

BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU KAO KLJUCNI FAKTOR UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALOM

SECURITY AND HEALTH ON WORK AS A KEY FACTOR OF HUMAN POTENTIAL MANAGEMENT

OLIVER MOMČILOVIĆ

Fakultet za menadžment, Novi Sad

VLADIMIR MARINKOVIĆ

Visoka strukovna škola za preduzetništvo, Beograd

Rezime: Savremeno poslovanje i menadžment izloženi su danas velikim promenama i turbulencijama koje diktiraju nove, globalne ekonomske okolnosti. Nova ekonomija zasniva se na menadžmentu znanja a prioritetan resursi koji uslovljavaju uspešnost preduzeća i organizacija su ljudski resursi. Nove tehnologije i napredak nauke su usloveli da filozofija doživotnog učenja i usavršavanja bude *conditio sine qua non* svake organizacije. Međutim, savremeni zahtevi u procesu rada zahtevaju od svih zaposlenih, u svim sektorima veoma dobru psiho-fizičku spremnost kako bi mogli da prevaziđu stresne situacije i probleme koje diktiraju svakodnevne promene na tržištu i sve veća i snažna konkurencija. Bezbednost i zdravlje na radu predstavljaju neodvojivi deo procesa i aktivnosti upravljanja ljudskim resursima koje kao glavni cilj ima pospešivanje produktivnosti i profitabilnosti preduzeća. Kako bi zaposleni bili maksimalno motivisani za rad, potrebno je voditi pro-aktivnu politiku i poštovati evropske standarde po pitanju bezbednosti i zdravlja na radu.

Cljučne reči: bezbednost, zdravlje, upravljanje, ...

Abstract: Modern business and management are now exposed to great changes and turbulence that determine the new global economic circumstances. The new economy based on knowledge management a priority resources that influence success of enterprise and organization of human resources. New technologies and scientific advances have brought about the philosophy of lifelong learning and training is a *conditio sine qua non* of any organization. However, new requirements in the work required of all employees in all sectors of a very good psychological and physical readiness in order to overcome stressful situations and issues that determine the daily changes in the market and the increasing competition and strong. Safety and health at work are an integral part of the process and human resource management activities whose primary goal is boosting productivity and profitability of enterprises. How would employees be most motivated to work, you need to take a proactive policy to respect European standards regarding safety and health at work.

Keywords: safety, health, management, ...

1. UVOD - SPECIFICNOSTI UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

Ljudski resursi su veoma važan poslovni resurs, a njihovo upravljanje, kako je istaknuto je ključna poslovna i razvojna delatnost preduzeća. Međutim, zbog predmeta bavljenja – zaposlenima, ona se bitno razlikuje od ostalih poslovnih funkcija, kao što i zaposlene čini vrlo kompleksan i specifičan resurs. Postoji niz specifičnosti te funkcije u odnosu na druge funkcije u preduzeću.

Zaposleni, njihove veštine, znanja, kreativne i druge sposobnosti, specifični odnosi, klima, i uopšte praksa upravljanja ljudskim resursima jedino su svojstvo koje je jedinstveno za svako preduzeće i ne može se kopirati. Konkurencija ih ne može jednostavno preuzeti. Tehnologiju, računovodstvenu, finansijsku praksu i slično moguće je kopirati i premostiti u druga preduzeća. Zaposleni su jedini element uspešnosti preduzeća koji se ne može preslikati i koji daje određujući ton svim ostalim aktivnostima preduzeća.

Objektivna znanja koja postoje mogu biti slična, pa i ista u različitim preduzećima, ali način njihove primene i korišćenja, ukupnog znanja i mogućnosti koja su na njima zasnivaju se na razlikama u zavisnosti od specifičnosti zaposlenih i njihove unutrašnje interakcije koja je posebna u svakom preduzeću. Jednostavno, ukupne intelektualne, stručne i druge sposobnosti nisu jednostavan zbir individualnih sposobnosti, nego novi kvalitet koji zavisi i od drugih faktora koji može biti manji ili veći. To je razlog da su danas zaposleni najvažnija konkurentska prednost svakog preduzeća, a njihovo uspešno inovativno upravljanje najvažniji je način njihovog postizanja i održavanja.

Visok standard kvaliteta obavljanja svih ostalih funkcija i ukupne uspešnosti preduzeća u zavisnosti od kvaliteta zaposlenih, takođe čini specifičnom tu funkciju. Nijedna druga poslovna funkcija nema tako sveobuhvatan i neposredan uticaj na sve što se događa u preduzeću i u svakom njegovom segmentu kao ova.

Delatnost upravljanja ljudskim resursima je specifična po svojim dugoročnim efektima za razvoj i uspešnost organizacije. Nju obeležavaju i dugoročna ulaganja i kreiranje i razvoj odgovarajuće strukture i kvaliteta zaposlenih. Moglo bi se jednostavno reći da ulaganja imaju odloženo delovanje i efekte.¹

Osim toga, zbog svojih ne samo ekonomskih nego i socijalnih i kulturnih pretpostavki, i određenja ukupne kulture preduzeća, promene u kvalitetu upravljanja ljudskim resursima, odnosa prema zaposlenima, znanjima i slično imaju odloženo delovanje, ili drugačije rečeno deluju nešto kasnije. Kod svih socijalnih inovacija za pojavljivanje ekonomskih efekata treba znatno više vremena nego kod drugih oblika inovacija. Japan, na primer, iza svoje filozofije menadžmenta i prakse upravljanja zaposlenima, specifičnog odnosa i kulture rada, stalnog učenja i usavršavanja ima vekovnu tradiciju, specifične kulture, obrazovanje i građenje takvog odnosa, načina rada i upravljanja usmerenog na zaposlene kao najvažniji resurs i inovacije kao uslov opstanka.

Iz iskustva je poznato da je mnogo lakše izgraditi nove nego promeniti stare navike, pristupe, način mišljenja i ponašanja koji još dugo deluju nakon promene objektivnih uslova. Negativna selekcija, diskriminacija i blokirajući odnos prema stručnosti i znanju, idejama i inovacijama zaposlenih, autokratski menadžment, propust da se ulaže u obrazovanje i razvoj znanja u nekom preduzeću danas, mogu svoje pogubne efekte pokazati za nekoliko godina, uslovljavajući propast u budućnosti na osnovu loših odluka u tom području danas ili u prošlosti.

Potrebno je najmanje 5 do 10 godina ulaganja da se izgradi kvalitetan i uspešan menadžment, sposobni i fleksibilni zaposleni da bi počeli pokazivati pravi i trajni efekat.

Neograničena unutrašnja sposobnost razvoja i sposobnosti samo-reprodukcije bitna je specifičnost te delatnosti i predmeta njenog bavljenja. Zaposleni su jedini ekonomski i poslovni resurs koji se može samo-razvijati i kod kojega troškove razvoja (vreme, novac i energija) preduzeće može u potpunosti prebaciti na pojedinca, ili podeliti sa njim, po pravilu ih nikad ne snose sami. Osim toga zaposleni, njihova znanja i sposobnosti jedini su resurs koji se upotrebom ne smanjuje nego raste.²

Upravljanje ljudskim resursima je primarna, a ne infrastrukturna menadžerska i poslovna funkcija (kao npr. računovodstvo, nabavka, marketing, itd.). Ona uz planiranje, organizovanje, vođenje i kontrolu čini suštinski menadžerski posao, i određuje ukupnu i pojedinačnu menadžersku uspešnost. Kao posebna poslovna funkcija izdvojena je zbog svoje presudne uloge za ukupnu menadžersku i uspešnost preduzeća. Ona ima sasvim drugačiji položaj i ulogu u poređenju sa tradicionalnim poslovnim funkcijama imajući u vidu da je ljudski resurs

jedini resurs koji upotrebom dobija sve veću vrednost dok se ostali resursi upotrebom troše.³ Doslovno rečeno ona ima funkciju produžene ruke menadžmenta koja ostaje neposredna odgovornost za kvalitetno upravljanje ljudskim resursima, jer je to jednostavno sama bit njihovog posla. Iz toga proizilazi specifična uloga i odnos te funkcije i jedinice u okviru preduzeća u kojoj se unutar preduzeća koncentrišu stručno znanje za kvalitetno upravljanje zaposlenima.

Delatnost upravljanja ljudskim resursima je povezana sa svim drugim funkcijama i ne može se za razliku od ostalih poslovnih funkcija, ograničiti na jednu funkciju i sektor koja bi vodila i razvijala. Ona ne podnosi funkcijski pristup i specijaliste koji obavljaju svoj specifičan posao. Izrazito funkcijski pristup toj delatnosti u prošlosti doveo je do njene formalizacije, jednodimenzionalnosti i zanemarivanja ključnih područja njenog delovanja, kao i specifičnosti predmeta kojim se bavi. Obavljanje delatnosti na način koji nije odgovarao prirodi i važnosti predmeta bavljenja doveo je personalnu funkciju u stvarnu izolaciju u poređenju sa opštim problemima poslovanja i krajnju marginu s obzirom na druge funkcije.

Još jedna specifičnost upravljanja ljudskim resursima povezana je sa činjenicom da je najteže i najsloženije rešavati probleme zaposlenih. Oni se ne mogu, kao na primer tehnički, staviti pod jedinstvenu definiciju koja omogućava njihovo rešavanje i iznalaženje najboljeg rešenja.⁴

Zaposleni se razlikuju po svojim sposobnostima, znanjima, veštinama i motivisanosti, i konkretno po radnom ponašanju i uspešnosti. Činjenicu da ne postoje dva, po osobinama, identična čoveka lako je prihvatiti jer je ona očigledna. Malo je teže prihvatiti činjenicu da ne postoje iste percepcije okoline za različite ljude, jer je njihov doživljaj okoline koji je uslovljen svim njihovim osobinama, različit. Doživljaj okoline, odnosno takav prikaz kroz specifične osobine pojedinaca, određuju individualno ponašanje. To vodi ka složenijem problemu razumevanja individualnog ponašanja i njegovog usmeravanja. Zaposleni imaju različite percepcije i doživljavanja okoline koju sagledavaju celokupnom svojom ličnošću. Imaju različite vrednosti, radne preference i ciljeve, različite aspiracije i očekivanja, različite crte ličnosti koje određuju njihovo opšte ponašanje i odnose s drugima, različite potrebe i motive. Saznanja o različitim percepcijama i čitavom nizu faktora koji na njih utiču (vrednosti, važnosti, aspiracija, raspoloženje, stavovi, motivacija, ličnost, socijalni i ekonomski položaj, iskustvo i dr.) zahtevaju u rešavanju problema pogled s aspekta određenog pojedinca. Na individualno ponašanje i uspešnost, očekivanja, samopouzdanje i slično deluju osim toga očekivanja

¹ Przulj, Ž.: *Osnove menadžmenta ljudskih resursa*, Fakultet za trgovinu i bankarstvo, Beograd, 2007.

² Marinković, D.: *Industrijski odnosi*, Megatrend univerzitet, Beograd, 2005.

³ Kastratović, E.: *Uvod u menadžment*, Fakultet za menadžment u sportu, Beograd, 2006.

⁴ Bratton, J. and Gold J.: *Human resource management*, Palgrave Macmillan, New York, 2007.

drugih, njihovo uverenje i pouzdanje u njihove mogućnosti.⁵

2. ULOGA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU U PROCESU UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

Posmatrano iz ugla interesa kompanije, briga o zdravlju i bezbednosti doprinosi većoj produktivnosti i efikasnosti na taj način što:

- neposredno utiče na održavanje radne sposobnosti,
- smanjuje troškove za zamenu odsutnih radnika usled radne nesposobnosti,
- eliminiše troškove za eventualne kazne zbog nepoštovanja zakonskih normi o bezbednosti na radu,
- eliminiše moguće troškove nadoknada za ozlede na radu i invalidnost,
- pozitivno utiče na imidž poslodavca u javnosti i tržištu rada, i
- smanjuje nezadovoljstvo zaposlenih neprihvatljivim uslovima rada i sl.

Poslodavci imaju zakonske obaveze u pogledu obezbeđivanja sigurne i zdrave radne sredine, ali i društvenu odgovornost za zaposlene i okruženje, koja spada u domen poslovne etike i korporativne kulture.

Briga o zdravlju i bezbednosti zaposlenih ima značajan motivacioni potencijal, koji je pretpostavka radnog učinka i ukupne produktivnosti. Radi se prvenstveno o motivu sigurnosti kao elementarnom u okviru hijerarhije ljudskih potreba. Na značaj uslova rada za ukupnu radnu efikasnost ukazivali su još prvi teoretičari organizacije. Ako se ovo pitanje posmatra dinamički sa aspekta interakcije zaposlenih i poslodavaca, onda možemo ukazati na uticaj motiva sigurnosti na osećaj pripadnosti i identifikaciju zaposlenih sa organizacijom, što je osnov posvećenosti u radu kao ključnog faktora radne uspešnosti u celini.

Aktivnosti u oblasti bezbednosti i zdravlja usmerene su na tri osnovna područja:

- procenu rizika,
- preventivne mere (kontrola rizika, promocija svesti o potrebi bezbednost, promocija dobrog zdravlja), i
- usaglašavanje sa evropskim standardima.

Termin rizik i opasnost nemaju uvek isto značenje u svim zemljama a njihovo značenje nije isto u svim naučnim disciplinama. U onom dokumentu prihvaćeno je ono značenje ovih reci koje je svrsishodno u kontekstu radnog mesta. Kada je u pitanju upravljanje ljudski resursima, vazno je istaći da poslodavac ima obavezu da se brine za bezbednost i zdravlje radnika i to u svim aspektima vezanim za rad. Svrha procene rizika je da omogućiti

poslodavcu da preduzme mere za bezbednost i zdravlje radnika.

Ove mere uključuju:

- sprečavanje profesionalnih opasnosti,
- informisanje radnika,
- obuka radnika, i
- organizaciju i sprovođenje potrebnih mera.

Iako svrha procene rizika uključuje i sprečavanje profesionalnih opasnosti, sto uvek i mora biti cilj, cesto je teko sprovesti to u praksi. Gde nije moguće sasvim ukloniti opasnost, treba je smanjiti i staviti pod kontrolu. U nekoj daljoj fazi, kao deo ponovljenog program, tako ce se opasnosti ponovo proceniti, a njihovo uklanjanje ili bar smanjenje, biće možda omogućeno u okviru novih saznanja.

Procena rizika treba da bude strukturirana na način da pomogne menadžmentu preduzeća i nadležnim licima da:

- prepoznaju opasnosti na radu i procene rizike vezane za te opasnosti kako bi se odredile mere za zaštitu zdravlja i bezbednosti zaposlenih i drugih radnika vodeći računa o zakonskim propisima,
- procene opasnosti kako bi se izabrala najprikladnija radna oprema, hemijske materije, sama opremljenost radnog mesta i organizacije rada,
- provere da li su postojeće mere odgovarajuće
- preduzmu one radnje koje su neophodne nakon sprovođenja procene rizika,
- pokažu sebi, nadležnim državnim organima, zaposlenima i njihovim predstavnicima da su svi faktori u vezi sa radom bili razmotreni kao i da je doneta odgovarajuća procena o prisutnosti opasnosti i mera potrebnih za očuvanje zdravlja i bezbednosti, i
- se staraju da preventivne mere kao metode rada i proizvodnje koja se primenjuje nakon sprovedene procene rizika, predstavljaju poboljšanje bezbednosti zaposlenih i bolju zaštitu njihovog zdravlja.

3. NAČIN I POSTUPAK PROCENE RIZIKA NA RADNOM MESTU I RADNOJ SREDINI

Kao jedan od bazičnih aspekata upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu definiše se način i postupak procene rizik na radnom mestu i u radnoj sredini. Oni su precizirani u okviru Pravilnika o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i radnoj okolini (Službeni glasnik RS br. 72/06 i 84/06-ispravka) i niza standarda kao što je ISO OHSAS 18001 i JUS EN 1050 za bezbednost mašina i procenu rizika na mašinama.

U samom procesu procene rizika najznačajnije je prikupiti podatke potrebne za procenu i to podrazumeva sledeće aktivnosti:

- analizu procesa rada, radnih postupaka i radnih aktivnosti zaposlenih na radnim mestima i u radnoj sredini,

⁵ Kulic, Ž. : *Upravljanje ljudskim resursima, Megatrend univerzitet, Beograd, 2009.*

- analizu povreda na radu i profesionalnih oboljenja u protekle tri godine prema radnim mestima, odnosno poslovima i istraživanje izvora i uzroka povređivanja na radnom mestu i radnoj sredini,
- utvrđivanje opasnosti koje mogu biti izbor i uzrok povrede na radu, odnosno profesionalnih oboljenja na radnom mestu i u radnoj sredini
- analizu postojećeg stanja primene za bezbedan i zdrav rad,
- utvrđivanje nivoa u kojem su primenjene propisane mere za bezbedan i zdrav rad u postojećem stanju,
- obezbeđenost primene propisanih uslova radne sredine-hemijske, biološke i fizičke štetnosti, mikro-klima, osvetljenost i higijena na radnom mestu i u celini,
- obezbeđenost primene propisanih mera na sredstvima za rad (građevinski objekti namenjeni za radne i pomoćne prostorije kao i same radne radne i pomoćne prostorije sa pripadajućim instalacijama, oprema za rad, sredstva i oprema lične zaštite, transportni putevi) zakrčenost prostora i saobraćajnica, organizacija rada kako na radnom mestu, tako i u radnoj sredini.,
- utvrđivanje rizika, visina rizika, verovatnoća povreda od rizika, učestalost i trajanje izloženosti,
- ocenjivanje rizika i utvrđivanje prioriteta u otklanjanju rizika,
- metodologije za procenu rizika,
- planiranje i utvrđivanje programa otklanjanja rizika prema prioritetima,
- otklanjanje rizika i njihovo svođenje na najmanju moguću meru,
- akt o proceni rizika na radnim mestima i u radnoj okolini, koji donosi poslodavac, sadržaj akta, utvrđivanje odgovornosti za otklanjanje rizika i upravljanje rizicima,
- ispitivanje radne sredine, i
- pregledi, ispitivanja i održavanje opreme za rad.

Preventivne mere - politika bezbednosti i zdravlja na radu se zasniva na preventivnim pristupima koji obuhvataju sve učesnike, uključujući i same radnike, u cilju stvaranja istinske kulture prevencije rizika i namera je da se omogući predviđanje i kontrola rizika.⁶

Znanje pojedinaca o rizicima je veoma značajno za stvaranje kontrolisane i zdrave radne sredine i uslova. Radi se o samom pristupu politici bezbednosti i zdravlja na radu koji promoviše dobrobit na radu i on se sastoji od tri osnovna elementa koji se međusobno dopunjuju:

- obrazovanje treba da bude neizostavni deo nastavnog programa u školama u cilju podizanja nivoa svesti o značaju problema i kao što je u

poglavlju o razvoju ljudskih resursa već definisano, potrebna je permanentna obuka koja mora da bude raspoređena u redovnim intervalima i da bude prilagođena realnostima svakodnevnog rada, kako bi ostvarila uticaj na radnu sredinu;

- Podizanje nivoa svesti mora da bude izvedeno tako da se koriste različita sredstva, prilagođena specifičnostima preduzeća i potrebno je učiniti da i preduzeća i zaposleni u njima budu svesni potrebe za re-integracijom invalida u svet rada, uz poseban osvrt na stvaranje prilagođene radne sredine; i
- Predviđanje novih rizika i rizika koji nastaju, bilo da su vezani za tehničke inovacije ili su izazvani promenama u društvu, od presudnog značaja je ukoliko se teži dovođenju rizika pod kontrolu. Za to je pre svega, potrebno pratiti neprekidno same rizike, na osnovu sistematskog prikupljanja podataka i naučnih analiza.

Kontrola fizičkih rizika spada u preventivne mere i predstavlja najdirektniji pristup u eliminaciji potencijalnih uzroka nesrećnih slučajeva, a odnosi se na otklanjanje potencijalnih opasnosti na radnom mestu. Aktivnosti u okviru kontrole rizika obuhvataju:

- obezbeđenje radnog mesta od poznatih rizika koji uzrokuju ili mogu da uzrokuju smrt ili ozbiljna fizička oštećenja zaposlenih, i usaglašavanje postupaka sa važećim standardima i pravilima,
- informisanje zaposlenih o mogućim rizicima,
- ispitivanje uslova na radnom mestu i obezbeđivanje da oni odgovaraju važećim standardima,
- smanjivanje ili otklanjanje rizika,
- obezbeđenje da radnici koriste bezbedne alate i opremu, uključujući i odgovarajuću ličnu zaštitnu opremu, i da se ta oprema propisno održava,
- korišćenje boja, postera, nalepnica ili znaka gde god to treba, radi upozorenja zaposlenih na eventualne rizike,
- usvajanje i unapređivanje operativnih procedura i obaveštavanje radnika o njima, kako bi mogli da poštuju bezbednosne i zdravstvene zahteve,
- obezbeđivanje lekarskih pregleda gde to zahtevaju utvrđeni standardi, i
- vođenje evidencije o povredama i bolestima na radu i o pravima i odgovornostima zaposlenih.

Pored toga, poslodavac treba da vodi računa i o takozvanim psihološkim rizicima, koji se odnose na vremenski pritisak, stres i dekoncentraciju usled ličnih problema.

4. SUOČAVANJE SA NOVIM I SVE VEĆIM RIZICIMA

Istraživanje, kako bazno, tako i primenjeno, od presudnog je značaja za poboljšanje znanja o zdravlju i bezbednosti na radu, za opisivanje situacija izloženosti rizicima, za

⁶ Trefalt-Božić V., Kosić, S., Nikolić, B.: *Priručnik za polaganje stručnog ispita o praktičnoj osposobljenosti lica za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanje uslova radne okoline*, Novi Sad, 2008.

identifikaciju uzroka i efekata za koncipiranje preventivnih rešenja i inovativnih tehnologija. Naučna istraživanja pružaju argumente i dokaze na kojima se odluke uključene u politiku moraju bazirati.

Prioriteti treba da uključuju psiho-socijalna pitanja, mišićno-skeletne poremećaje, opasne supstance, poznavanje reproduktivnih rizika, upravljanje profesionalnim zdravljem i bezbednošću, rizike povezane sa nekoliko unakrsnih faktora (na primer organizacija rada i koncipiranje radnog mesta, ergonomija, kombinovana izloženost fizičko-hemijskim agensima) i potencijalne rizike povezane sa nanotehnologijama.

Promociju svesti o bezbednosti savremene organizacije vrše tako što usmeravaju pažnju na pitanja sigurnosti na različite načine, kao na primer: formiranjem komiteta za bezbednost, kreiranjem pravila i regulative za ponašanje i upotrebu opreme, različiti oblici obuke, nagrađivanje pojedinaca i grupa i sl.

Promocija dobrog zdravlja ostvaruje se preko različitih popularnih programa kojim je cilj usmerenje pažnje zaposlenih na očuvanje zdravlja. Ovde se radi o rizicima koje sami zaposleni izazivaju svojim načinom života i rada, a bitno utiču na radnu sposobnost.

Najčešći takvi problemi su:

1. Bolesti ovisnosti (alkoholizam, narkomanija, nikotin),
2. AIDS,
3. Prekomerna telesna težina,
4. Premorenost i iscrpljenost (Burnout), i
5. Stres.

Sastavni deo aktivnosti čini borba protiv raznih oblika zlostavljanja i nasilja na radnom mestu (Mobbing, seksualno zlostavljanje).

5. EVROPSKI STANDARDI BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

Prema principima UN, Svetske zdravstvene organizacije (SZO) i MOR-a, bezbednost i zdravlje na radu shvata se temeljnim pravom čoveka, jer svaki građanin na svetu ima pravo na bezbedan rad i na radnu sredinu koja mu omogućava socijalno-ekonomski produktivan život.

Zdravlje na radu i zdrava radna okolina su deo najvrednijih sadržaja svakog pojedinca, svake zajednice i svake zemlje. Zbog navedenog cilj bezbednosti i zdravlja na radu nije samo osiguranje zdravlja radnika i očuvanje dobara, već i pružanje punog doprinosa produktivnosti, kvalitetu proizvoda i usluga, radnoj motivaciji, radnom zadovoljstvu i, na taj način, sveukupnom kvalitetu života pojedinca i društva u smislu ostvarivanja dobiti na radu.⁷

⁷ Kosić, S., Trefalt-Božić, V., Tomović, D. : *Bezbednost i zdravlje na radu, direktive Evropske unije, Agencija za bezbednost i zdravlje u radnoj i životnoj sredini, Kragujevac, 2006.*

Sistem bezbednosti i zdravlja na radu definiše čitav set faktora kao što su zakonska regulativa, inspekcija, osiguranje, tehnička znanja, službe medicine rada i zaštita na radu, informisanje, obrazovanje i istraživački rad.

Bezbednost i zdravlje na radu od svojih početaka kontinuirano se nalazi u procesu dinamičkih promena. Navedene promene posledica su stalnih promena u tehnologiji, u proizvodnji, u oblicima društvenih odnosa i shvatanja značaja socijalno-ekonomskih posledica.

Evropski standardi ne podrazumevaju samo standardni oblik lične bezbednosti zaposlenih na radu i profesionalnih bolesti, već i zaštitu od povrede moralnog integriteta, dostojanstva i privatnosti na radu što predstavlja jedan od preduslova za postizanje rezultata u savremenim preduzećima.

Ono što je u zemljama EU prihvaćeno kao definicija pojma bezbednosti i zdravlja na radu je sledeće:

„Bezbednost i zdravlje na radu jeste obezbeđivanje takvih uslova na radu kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuju povrede na radu, profesionalna oboljenja u vezi sa radom i koji pretežno stvaraju pretpostavku za puno fizičko, psihičko i socijalno blagostanje zaposlenih“.

Sigurno je da ovakvo poimanje bezbednosti i zdravlja na radu definitivno u velikoj meri utiče na svest i menadžmenta i zaposlenih u preduzećima da je to jedan od ključnih segmenata i aktivnosti upravljanja ljudskim resursima a samim tim veoma značajan za efikasnost i produktivnost preduzeća.

Komunitarni standardi - komunitarni standardi u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu sadržani su, pored načelnih odredbi u osnivačkim ugovorima, u većem broju Direktiva (uputstava) što ovo područje komunitarnog radnog prava, čini jednim od najrazvijenijih.

Od posebnog značaja je opšta Direktiva br. 89/391/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radnika na radu. Na osnovu člana 16 (1) ove Direktive utvrđeno je da će se na osnovu člana 118a Ugovora EU usvojiti pojedinačne Direktive, interlija, u oblastima navedenim u Aneksu Direktive.

Savet Evropske zajednice do sada je doneo 18 pojedinačnih Direktiva.

6. ZAKLJUCAK

Bezbednost i zdravlje na radu predstavljaju jedan od ključnih aspekata ostvarivanja efikasnosti i efektivnosti zaposlenih u cilju ostvarivanja vrhunske produktivnosti i konkurentnosti preduzeća na tržištu. Ljudski resurs je nesporno najbitniji resurs u savremenoj ekonomiji te savremena nauka o menadžmentu mora stalno da inovira politiku upravljanja ljudskim potencijalom i njegovom motivacijom, a bezbednošću i zdravlje na radu su definisani kao ključni motivator i radnika i menadžera.

Menadžeri ljudskih resursa i top menadžeri u organizacijama u svojim strateskim planovima kao veoma značajan aspekt uspešnosti i motivisanosti radne snage stavljaju politiku bezbednosti i zdravlja na radu.

Pored toga sto savremeni upravljački procesi implementiraju politiku bezbednosti i zdravlja na radu, ova aktivnost upravljanja ljudskim resursima je i predmet seta zakonskih rešenja koja daju zakonski okvir za kvalitetnu implementaciju propisanih politika i principa.

Krovni dokumenti EU koji definišu pitanja i značaj bezbednosti i zdravlja na radu su Rezolucija Saveta o bezbednosti, higijeni i zdravlju na radu i Evropska socijalna povelja. Evropska socijalna povelja predstavlja dokument koji određuje standarde u oblasti radnih i socijalnih prava i sastoji se od 11 „tvrdih“ i 22 „meke“ odredbe.⁸ Odredbe Evropske socijalne povelje za preduzeća koja funkcionišu u zemljama koje su ratifikovale povelju, predstavljaju jasne smernice i standarde u cilju permanentnog poboljšanja uslova, bezbednosti i zdravlja na radu. Naša zemlja je ratifikovala Revidiranu Evropsku Socijalnu povelju marta ove godine i samim tim činom prihvatila njene odredbe koje će se dalje implementirati na nivou preduzeća i koje će zasigurno uticati na razvoj industrijskih odnosa u njima.

7. LITERATURA

1. Bratton, J. and Gold J.: *Human resource management*, Palgrave Macmillan, New York, 2007.
2. Kastratović, E.: *Uvod u menadžment*, Fakultet za menadžment u sportu, Beograd, 2006.
3. Kulić, Ž.: *Upravljanje ljudskim resursima*, Megatrend univerzitet, Beograd, 2009.
4. Kosić, S., Trefalt-Božić, V., Tomović, D.: *Bezbednost i zdravlje na radu, direktive Evropske unije*, Agencija za bezbednost i zdravlje u radnoj i životnoj sredini, Kragujevac, 2006.
5. Marinković, D.: *Industrijski odnosi*, Megatrend univerzitet, Beograd, 2005.
6. Pržulj, Z.: *Osnove menadžmenta ljudskih resursa*, Fakultet za trgovinu i bankarstvo, Beograd, 2007.
7. *Revidirana Evropska socijalna povelja*, Savet Evrope, Kancelarija u Beogradu, 2005.
8. Trefalt-Božić V., Kosić, S., Nikolić, B. : *Priručnik za polaganje stručnog ispita o praktičnoj osposobljenosti lica za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanje uslova radne okoline*, Novi Sad, 2008.

⁸ *Revidirana Evropska socijalna povelja*, Savet Evrope, Kancelarija u Beogradu, 2005.