za službenike obezbjeđenja. Uniforme sadrže: 1. Kape 2. jakne sa termo-uloškom koji se skida (jedan komad) 3. pantalone (dva komada), 4. džemper (jedan komad), 5. košulja dugih rukava (dva komada) 6. košulja kratkih rukava (dva komada) 7. majica kratkih rukava (dva komada), 8. dvodjelni termo veš, (jedan komad), 9. čarape zimske i ljetnje (po dva komada), 10. cipele plitke (jedan komad), 11. cipele duboke (jedan komad) i kaiš.

Dostavljena je informacija od Uprave da je tokom 2015. godine izvršena nabavka 60 komada košulja kratkih rukava i 100 komada dugih rukava, što predstavlja mali broj u odnosu na potrebe odnosno ukupan broj službenika obezbjeđenja, a Planom javnih nabavki za 2016.godinu je planirana nabavka uniforma za službenike obezbjeđenja u vrijednosti od 14.000,00 eura, koja do novembra 2016 godine nije bila realizovana, zbog složenih i dugih postupaka javnih nabavki.

Naoružanje službenika obezbjeđenja sastoji se od vatrenog oružja i hemijskih sredstava. Vatroeno oružje čini: pištolj, poluautomatska, automatska i snajperska puška, puškomitraljez i municija. Službenici obezbjeđenja su zaduženi Knjižicom pojedinačnog zaduženja naoružanja. Načelnici organizacionih jedinica, petnaestodnevno provjeravaju dnevno stanje vezano za naoružanje.

Utisak je da je isto oružje dugo u upotrebi.



Soške na osmatračkim mjestima

²⁹ Vodič za pravilnu ishranu, grupa autora, strana 21, http://www.phi.rs.ba/pdf/uputstva/vodic_za_pravilnu-ishranu.pdf

³⁰ Zakon o i o izvršenju kazni zatvora, novčane kazne i mjera bezbjednosti

³¹ Dostavljeni podaci od strane Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija

Hemijska sredstva naoružanja čini: gasni pištolj i druge naprave podešene za izbacivanje patrona sa suzavcem, bombi i ampula sa suzavcem i drugih sličnih sredstava, čija upotreba ne utiče štetno na zdravlje lica lišenih slobode. Većina službenika se izjasnila da su snabdjeveni ovim sredstvima i da nije bilo potrebe za njihovom upotrebom.

Oprema službenika obezbjeđenja sastoji se od: sredstava veze, motornih vozila i sredstava posebne opreme. Sredstva posebne opreme čini: gumena palica, šlem, dvogled, pištaljka, busola, džepna lampa, zaštitne naočari, zaštitna maska, lisice, topografska karta i sredstva za pružanje prve pomoći. I u odnosu na ovu opremu službenici nisu izrazili nezadovoljstva.

4.2.11. Edukacije i usavršavanje

Na osnovu obavljenih razgovora sa službenicima obezbjeđenja stiče se utisak da edukacije koje se sprovode za njih nisu na potrebnom nivou. Naime, službenici su izrazili nezadovoljstvo njihovim brojem, organizacijom, i dostupnošću za sve, obzirom, kako su se izjasnili, da uvijek budu pozivani isti službenici.

Standardna minimalna pravila UN o postupanju sa osuđenima (47.3.) predviđaju: "Posle prijema u službu, u toku karijere osoblje treba da održava i upotpunjuje svoja znanja i svoju stručnu sposobnost pohađanjem kurseva za usavršavanje, koji će biti povremeno organizovani".

Zaštitnik je mišljenja da je neophodno je u kontinuitetu sprovoditi obuke koje će unaprijediti već postojeću praksu u zatvorima, kako bi zatvorski službenici poboljšali rezultate svoga rada, a samim tim i uslove pod kojima pritvorenici izdržavaju mjeru pritvora, a zatvorenici kaznu zatvora.

Takođe, u Izvještaju CPT-ija Vladi Crne Gore³² naglašeno je da je potrebno da se nastavi sa organizovanjem specijalizovanih treninga (recimo o prevenciji zavisnosti od droga) za zatvorsko osoblje, kao i bilo bi poželjno proširiti domet kurseva koji su trenutno u ponudi kako bi se pokrile teme poput prevencija konflikta i komunikacionih vještina, kao i bavljenje maloljetnicima lišenim slobode.

4.3. Sektor za tretman

Služba za tretman se sastoji iz tri odsjeka: Odsjek za prijem i otpust, Odsjek za procjenu ličnosti i Odsjek za realizaciju tretmana. U okviru odsjeka angažovani su stručnjaci odgovarajućeg profila - psiholozi, specijalni pedagozi, socijalni radnici i pravnici. Odsjecima rukovodi šef. Sastanci odsjeka se održavaju najmanje jednom nedeljno i po potrebi. Zaposleni smatraju da timski odnosno multidisciplinarni pristup doprinosi efikasnijem radu i lakšem rješavanju problema.

U odnosu na prethodne posjete i izvještaje Zaštitnika kao Nacionalnog preventivnog mehanizma³³, broj službenika Službe za tretman povećan je sa 21 na 40 službenika, po navodima uprave ZIKS-a³⁴. Većina zaposlenih ima radno iskustvo duže od pet godina. Prosječne godine starosti su u rasponu od 27 do 52, a većinu službenika čine žene (31). Međutim, i ovaj broj službenika nije dovoljan u odnosu na broj zatvorenika.

³² CPT(2013)33 Izvještaj Vladi o posjeti Crnoj Gori koju sprovodi Evropski komitet za sprečavanje mučenja i nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja

³³ Izvještaj Nacionalnog preventivnog mehanizma za 2013.godinu

³⁴ Dostavljeni podaci od strane Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija

Predstavnici Zaštitnika su primijetili da se ovaj broj ne slaže sa stanjem na terenu, gledajući sa koliko zatvorenika radi jedan tretmanski službenik. Službenice za tretman³⁵ su navele da prevaspitni kolektiv sa kojim radi, broji po 70 zatvorenika, što upućuje na neslaganje sa informacijama koje su nam dostavljene iz Uprave³⁶. Savremena penološka praksa, predviđa da grupa sa kojom se obavlja tretman u cilju resocijalizacije i reintegracije, ne bi trebala biti veća od 20 zatvorenika, na jedno stručno lice.³⁷ Naime, sugestije su išle u pravcu nužnosti smanjenja vaspitnih grupa, kako bi se postigla veća efikasnost u procesu recocijalizacije zatvorenika.

Osim toga, za tretman se koriste prostorije koje su namijenjene za rad službenika obezbjeđenja, vrlo često razgovore obavljaju na neuslovnim mjestima, na hodnicima, te ne postoje uslovi za potrebnu privatnost, za obavljanje individualnih tretmanskih razgovora, zatim za obavljanje procjene ili drugih predviđenih aktivnosti, koje su u opisu posla realizatora tretmana.

Zaposleni iz ove službe smatraju da je njihov posao potcijenjen i da ima loš društveni status i ugled³⁸. Iako su nešto bolje ocijenili zadovoljstvo sopstvenim poslom, na pitanje da li bi mijenjali svoj posao, većina je odgovorila sa "da". Kao razloge za ovakav stav, navode loše uslove rada, loše međuljudske odnose, visok nivo stresa i nedostatak edukacija. Značajan broj zaposlenih se izjašnjava da nema potpunu slobodu da iznese profesionalni stav, naročito u koliko je u suprotnosti sa stavom Uprave. Svoj položaj doživljavaju kao degradiran u odnosu na njihovo znanje i odgovornost, kao i to da je Sektor za tretman, podređen drugim službama u zatvoru. Ovo se odnosi na činjenicu da u pojedinim situacijama, gdje je potrebno usaglasiti mišljenja u vezi sa zatvorenicima, sa službenicima iz drugih sektora (većinom sa sektorom obezbjeđenja), vrlo često stručna procjena Sektora za tretman, biva stavljena u drugi plan u odnosu na druga mišljenja.

Višak administrativnih obaveza koje moraju sami da obave (nemaju pomoć administrativnog osoblja) velik broj žalbi i molbi zatvorenika, rješavanje problema oko smeštaja i higijene zatvorenika, često odnosi dragocjeno vrijeme neophodno za konkretan i neposredan stručni tretmanski rad, obavljanje stručnih procjena i analizu istih.

Nadalje, edukacije i stručno usavršavanje se organizuju vrlo rijetko. Zaposleni smatraju da su im najpotrebnija znanja vezana za bolesti zavisnosti i zloupotrebe psihoaktivnih supstanci (PAS), socijalne vještine, vještine komunikacije, empatije, rješavanje konfliktnih situacija, redukcija agresivnosti i sl. Obzirom na vrstu posla, neophodna im je psihosocijalna podrška, radi prevencije sindroma sagorijevanja i očuvanja mentalnog zdravlja. Stekli su utisak da na već sprovedene edukacije, studentske posjete uvijek idu isti službenici, te da nemaju potrebnu profesionalnu satisfakciju koja, između ostalog utiče na stručnu kompetenciju uopšte i pozitivan stav prema poslu.

Takođe, ni u Sektoru za tretman materijalni uslovi nijesu na zadovoljavajućem nivou. Naime, zgrada KPD-oma, gdje su smještene kancelarije službenika za tretman je stara, i dosta zapuštena - zidovi i hodnici su neokrećeni, bravarija i drvenarija je stara i dotrajala, kancelarijski namještaj je pohaban, vlaga je vidna, a u vrijeme obilnih kiša zgrada prokišnjava.

³⁵ Više obavljenih razgovora sa službenicima

³⁶ Podaci na strani 11 ovog izvještaja

³⁷ Osnovi penologije, Jeremu Bentham

³⁸ Više obavljenih razgovora sa službenicima čiji je identitet poznat Zaštitniku



Taolet je zapušten i neuredan i često nedostaju sredstva za higijenu.

Kompjuterska tehnologija kojom raspolažu je vrlo često u kvaru i ne postoji službenik koji je zadužen za održavanje računara, odnosno IT službenik. Službenici, ističu da vrlo često u jutarnjim časovima tokom zimskog perioda, ne mogu upaliti kompjutere, zbog neadekvatnih klimatskih uslova u kancelarijama. Naime, opšte poznato je da i kancelarijska oprema i uređaji zahtijevaju određenu temperaturu, kako bi funkcionisali kako treba.

Zaposleni navode, da im ovo stvara problem u radu, jer često dolazi do gubitka dokumenata i fajlova koji se nalaze u kompjuteru.

S obzirom da postoji potreba za kvalitetnim i profesionalnim održavanjem, računarske opreme i samih računara, neophodno je angažovati službenika koji bi se bavio održavanjem opreme i samih kompjutera, mreže i ostale opreme u ZIKS-u.

V. ZATVOR BIJELO POLJE

Ukupan broj zaposlenih u Zatvoru za kratke kazne i Istražnom zatvoru u Bijelom Polju je 58. Od ovoga broja 45 je uniformisanih lica i 13 civila. Devet je zaposlenih osoba ženskog pola.

Sektor za obezbjeđenje broji 45 službenika i to: unutrašnje obezbjeđenje 26; spoljašnje obezbjeđenje sa samostalnim osmatračkim mjestima i prijavnicom 8; šefovi smjena 5 i dežurni u zatvoru 6.

Sektor za tretman čini 6 zaposlenih. Dva službenika rade sa zatvorenicima, a četiri su zaposlena u matičnoj evidenciji (prijem zatvorenika, otpust i sl.)



Donedavno je radio samo jedan službenik sektora za tretman, dok su ostala sistematizovana radna mjesta bila nepopunjena. Međutim, nedavnim oglasom popunjeno je još jedno radno mjesto (službenik počeo sa radom 10.10.2016.godine). Po mišljenju službenika koji radi već treću godinu na ovim poslovima, nedostaju edukacije i obuke ovom sektoru. Takođe, smatra da bi rad ove službe bio efikasniji i djelotvorniji, potreban je rad sa manjim grupama, najviše do 20 zatvorenika, za što je potrebno popunjavanje upražnjenih radnih mjesta.

Školska sprema zaposlenih je: srednja stručna sprema 49, pet visoka stručna sprema i četiri viša stručna sprema.

Radno vrijeme službenika obezbjeđenja je isto, kao službenika u organizacionim jedinicama ZIKS-a u Spuzi, sa razlikom što se uočava pozitivna atmosfera i veće zadovoljstvo među službenicima. Nema pritužbi na način rada, organizaciju rada, niti radno vrijeme. Pritom jedan od službenika je naveo "sve se plaća ako prekovremeno radimo".

Što se tiče uniforme i opreme, nije bilo pritužbi, a može se zapaziti da su službenici primjereno odjeveni i opremljeni potrebnom opremom. Svi službenici obezbjeđenja su zaduženi Knjižicom pojedinačnog zaduženja naoružanja. Načelnik petnaestodnevno provjerava dnevno stanje vezano za naoružanje. Zapažen je i uigrani timski rad.

U vrijeme obilaska u dežurnoj službi, zatečena su dva službenika i jedan pripravnik. Preovladavala je radna atmosfera ali je, obzirom na veliki broj poziva, primijećen nedostatak službenika. Službenici su su ukazali da dobijaju mnogobrojne pozive putem zvona, koje je ugrađeno da zatvorenici mogu da pozovu službenike u urgentnim situacijama, a koje oni koriste nenamjenski, gotovo ga zloupotrebljavaju. To sredstvo koriste i kad treba i kad ne treba, traže cigarete, toplu odjeću, kafu, fen za kosu i sl.. U ovakvo stanje stvari su se uvjerali i predstavnici Zaštitnika, jer se zvono oglašavalo svaki minut, dok je trajao obilazak.



Spoljašnje obezbjeđenje Zatvora vrši se sa dva osmatračka mjesta (SOM), što nije dovoljno sa aspekta bezbjednosti samog zatvora. U prilog ovom govore i dva bjekstva zatvorenika u toku 2015.godine. Jedno osmatračko mjesto je smješteno unutar samog Zatvora. Iz hodnika se ulazi u neuslovan, skučen prostor (oko 1m²). Prozori ne mogu da se zatvore. U prostoriji je bilo hladno, grijanje ne radi. Stolica na kojoj sjedi službenica je bila polomljena bez naslona i stara. Sveukupni uslovi u osmatračnici su loši.

Drugo osmatračko mjesto je u mnogo boljem stanju i sastoji se iz dva dijela, jedan dio se koristi za ljetnji period, a drugi za zimski. Ovaj prostor je renoviran. Grijanje je obezbijeđeno. Pod je obložen pločicama. Službenik³⁹ se u razgovoru pohvalio uslovima i organizacijom posla u zatvoru. Iskazao je zadovoljstvo i radnim vremenom. Po navodima mijenja radno mjesto svaka tri sata (osmatračnica, prijemnica, dežurna služba, pa opet osmatračnica...) što im omogućava izvjestan vid relaksacije, promjene ambijenta, pokret i razbija monotoniju.

Prijavnica je prostrana. Kancelarijski namještaj je nov.

Međutim, uprkos svemu navedenom u vrijeme obilaska u Zatvoru je zatečeno svega osam službenika obezbjeđenja u smjeni, što je izuzetno mali broj u odnosu na broj zatvorenika (110), i svakako dovodi u pitanje sveukupnu bezbjednost ovih organizacionih jedinica ZIKS-a.

VI. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Sagledavajući opštu situaciju stiče se utisak nezadovoljstva, apatije i pesimizma zaposlenih službenika obezbjeđenja i tretmana u organizacionim jedinicama Zavoda u Spužu. Očigledan je sindrom sagorijevanja, kao i nedostatak inicijative i entuzijazma. Uslovi rada i prostorije u kojima borave i rade (službenici za realizaciju tretmana uopšte nemaju posebne prostorije za rad sa zatvorenicima) nijesu na zadovoljavajućem nivou. Nedostaju osnovni uslovi za human boravak službenika obezbjeđenja u radnom prostoru. Efektivno funkcionisanje ljudskog organizma je uslovljeno adekvatnim i pravovremenim zadovoljenjem fizioloških potreba. Ovdje napominjemo da se ne radi samo o njihovom boravku na radna mjesta nego o obavezi obavljanja izuzetno zahtjevnog radnog zadatka, koji zahtijeva punu pažnju i spremnost na adekvatnu reakciju u svakom momentu. S tim u vezi službenici bi morali

³⁹ Službenik X.Y.

imati sve potrebne uslove, koji bi podržali njihovu fizičku i mentalnu spremnost, tokom čitavog radnog vremena.

Enterijer radnog prostora, nije uređen na odgovarajući način i prilagođen specifičnim potrebama ovih vrsta poslova, ne motiviše službenike, ne doprinosi efikasnosti i produktivnosti rada. Osim odgovarajućih uslova za rad i kancelarijski namještaj mora biti udoban, standardizovan, racionalan, estetski prilagođen poslovima koji se u radnom prostoru obavljaju. S obzirom na težinu i odgovornost posla, ovim problemima nadležni bi morali ozbiljno da se pozabave.

Takođe, Zaštitnik je mišljenja da je neophodno u kontinuitetu sprovoditi obuke koje će unaprijediti već postojeću praksu u zatvorima, kako bi zatvorski službenici poboljšali rezultate svoga rada, a samim tim i uslove pod kojima pritvorenici izdržavaju mjeru pritvora, a osuđena lica kaznu zatvora. Kako je već rečeno, temelj humanog zatvorskog sistema je odgovarajuće obučeno i motivisano zatvorsko osoblje, koje svoj posao doživljava više kao poziv, a ne samo posao i koje je u stanju da uspostavi odgovarajući stav u odnosima sa zatvorenicima.

U organizacionim jedinicama Zavoda u Bijelom Polju uslovi i atmosfera su pozitivniji, ali je prepoznat nedostatak službenika obezbjeđenja i tretmana, kao jedan od važnih problema koji je već prouzrokovao posledice i koji treba urgentno riješiti.

Polazeći od konstatovanog stanja, Zaštitnik

PREPORUČUJE

Ministarstvu pravde - Zavodu za izvršenje krivičnih sankcija, da :

- ❖ **obezbijede potreban broj izvršilaca u službi obezbjeđenja, shodno utvrđenoj sistematizaciji;**
- ❖ **obezbijede kontinuirane zdravstvene preglede službenika;**
- ❖ **obezbijede psiho socijalnu podršku zaposlenima;**
- ❖ **unaprijede materjalne i tehničke uslove za rad službenika;**
- ❖ **zamijene dotrajali kancelarijski namještaj i nabave nedostajući;**
- ❖ **obezbijede posebne prostorije, sa potrebnim mobilijarom za dnevni odmor službenika;**
- ❖ **obezbijede nedostajuću uniformu;**
- ❖ **povećaju broj realizatora tretmana u sektoru za tretman i resocijalizaciju osuđenih lica, u skladu sa aktom o sistematizaciji;**
- ❖ **obezbijede posebne prostorije za rad sa zatvorenicima, službenicima sektora za tretman;**
- ❖ **organizuju edukacije u skladu sa realnim potrebama u praksi i uključe sve zaposleni kojima su neophodna dodatna znanja i vještine.**