

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ БЕЗБЕДНОСТИ

ОСПОСОБЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА
БЕЗБЕДАН И ЗДРАВ РАД
ДИПЛОМСКИ РАД

МЕНТОР:

Проф. др Слађана Јовић

КАНДИДАТ:

Бојана Јуришић 113/16

Београд, 2020. године.

САДРЖАЈ

УВОД	3
1. БЕЗБЕДНО И ЗДРАВО РАДНО МЕСТО	4
1.1. Повреде на раду и болести повезане са радом	5
1.2. Фактори окружења	5
1.3. Нове технологије и безбедност и здравље на раду	8
2. ПРОГРАМИ ОСПОСОБЉАВАЊА РАДНИКА ЗА ЗДРАВ И БЕЗБЕДАН РАД	11
2.1. Најчешће опасности и штетности на радном месту	13
2.2. Оспособљавање запослених ради превенције опасности и штетности	14
3. ОСПОСОБЉАВАЊЕ РАДНИКА ЗА ЗДРАВ И БЕЗБЕДАН РАД У СРБИЈИ	17
ЗАКЉУЧАК	20
ЛИТЕРАТУРА	21

УВОД

Психосоцијални ризици, стрес на послу и незаразне болести су све већи проблеми за многе раднике у свим деловима света. Истовремено, многи радници изложени су ризицима везаним за безбедност и здравље на радном месту. Незгоде на раду, болести повезане са радом и смртни случајеви значајно доприносе растућем проблему раста хроничних болести на глобалном нивоу.

Несреће на раду и болести повезане са радом имају велики утицај на појединце и њихове породице, не само у економском смислу, већ и у погледу њиховог физичког и емоционалног благостања. Поред тога, они могу имати велике последице по предузећа, јер смањују продуктивност, доводе до поремећаја производних процеса, угрожавају конкурентности репутацију предузећа. Коначно, несреће на раду и болести повезане са радом утичу на економију и друштво, кроз смањење продуктивности и повећање трошкова здравствене и социјалне заштите.

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад је важан предуслов за изградњу и одржавање безбедног и здравог радног окружења. Оспособљавање подразумева усвајање знања и вештина који су неопходни за здрав и безбедан рад, чиме се смањује вероватноћа појаве повреда на раду и болести повезаних са радом.

Предмет рада је оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад. Циљ рада је да се опишу активности којима се радници могу оспособити за здрав и безбедан рад и истакну ризици неадекватног оспособљавања. У првом делу рада ће се описати фактори ризика повреда и болести на радном месту, као и последице неадекватног управљања безбедношћу у организацијама. У другом делу рада биће речи о садржају програма оспособљавања. У трећем делу рада ће се изнети законски оквир за оспособљавање запослених за здрав и безбедан рад у Републици Србији.

1. БЕЗБЕДНО И ЗДРАВО РАДНО МЕСТО

Према проценама Међународне организације рада (2019), сваке године 2,78 милиона радника изгуби живот услед незгоде на радном месту или због повезаних са радом. Процењује се да изгубљени радни дани услед незгоде на радном месту или због болести повезаних са радом на глобалном нивоу у просеку чине готово 4% светског бруто друштвеног производа (ИЛО, 2019). Истраживања показују да су најчешће болести повезане са радом кардиоваскуларне болести, канцери и болести респираторних органа, које истовремено изазивају 75% укупног броја смртних случајева (ИЛО, 2019). Заједно, незгоде на раду и смртни случајеви који су последица болести повезаних са радом чине 5 до 7 % укупног броја смртних случајева широм света (ИЛО, 2019).

Према подацима из Велике Британије, трошкови везани за болести везане са радом и повреде на радном месту износили су 16,2 милијарде фунти у 2019. години (HSE, 2020). У САД, укупни трошкови у 2018. години износили су 170.8 милијарди УС\$ (NSC, 2020). У Европској унији, трошкови се процењују на 476 милијарди евра годишње (Smith, 2017). На глобалном нивоу, процењује се да трошкови који су повезани са повредама на раду и болестима повезаним са радом прелазе 2680 милијарди евра, односно чине 3,9% глобалног БДП (Smith, 2017).

Овако високи трошкови показују да је здраво и безбедно радно окружење веома важно. Добре праксе могу учинити пословање ефикаснијим, уз истовремено смањење трошкова здравствене заштите и негативих ефеката на друштво.

Према проценама, болестима и повредама на радном месту највише су изложени радници у Азији и Африци (ИЛО, 2019). Ово имплицира да је нездраво и небезбедно радно окружење карактеристике првенствено земаља у развоју (ИЛО, 2019). Развијене земље, међутим, имају већи број смртних случајева на радном месту који су последица канцера, а знатно мање незгода на раду (ИЛО, 2019). Насупрот томе, у Африци има највише случајева повреда на раду и болести повезаних са радом, а најмање случајева карцинома који су повезани са изложеношћу радника на радном месту (ИЛО, 2019).

1.1. Повреде на раду и болести повезане са радом

Повреде на раду настају услед физичких, биолошких, хемијских или психосоцијалних фактора као што су бука, температура, уједи инсеката или животиња, аеросоли, патогени који се преносе крвљу, опасне хемикалије, зрачење и професионално изгарање. Многе повреде се и даље јављају због лоше ергономије, руковања тешким теретима, неадекватне употребе опреме, али и због неадекватне обуке о безбедности и здрављу на раду (Varacallo & Knoblauch, 2019).

Најчешће су повреде руку, очи, кичме, глава, плућа, и коже (Tadros et al, 2018). Клизање или спотицање које узрокује пад су уобичајене повреде на послу, које чине 20% до 40% повреда на раду и инвалидитета (Tadros et al, 2018). Изложеност буци може проузроковати губитак слуха, што чини око 15% повреда на раду (Tadros et al, 2018). Случајне повреде оштрим предметима, последичне бактеријске или гљивичне инфекције, раздеротине, упале, и друге повреде најчешће су резултат неправилног руковања предметима (Tadros et al, 2018). Повреде горњих удова чине 50% повреда на радном месту (Tadros et al, 2018).

Болести повезане с радом укључују (Европска агенција за сигурност и здравље на раду, н.д.):

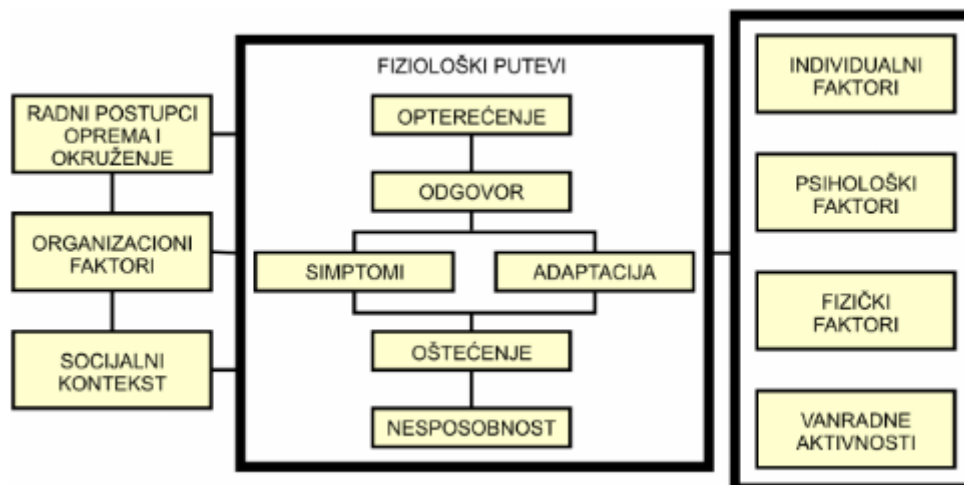
- поремећаје мишићно-коштаног система
- поремећаје психичког здравља и стрес
- рак повезан с радом
- кожне болести
- болести повезане с радом узроковане биолошким агенсима

1.2. Фактори окружења

Ризици од повреда на радном месту и болести повезаних са радом укључују (Павловић-Веселиновић, 2007):

- Факторе ризика радног места и/или рада
- Организационе факторе ризика
- Психосоцијалне факторе ризика и
- Индивидуалне факторе ризика

Истраживања показују да ергономски фактори, фактори ризика од повреда, честице у ваздуху, гасови, испарења и бука највише доприносе повредама на раду и болестима повезаним са радом (ИЛО, 2019). Водећи фактор у настанку мишићно-скелетних поремећаја представља непоштовање ергономских принципа при пројектовању радног места. Ергономски ризик односи се на физичке стресогене факторе и услове радног места који у себи носе ризик од оштећења или обољења мишићно-скелетног система оператора (Павловић-Веселиновић, 2007). Ефекти лошег ергономског пројектовања готово никад нису ограничени на један орган или један систем органа и обично страдају бројни системи, с тим да поремећај једног система често иницира поремећаје других система (Павловић-Веселиновић, 2007).



Слика 1: Модел настанка мишићно-скелетних поремећаја

Извор: Павловић-Веселиновић, С. (2007). Фактори ризика за настанак радом узрокованих мишићно-скелетних поремећаја. *Ергономија* 2007.

https://www.researchgate.net/publication/202275105_Faktori_rizika_za_nastanak_radom_uzrokovanih_misicno-skeletnih_poremecaja
RISK FACTORS FOR WORK-RELATED MUSCULO-SKELETAL DISORDERS

Фактори ризика радног места и/или рада су радње на радном месту, услови рада или комбинација радњи и услова који могу узроковати или погоршати мишићно-скелетне поремећаје. Значајни фактори ризика радног места и/или рада су (Павловић-Веселиновић, 2007): понављање, снажан или дуготрајан напор, статички или неудобан радни положај, неергономски дизајн односно положај елемената радног места, алата, машина и слично, вибрације и екстремне температуре (Павловић-Веселиновић, 2007).

Тетиве и мишићи често се могу опоравити од ефеката понављајућег стреса, уколико између понављања има довољно времена за одмор (Павловић-Веселиновић, 2007).

Међу најважнијим организационим и психосоцијалним факторима ризика су (Павловић-Веселиновић, 2007):

- сменски рад,
- неадекватни циклуси одмора и рада,
- прековремени рад (продужено трајање рада),
- монотон рад (недостатак различитости радних задатака),
- темпо рада (посебно диктиран темпо који одређује машина),
- начин/систем награђивања и
- задовољство послом.

Индивидуални фактори ризика су пол, старост, године проведене на радном месту, предиспозиција, начин живота и навике, физичка активност и антропометријске карактеристике (на пример телесна тежина) (Павловић-Веселиновић, 2007).

Загађење на радном месту је резултат присуства опасних материјала или буке које могу утицати на људе током обављања посла. Бука на радном месту је још један пример загађења на радном месту који може утицати на слух и психолошко здравље радника. Најчешћи фактор ризика је загађење ваздуха на радном месту. Загађење ваздуха подразумева присуство опасних супстанци као што су гасови услед испарења или честица прашине и других материја распршених у ваздуху. Загађење на радном месту може утицати на здравље радника, посебно ако се излагање понавља током дужих временских периода, чак и на ниским нивоима (ИЛО,2019).

У последњих 30 година смањена је изложеност азбесту на радном месту док су се све остале изложености повећале (ИЛО,2019). Најновија истраживања показују да се широм света око 20% случајева болова у доњем делу леђа и врата и 25% случајева губитка слуха код одраслих могу се приписати професионалној изложености (Burton, 2018).

1.3. Нове технологије и безбедност и здравље на раду

Брз индустријски развој и капацитети влада да имплементирају мере заштите на раду значајно утичу на морбидитет и морталитет на радном месту. Већина развијених држава има одговарајући регулаторни оквир заштите радника што смањује њихову изложеност. Од значаја је и структура привреде – у развијеним земљама смањује се удео послова у производњи, што такође значајно смањује изложеност радника ризицима од повреда и болести на радном месту (ИЛО, 2019).

Развој технологије омогућио је аутоматизацију чиме се значајно смањује број репетитивних и физички захтевних радних задатака у многим производним системима. Међутим, у неким случајевима аутоматизација је довела до замене радника машинама, што се негативно одражава на сигурност посла радника и њихов животни стандард. Несигурност посла и незапосленост могу имати ефекте на психосоцијално здравље радника (ИЛО, 2019).

Психосоцијални и организациони фактори постају све значајнији како се мења врста и темпо рада, укључујући начин управљања. Нови ризици по здравље запослених произилазе из повећаног коришћења нових технологија, на пример, од повећане употребе мобилних уређаја, седећег рада и когнитивног оптерећења (ИЛО, 2019).

Рад на даљину је такође резултат брзог напретка технологије. Такозвана виртуелизација рада омогућила је увођење нових начина организације рада и радног времена. Са једне стране, рад на даљину може повећати задовољство радника и омогућити им да успоставе равнотежу између посла и других обавеза. На пример, рад на даљину може смањити време путовања на посао, стрес и ризик од незгода на раду. Са друге стране, радници могу изгубити аутономију у начину на који обављају свој посао а смањење интеракције са људима може довести до стреса, усамљености и осећања изолације. За младе људе, смањење интеракције са колегама може значити недостатак обуке што трајно утиче на њихов професионални развој (ИЛО, 2019).

С обзиром на високе трошкове повреда и болести везаних за рад, предузећа улажу у програме којима ће се смањити изложеност запослених факторима ризика. Међутим, агресивна промоција здравог животног стила и појачане методе надзора и контроле запослених који раде на даљину умањили су приватност радника и нарушили

њихову способност заштите приватног времена и личног живота што може довести до повећаног стреса у вези са радом и повећања психосоцијалних здравствених ризика (ИЛО,2019).

Увођење робота у производне системе смањује изложеност радника ризицима у радном окружењу. Коришћењем робота смањују се повреде на радном месту као и поремећаји мишићно-скелетног система и менталног здравља запослених који су резултат репетитивних и стресних радних задатака. Међутим, усвајање нових технологија роботике и аутоматизације може довести до ергономских ризика услед повећања интеракције између људи и машина, као и до повећања психосоцијалних ризика. Ризик од повреда такође се може повећати индиректно кроз људски контакт са опремом. Индиректно, употреба робота, дигитализација и аутоматизација угрожавају запошљавање радника, и то најчешће оних који теже усвајају нове вештине и не прихватају преквалификацију. Губитак посла и незапосленост могу имати значајне ефекте на здравље радника, посебно на психосоцијално здравље (ИЛО, 2019).

Млади људи су на глобалном нивоу чешће незапослени од старијих радника. Они, такође, имају значајно веће стопе повреда на раду у поређењу са њима старијим радницима што је резултат нижег нивоа физичке, психосоцијалне и емоционалне зрелости, образовања, радних вештина и радног искуства. Такође, млади се често ангажују као привремени радници, радници на даљину и на друге начине који често подразумевају низак ниво здравствене заштите и недостатак контроле надлежних органа (ИЛО, 2019).

С обзиром на глобални тренд старења популације, пад наталитета и повећање очекиваног трајања живота очекује се све веће учешће старијих радника у укупној радној снази. Како физички и когнитивни капацитети слабе као резултат старења повећава се број повреда на раду код старијих радника. Такође, повећава се вероватноћа да повреде на раду резултирају хоспитализацијом, смртним исходима и преломима (ИЛО, 2019).

Веће учешће жена у радној снази такође захтева другачији приступ здрављу и безбедности на раду. Жене подлежу специфичним повредама и болестима везаним за рад. На пример, жене чешће имају мањи приступ обуци од мушкараца на истим радним местима а чешће се запошљавају у секторима који подразумевају репетитивне радне

здатке, што доводи до напрезања мишића, незадовољства послом и до умора. У раду на даљину, жене су више изложене ризицима јер теже успостављају равнотежу између радних обавеза и одговорности према породици (ИЛО, 2019).

С обзиром на масовне миграције које су забележене у последње две деценије, као и на глобализацију која је допринела мобилности људи, све је већи број миграната у радној снази. Мигранти су изложени већем ризику од експлоатације и модерног ропства, а најчешће се запошљавају на тешким физичким пословима које карактерише слаба контрола (на пример, пољопривреда или грађевинарство). Мигранти често немају адекватан приступ социјалној и здравственој заштити, што повећава последице нездравог и небезбедног рада (ИЛО, 2019).

2. ПРОГРАМИ ОСПОСОБЉАВАЊА РАДНИКА ЗА ЗДРАВ И БЕЗБЕДАН РАД

Оспособљавање запослених подразумева теоријску и практичну обуку у вези са општим и специфичним ризицима везана за одређено радно место и организацију. Оспособљавање запослених може се организовати у организацији или ван ње. Обуку често организују специјализоване агенције које ангажују стручњаке у различитим областима од интереса за стицање свих знања и вештина потребних за безбедан и здрав рад (Академија Оксфорд, н.д.).

На пример, обука је кључан елемент за примену ергономских програма. Теоријска обука о ергономским факторима ризика подразумева информисање запослених о (Академија Оксфорд, н.д.):

- факторима радног места (температура, вибрације, неудобан положај, превелики напор, понављање радних активности),
- организационим факторима (неодговарајући циклуси рада и одмора, прековремени и сменски рад, темпо рада који диктира машина),
- психосоцијалним факторима (систем награђивања и задовољство послом) и
- индивидуалним факторима ризика (пол, старост, број година на радном месту, навике, хоби, физичка конституција).

Практична обука је најефикаснија нарочито за старије запослене. Практична примена знања и вештина усвојених током теоријске обуке подразумева (ЕХС, 2005):

- усавршавање вештина и поступака којима се унапређује безбедност на радном месту,
- надзор рада запослених од стране лица који су одговорни за спровођење обуке,
- увођење контролних механизма којима се обезбеђује усвајање понашања које унапређује безбедност радног места.

Поред обука које су универзалне за све организације, запосленима се мора обезбедити и оспособљавање за ризике специфичне за одређене делатности (ИЛО, н.д.). На пример, запослени који су у контакту са електричним уређајима морају бити

обучени о поступцима и понашањима којима се елиминишу или смањују ризици од акцидената на електричним инсталацијама и опреми. Слично, запослени у хемијској индустрији захтевају обуку о заштити од пожара, управљању опасним материјама и друго (ИЛО, н.д.).

Обука започиње пријемом нових запослених. Иницијална обука је саставни део оријентације нових радника. Организације развијају посебне програме обуке за новозапослене у зависности од њихових будућих радних задатака. На пример, иницијална обука обавезно укључује основне информације о предузећу, организационој структури, објектима, распореду, систему награђивања, правима запослених и слично. Обука за специфична радна места се најчешће одвија на самом радном месту. Овом обуком се радници упознају са опремом и инструментима прво на предавањима а затим и на самом радном месту. Након обуке, сви запослени се тестирају писмено и усмено, а затим се на основу резултата шаљу на даљу обуку под надзором колега, руководиоца или посебних тренера (ИЛО, н.д.).

Практична обука обично има две фазе. У првој фази запослени посматрају понашања и радне поступке и процедуре које обављају искусни радници. Циљ овог дела практичне наставе је да се установе принципи производног процеса. Стога, у току ове фазе радници су укључени у ротацију, како би имали прилику да се упознају са сваким подпроцесом. У овој фази запослени се упознају са захтевима сваког радног места и опреме. Уобичајено је да сваки запослени обавља радне задатке под надзором тренера, колега или менаџера (ИЛО, н.д.).

По завршетку ове фазе запослени се поново тестирају. Уколико су успешно савладали знања и вештине у првој фази, они настављају са активностима на одређеном радном месту, делимично или у целости, али под надзором искусних колега или менаџера. Друга фаза обично траје краће, након чега се тестира установљено знање и проверавају вештине запослених. Уколико је тестирање успешно, запослени почињу са самосталним обављањем радних задатака. У појединим делатностима, тестирање радника је прописано је законима на националном или корпоративном нивоу (ИЛО, н.д.). Обуке могу да организују и добављачи опреме. Тренери најчешће демонстрирају употребу опреме и надзиру раднике у самосталним покушајима да управљају опремом. Обука у вези безбедности и здравља на радном месту је обавезна, а за неке делатности одговарајућим законима се детаљно описују захтеви и поступци обуке. Пропусти да се

спроведе обука или неусаглашеност обуке са законима и прописима могу довести до акцидентата које имају људске жртве и материјалну штету, и угрожавају репутацију организација (ИЛО, н.д.).

2.1. Најчешће опасности и штетности на радном месту

Опасна појава је ситуација у којој се радник налази у зони дејства неке опасности. Најчешће опасности су (Темпус, 2006):

- механичке опасности,
- електричне опасности,
- опасности везане за карактер радног места.

Примери механичких опасности су ротирајући делови опреме и машина, кретање предмета у производњи, производни процеси, кретање средстава унутрашњег транспорта и слично (Темпус, 2006). Електричне опасности су, на пример, контакт са електричним инсталацијама, опремом, кварови електричних инструмената, удари грома и друго (Темпус, 2006). Када се ради о опасностима везаним за карактеристике радног места, примери су рад на висини, клизање, контакт са опасним површинама, рад у скученом простору и слично (Темпус, 2006).

Штетности, за разлику од опасности које делују у кратком временском периоду, делују током дужег времена и као резултат изазивају различите болести везане за рад и професионална обољења (Темпус, 2006). Најзначајније штетности су(Темпус, 2006):

- штетности које се појављују у процесу рада,
- психички и психофизички напори,
- штетности везане за организацију рада,
- остале штетности.

Штетности које се појављују у процесу рада односе се на услове радног места као што су хемијске и физичке штетности, зрачење, осветљење и слично (Темпус, 2006). Психички и психофизички напори обухватају напоре као што су мануелна манипулација тешким предметима, репетитивни и монотони послови, рад са новцем, стрес, положај тела током рада и друго (Темпус, 2006). Штетности везане за организацију рада укључују прековремени рад, ноћни рад, рад у сменама и слично. У

остале штетности се односе на насиље на радном месту, рад испод површине воде, рад са животињама и друго (Темпус, 2006).

Опасности и штетности су присутне на свим радним местима и могу изазвати повређивање радника или угрозити њихово здравље (Темпус, 2006). Оспособљавањем се радници информишу о опасностима и штетностима које се односе на њихова радна места и тако се смањује ризик (Темпус, 2006).

2.2. Оспособљавање запослених ради превенције опасности и штетности

Механичке опасности могу довести до пригњечивања, посекотина, раздеротина, убадања, трења и слично (Темпус, 2006). Оспособљавање запослених ради елиминације механичких опасности укључује (Темпус, 2006):

- обука за рад на машинама,
- редовно одржавање машина,
- коришћење заштитне опреме,
- монтирање система заштите,
- упозорење на опасности.

Међу честим електричним опасностима је опасност од пожара (Закон о заштити од пожара, 2009). Сваки послодавац је дужан да организује основну обуку из области заштите од пожара за све запослене (Закон о заштити од пожара, 2009). Лица која раде на пословима заштите од пожара дужна су да похађају посебну обуку из области заштите од пожара и положи стручни испит (Закон о заштити од пожара, 2009).

Оспособљавање запослених за превенцију пожара обухвата (Темпус, 2006):

- обука о чувању запаљивих материја,
- теоријска обука о прописима противпожарне заштите,
- обука о противпожарној заштити и редовне вежбе,
- информисање запослених о плановима и излазима за евакуацију,
- информисање о начину коришћења грејних тела и распореду протипожарних апарата.

Електричне опасности најчешће изазивају повреде радника због чега је оспособљавање запослених веома важно (Темпус, 2006). Оспособљавање подразумева упозоравање радника на изворе опасности, информисање о изворима електричних опасности, правилном одржавању машина и друго (Темпус, 2006). Опасности од клизања, саплитања и падова често изазивају лакше повреде, и да би се оне елиминисале, неопходно је да запослени одржавају своја радна места чистим, и користе заштитну одећу и опрему где је то прописано (Темпус, 2006).

Хемијске штетности резултат су деловања опасних хемијских материја које људи уносе дисањем, контактом или конзумирањем (Темпус, 2006). Запослени се морају обучити да користе, чувају, и одлажу опасне материје, и информисати о начину означавања и чувања опасних материја (Темпус, 2006). Бука је штетност која на дуги рок ремети слух, изазива поремећаје сна, главобоље и пад концентрације (Темпус, 2006). Обуком се запослени упознају са штетностима дуготрајног излагања буци, и информишу о начинима на које могу смањити буку коју производе на радном месту (Темпус, 2006).

Ручно подизање и ношење терета узрок је повреда леђа, рамена, врата и екстремитета (Темпус, 2006). Оспособљавање подразумева обуку о правилном подизању терета, чиме се смањује вероватноћа појаве повреда (Темпус, 2006). Како би се смањили ергономски ризици, запослени се обучавају да раде на ергономски исправан начин и да комбинују одмор и физичке вежбе са радним задацима (Темпус, 2006).

Стресом на раду назива се стрес који је узрокован стресорима који произлазе из радног окружења и процеса рада, а јавља се када постоји неравнотежа између захтева који се појединцу постављају на радном месту и његових могућности да задовољи те захтеве (Темпус, 2006). Стрес на раду је „скуп емоционалних, когнитивних, телесних и/или бихејвиоралних реакција појединца до којих долази када појединац процењује да не може да испуни захтеве радног места“ (Францешко & Мирковић, 2009, стр. 95). Стрес на послу представља здравствени ризик који утиче на радну способност и има значајне економске последице (Францешко & Мирковић, 2009, стр. 95).

Истраживања показују да стрес на послу значајно утиче на привремену и трајну радну способност радника (Јовановић ет ал, 2017). Извори стреса на раду су бројни -

персонални фактори, интерперсонални фактори, психосоцијална клима и односи који се спречавају или подстичу, на пример сарадња или такмичење, поверење или сумњичавост, утичу на појаву професионалног стреса (Јовановић ет ал, 2017). Организациони фактори као што су врста посла, радно време, увођење нових технологија, конфликтност професионалних улога, страх од губитка посла, лоши физички услови радне средине, такође су значајан извор стреса (Јовановић ет ал, 2017). Последице стреса на раду су бројне и он доводи до различитих психосоматских оболења и несрећа на раду (Станојевић & Милошевић, 2011).

Мере превенције стреса, односно стратегије управљања стресом могу бити примарне, секундарне и терцијарне (Телебец, 2016):

- Примарне мере су мере којима се спречава настанак стреса или смањује вероватноћа појаве стреса. Примарне мере усмерене су на околности из којих произлази стрес и могу бити реактивне, којима се настоје открити и променити стресори, на пример особине радног места који су изазвали стрес, и проактивне, које су усмерене на радно место и проналажење начина стварања радног места без стреса.
- Секундарним мерама смањује се утицај стреса, односно последице стреса.
- Терцијарне мере односе се на препознавање стреса и лечење штетних ефеката стреса.

У организацијама се примењују мере превенције стреса односно организационе промене како би се стресори уклонили или смањили њихов утицај (Телебец, 2016). Оспособљавање запослених подразумева обуке за управљање стресом и различити програми подршке (Телебец, 2016).

3. ОСПОСОБЉАВАЊЕ РАДНИКА ЗА ЗДРАВ И БЕЗБЕДАН РАД У СРБИЈИ

Безбедно и здраво радно место је основно право сваког радника и интерес послодавца. Стога, сваки радник има право и обавезу да (Темпус, 2006):

- се обучи за безбедан рад,
- ради на безбедан начин и води рачуна о безбедности других радника,
- помогне послодавцу у спровођењу и унапређењу система безбедности и здравља на раду,
- буде упознат са мерама безбедности и здравља на раду за послове које обавља и да те мере поштује и примењује.

Једна од обавеза послодавца када је у питању безбедност и здравље на раду јесте и оспособљавање запослених. Како би средства за личну безбедност могла бити адекватно искоришћена, неопходна је одговарајућа обука запослених и упозорење на могуће последице неупотребе или неправилне употребе заштитне опреме (Тодоровић & Живковић, 2020). С обзиром да је обавеза послодавца да радницима омогуће здраво и безбедно радно место, они могу користити и осигурање од повреда на раду поред других мера заштите на раду и тако унапреде радно окружење (Тодоровић & Живковић, 2020).

Такође, послодавац је дужан и да оспособи запослене за безбедан и здрав рад пре свега приликом заснивања радног односа (Живковић, Млађан и Чабаркапа, 2020). Приликом запошљавања и обуке запослених морају се узети у обзир њихове психофизиолошке карактеристике које могу бити пресудни фактор за професионалну безбедност (Живковић, Млађан и Чабаркапа, 2020). Наиме, особине радника као што су индивидуалне способности, карактерне црте личности, воља, емоције, знање, вештине, темперамент и друго утичу на њихове поступке током процеса рада, што утиче на безбедност на радном месту (Живковић, Млађан и Чабаркапа, 2020).

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад послодавац обавља теоријски и практично, у складу са програмом оспособљавања за безбедан и здрав рад који доноси послодавац (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005). Оспособљавање за безбедан и здрав рад запосленог мора да буде прилагођено

специфичностима његовог радног места и спроводи се по програму, чији садржај послодавац мора, када је то потребно, да обнавља и мења (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005).

Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на радном месту (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005). Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком врше се најкасније у року од једне године од дана претходне провере, а на осталим радним местима најкасније у року од четири године од дана претходне провере (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005).

Послодавац мора запосленог да упозна са свим врстама ризика на раду и са мерама за безбедност и здравље на раду (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005). Послодавац је такође дужан да видно обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања као и о мерама за спречавање или отклањање ризика (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005).

Такође, у случају премештаја на друге радне задатке, након увођења нове технологије или нових средстава за рад, и у случају промене процеса рада неопходно је ревидирати мере за безбедан и здрав рад, па послодавац је дужан да организује оспособљавање запосленог за обављање нових задатака, коришћење нове технологије или новог начина рада (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005).

Послодавци морају да (Андрић & Василев, 2009):

- донесу Правилник - општи акт о безбедности и здрављу на раду
- именују лица за безбедност и здравље на раду
- донесу одлуку о поступку процене ризика на радном месту
- израде план за спровођење поступка процене ризика на радном месту
- донесу Акт о процени ризика на раду,
- организују оспособљавање запослених, тј. обуку запослених за безбедан рад,
- воде евиденцију о оспособљавању за безбедан рад.

Међу превентивним мерама које обезбеђује послодавац је и оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и издавање упутстава за рад на сигуран начин (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005). Оспособљавање из области безбедности и здравља на раду подразумева унапређење знања и вештина запослених у вези са (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005):

1. организацијом и функционисањем безбедности и здравља на раду у предузећу.
2. организацијом рада предузећа и његових организационих делова.
3. технолошким процесом и опасностима које угрожавању безбедност при раду, а посебно на радним местима са повећаним ризиком.
4. поступком и начином обављања радних операција које обезбеђују заштиту запослених на радном месту, односно заштиту запослених у радној средини.
5. правима и обавезама у вези са применом прописаних мера и последицама које могу настати, због непридржавања прописаних мера безбедности и здравља на раду.
6. употребом одговарајућих средстава и опреме личне заштите, правилним и наменским коришћењем и одржавањем истих.

Теоријски део обуке за безбедан и здрав рад обухвата (Консалтинг Семантика, н.д.):

- упознавање са законским прописима из области безбедности и здравља на раду,
- значај и циљ безбедности и здравља на раду,
- организацију и функционисање безбедности и здравља на раду организацији,
- права и дужности запослених за послове безбедности и здравља на раду.

Током оспособљавања за безбедан рад, радник мора бити упознат са основним појмовима из прве помоћи, карактеристикама опреме и ризицима повезаних са одређеном врстом радне активности (Консалтинг Семантика, н.д.). Поред теоријске обуке, практична знања при оспособљавању из безбедности и здравља на раду обухватају употребу и коришћењу средстава и опреме личне заштите (Консалтинг Семантика, н.д.).

ЗАКЉУЧАК

Безбедност и здравље на раду су основне компоненте достојанственог рада. Истраживања показују да повреде на раду и болести везане за рад имају велике последице по запослене, организације и друштво у целини. С обзиром на брз развој технологије, глобализацију, демографске промене и друге промене у окружењу, повећава се и број опасности и штетности на радном месту, што намеће потребу за сталним прилагођавањем услова рада и оспособљавањем запослених како би се смањили или елиминисали ризици.

Предузећа могу да уводе мере којима мењају понашање и став радника или мере којима мењају услове рада. Оспособљавање запослених за здрав и безбедан рад је обавеза послодавца, али и кључна мера превенције повреда на раду и болести везаних за рад. Запослени, са друге стране, имају право и обавезу да буду информисани са опасностима којима могу бити изложени на радном месту, као и да буду обучени да извршавају радне задатке на безбедан начин који не угрожава њихово здравље нити здравље других запослених.

Оспособљавање запослених укључује обуку о томе како да запослени раде свој посао на безбедан начин и како да спрече повреде и болести. Обука подразумева теоријску наставу и упознавање са прописима и процедурама које су универзалне за сва радна места, као и са оним који су специфични за одређене делатности. Практични део обуке може да укључи извршавање радних задатака уз надзор и контролу искусних радника или руководиоца, правилно коришћење машина, алата и инструмената, правилно руковање и одржаве опреме, коришћење заштитне опреме и слично.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андрић, Ч. & Василев, П. (2009). *Систем безбедности и здравља на раду у Републици Србији*. Социјално-Економски Савет Републике Србије & Swiss Labour Assistance:Београд.
2. Академија Оксфорд (н.д.). Примена правила ергономије радних места. Преузето 29.12.2020. године са <https://www.akademijaoxford.com/kurs-i-obuka-za-primenu-pravila-ergonomije-radnih-mesta.php>
3. Burton, J. (2018). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice. Преузето 29.12.2020. године са https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
4. EHS (2020). Work-Related Illnesses and Injuries Cost EU €476 Billion a Year. Преузето 29.12.2020. године са <https://www.ehstoday.com/safety/article/21919234/workrelated-illnesses-and-injuries-cost-eu-476-billion-a-year>
5. Европска агенција за сигурност и здравље на раду (н.д.). Болести повезане са радом. Преузето 29.12.2020. године са <https://osha.europa.eu/hr/themes/work-related-diseases>
6. Живковић, С., Млађан, Д., & Чабаркапа, М. (2020). Психофизиолошке основе безбедности у радном окружењу. *Безбедност*, 62(2), 50-68.
7. Закон о безбедности и здрављу на раду (2005). *Службени гласник РС*, 101/2005.
8. Закон о заштити од пожара (2009). *Службени гласник РС*, 111/2009.
9. ILO (2019). Safety and health at the heart of the future of work. Преузето 29.12.2020. године са https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687610.pdf
10. <https://injuryfacts.nsc.org/work/costs/work-injury-costs/>
11. ИЛО (н.д.). Training courses. Преузето 29.12.2020. године са <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/courses/lang--en/index.htm>

12. Knoblauch, D.K. & Varacallo, M. (2019). Occupational Injuries and Workers' Compensation Management Strategies, *Medicolegal*. Преузето 29.1.2020. године са [https://www.researchgate.net/publication/331110476 Occupational Injuries and Workers' Compensation Management Strategies](https://www.researchgate.net/publication/331110476_Occupational_Injuries_and_Workers'_Compensation_Management_Strategies)
13. Јовановић, С., Шарац, И., Јовановић, Ј., Ал, Ј. М. К., & Ђинђић, Н. (2017). Утицај професионалног стреса на привремену неспособност за рад изложених радника. *Апта медицина Медианае*, 56(3), 129-136.
14. Консалтинг Семантика (н.д.). Оспособљавање запослених. Преузето 29.12.2020. године са <http://www.konsalting-semantika.com/bezbednosti-i-zdravlja-na-radu/obuka-zaposlenih-za-bezbedan-i-zdrav-rad>
15. NSC (2020). Work Injury Costs. Преузето 29.12.2020. године са <https://injuryfacts.nsc.org/work/costs/work-injury-costs/>
16. Павловић-Веселиновић, С. (2007). Фактори ризика за настанак радом узрокованих мишићно-скелетних поремећаја. *Ергономија 2007*. Преузето 29.12.2020. године са [https://www.researchgate.net/publication/202275105 Faktori rizika za nastanak radom uzrokovanih misicno-skeletnih poremeccajaRISK FACTORS FOR WORK-RELATED MUSCULO-SKELETAL DISORDERS](https://www.researchgate.net/publication/202275105_Faktori_rizika_za_nastanak_radom_uzrokovanih_misicno-skeletnih_poremecajaRISK_FACTORS_FOR_WORK-RELATED_MUSCULO-SKELETAL_DISORDERS)
17. Smith, S. (2017). Work-Related Illnesses and Injuries Cost EU €476 Billion a Year. Преузето 29.12.2020. године са <https://www.ehstoday.com/safety/article/21919234/workrelated-illnesses-and-injuries-cost-eu-476-billion-a-year>
18. Станојевић, Д. З., & Милошевић, Б. Н. (2011). Професионални стрес. *Зборник радова Филозофског факултета у Приштини*, (41), 621-637.
19. Tadros, A., Sharon, M., Chill, N., Dragan, S., Rowell, J., & Hoffman, S. (2018). Emergency department visits for work-related injuries. *American Journal of Emergency Medicine*, 36(8), 1455-1458.
20. Телебец, С. (2016) Стрес на раду Сигурност и заштита на раду. *Кемијска Индустија*, 65 (1-2), 115–118.
21. Годоровић, М., и Живковић, С. (2020). Економске импликације улоге осигурања у стварању безбедног окружења за рад. *Економика*, 66 (4), 85-94.

22. Темпус (2006). Безбедно и здраво радно место. Преузето 29.12.2020. године са <https://www.znrfak.ni.ac.rs/SERBIAN/010-STUDIJE/OAS-4-1/IV%20GODINA/PREDMETI/ZNR-409-PROFESIONALNI%20RIZIK/docs/Brosura%20bezbedan%20i%20zdrav%20rad.pdf>
23. Францеско, М., Мирковић, Б. (2009). *Организационо понашање - Моћ познавања организационог понашања*. Београд: Факултет за правне и пословне студије.
24. HSE (2020). Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2018/19. Преузето 29.12.2020. године са <https://www.hse.gov.uk/statistics/pdf/cost-to-britain.pdf>