

BEZBEDNOST I ZDRAVLJE ZAPOSLENIH NA RADU KAO OBAVEZA I ZADATAK MENADŽMENTA PROIZVODNO - POSLOVNOG SISTEMA

Anamarija Kračunović

*Univerzitet u Beogradu, Tehnički fakultet u Boru, Odsek za inženjerski menadžment
Bor, Srbija*

Izvod

Današnje promene u proizvodnji i poslovanju proizvodno - poslovnog sistema ukazuju na sve veći značaj čoveka, tj. radne snage u procesu proizvodnje. Daljim napredovanjem procesa proizvodnje uočeno je da poboljšanje uslova rada i usmerenje pažnje prema zaposlenima dovode do višestruke isplativosti, koja se sa jedne strane ogleda u povećanju produktivnosti, a sa druge u smanjenju povreda na radu. Ovo je uslovalo razvoj novog pristupa u okviru proizvodno - poslovnog sistema a to je bezbednost i zdravlje na radu. Osnovni cilj ovog istraživačkog rada je sticanje informacija o zdravlju i bezbednosti zaposlenih u proizvodno - poslovnom sistemu. Za postizanje ličnih i profesionalnih ciljeva, unapređenje organizacione strukture i održavanje uslova života na odgovarajući način, potrebno je voditi računa o zdravlju i bezbednosti zaposlenih. Zaposleni će, kada se budu osećali bezbedno i zdravo, moći dobro da komuniciraju sa ostalim članovima organizacije, kao i da obavljaju svoje radne zadatke na dobro organizovan način. Samim tim, od velikog je značaja da se u radnom okruženju preduzmu mere predostrožnosti za unapređenje zdravlja i bezbednosti, posebno kada su zaposleni angažovani na opasnim poslovima. Takođe, kada se komunikacija između članova organizacije odvija na pristojan način i sa puno poštovanja, onda se članovi organizacije osećaju sigurno. Jako je bitno da sve organizacije imaju u vidu pristup bezbednosti i zdravlju na radu, jer će tako, proizvodno – poslovni sistem poslovati uspešnije i bolje. Cilj istraživanja je i da se uvrsti u kojoj meri se zaposleni i menadžment preduzeća pridržavaju pravila i procedura o bezbednosti na radu, uspostavljanja i unapređenja sistema zaštite, zdravlja i bezbednosti na radu. U ovom radu izvršeno je posmatranje radne okoline zaposlenih, stepen zaštite zaposlenih od negativnih uticaja (buka, vibracije) i mikroklimatski uslovi u radnom prostoru. Dodatno, istražena je primena programa za sprovođenje bezbednosne prakse i korišćenje propisanih sredstava za ličnu zaštitu. Za obradu podataka je korišćen softverski paket SPSS 19.0. Rezultati kvantitativnog istraživanja su obrađeni primenom ANOVA testa.

Ključne reči: *zdravlje na radu, bezbednost zaposlenih, proizvodno – poslovni sistem*

1. UVOD

Zdravlje i bezbednost na radu su relevantni za sve grane industrije, poslovanja i trgovine, uključujući: tradicionalnu industriju, kompanije informacionih tehnologija, nacionalnu zdravstvenu službu, domove za starenje, škole, univerzitete. Zdravlje i bezbednost utiču na sve aspekte rada. U organizaciji male opasnosti, zdravlje i bezbednost može nadgledati kompetentan pojedinac. U proizvodnom pogonu visoke opasnosti, mnogo različitih stručnjaka, kao što su inženjeri (električni, mašinski i civilni), advokati, lekari i medicinske

sestre, treneri, planeri rada i supervizori, moraju da pomognu u nadgledanju profesionalnog zdravlja i bezbednosti. Postoje mnoge prepreke za postizanje dobrog standarda. Pritisak proizvodnje ili ciljeva učinka, finansijska ograničenja i složenost organizacije su tipični primeri takvih prepreka. Međutim, postoje neki snažni podsticaji za organizacije da teže visokim standardima zdravlja i bezbednosti. Ovi podsticaji su moralni, pravni i ekonomski. Korporativna društvena odgovornost, izraz koji se široko koristi u svetu rada 21. veka, pokriva širok spektar pitanja. Uključuje efekte koje organizacija ima na životnu sredinu, ljudska prava i svetsko siromaštvo. Zdravlje i bezbednost na radnom mestu je važno pitanje korporativne društvene odgovornosti (Carroll, 1999). Korporativna društvena odgovornost ima različite definicije. Međutim, uopšteno govoreći, pokriva načine na koje organizacije upravljaju svojim osnovnim poslom kako bi dodale društvenu, ekološku i ekonomsku vrednost u cilju proizvodnje pozitivnog održivog uticaja i na društvo i na sam posao (Carroll, 1999).

U pogledu korporativne društvene odgovornosti, organizacije trebaju da (Mullerat, 2010):

- poboljšaju sisteme upravljanja radi smanjenja povreda i lošeg zdravlja;
- pokažu važnost zdravlja i bezbednosti;
- javno izveštavaju o pitanjima zdravlja i bezbednosti u okviru svoje organizacije.

Efikasno upravljanje zdravljem i bezbednošću (Mullerat, 2010):

- je od vitalnog značaja za dobrobit zaposlenih;
- ima ulogu u jačanju ugleda preduzeća i pomaže mu da postigne visoke performanse je finansijski koristan za poslovanje.

2. TEORIJSKE OSNOVE

2.1. Pojam bezbednosti na radu

Pre objašnjenja pojma bezbednosti, treba objasniti pojam sistema. Pojam sistema ima više definicija, a neke od njih su:

- „Sistemi su grupe elemenata u međusobnom i uzajamnom delovanju na koje se sistemski zakoni mogu primeniti“ (Von, 1951).
- „Sistem je skup objekata zajedno sa odnosima između objekata i atributa tih objekata“ (Hall & Fagen, 1956).
- „Sistem je skup elemenata (delova) ili procesa koji su međusobno povezani, funkcionišu prema određenim pravilima i prema određenom cilju, a predstavljaju relativno izolovanu celinu“ (Beers, 2016).

Na osnovu ovih definicija, pojam sistema se može definisati kao odvojen skup međusobno povezanih pojava koji se ponaša prema nekim svojim zakonima. Sistemom se može smatrati sve ono što sa nekog gledišta ima tri osnovne karakteristike sistema: elemente, strukturu i funkciju.

Obzirom da ne postoji opšte prihvaćena definicija bezbednosti, nekoliko poznatih definicija bezbednosti su:

- „Bezbednost je stanje i stepen otpornosti na sve i zaštićenosti od svih ugroženosti i opasnosti“ (Beers, 2016).
- „Bezbednost je stanje u kojem se ne narušava normalno stanje stvari različitim ugroženostima i opasnostima“ (Beers, 2016).
- „Bezbednost je stanje u kojem je moguće normalno odvijanje svih prirodnih i društvenih funkcija i održavanje i razvoj stvorenih i stečenih vrednosti i kvaliteta“

(Beers, 2016).

- „Bezbednost je stanje pune ravnoteže između čoveka i prirode i njihove interakcije, koja ne dovodi do derogiranja prirode i kvaliteta života ljudske zajednice“ (Beers, 2016).
- „Bezbednost je stanje u kojem je osiguran uravnotežen fizički, duhovni, društveni i materijalni opstanak i razvoj pojedinca i društvene zajednice u odnosu prema drugim pojedincima, društvenoj zajednici i prirodi“ (Beers, 2016).
- Bezbednost je stanje ravnoteže između konstruktivnih i destruktivnih sila u kojem se ne narušava niti se degradira postojeće stanje (Beers, 2016).

Pojam bezbednosti može se definisati na više načina. Bezbednost jeste stanje u kojem pojedinac može normalno obavljati svoje funkcije, odnosno, poslove: životne, društvene, radne. Mnogi faktori, među kojima se kao najznačajniji izdvajaju, razvoj društveno ekonomskih odnosa, kao i pitanja o mestu i ulozi konkretnih pojmova i izraza u raznim naukama i naučnim disciplinama, utiču na definisanje termina zaštita na radu, bezbednost, zaštita zdravlja, kao i na njihovo prihvatanje i usvajanje od strane određene društvene zajednice. Bezbednost na radu je stanje koje omogućava normalan tok poslovnih aktivnosti i funkcionisanje poslovnih sistema, a na osnovu toga i postizanje boljih ekonomskih rezultata. Obzirom da je za sprovođenje bezbednosti na radu u poslovnim sistemima odgovoran poslodavac, zahtevi vezani za bezbednost na radu postaju neodvojiva komponenta funkcije savremenog menadžmenta poslovnih sistema, pa se može govoriti o menadžmentu bezbednosti na radu (Beham et al., 2012).

2.2. Obuka o zdravlju i bezbednosti

Obuka o zdravlju i bezbednosti je veoma važan deo kulture zdravlja i bezbednosti na radu i potrebno je da poslodavac obezbedi takvu obuku. Obuka je potrebna za zapošljavanje, tokom prijema u radni odnos ili prilikom povećanja rizika zbog:

- premeštanja na drugo radno mesto ili promene neke odgovornosti;
- uvođenja nove opreme za rad ili promene korišćenja postojeće radne opreme;
- uvođenja nove tehnologije;
- uvođenja novog sistema rada ili revizija postojećeg sistema rada;
- povećanja zaposlenosti mladih;
- posebne obuke koju zahteva organizacija osiguravajućeg društva – npr. požari (McInnes, 2018).

Možda će biti potrebna dodatna obuka nakon nekoliko nezgoda ili promašaja, kao rezultat uvođenja novog zakonodavstva ili kao rezultat procene rizika ili revizije bezbednosti. Važno je da se tokom razvoja obuke vodi računa o ciljnoj publici. Ako u ciljnu publiku spadaju mladi, izabrani pristup mora biti u stanju da zadrži njihov interes i svi ilustrativni primeri koji se koriste moraju biti u okviru njihovog iskustva. Trener takođe mora biti svestan spoljnih uticaja, kao što su npr. pritisci vršnjaka.

Na primer, ako svi nose ličnu zaštitnu opremu, onda će se to smatrati stvarima koje treba uraditi. Nivoi pismenosti i računanje su drugi važni faktori. Trebalo bi pokušati izmeriti efikasnost obuke putem obrazaca za evaluaciju kursa koji se izdaju: tokom sesije, naknadnom sesijom i poboljšanjem performansi zdravlja i bezbednosti (kao što je

smanjenje specifičnih nezgoda). Postoje nekoliko različitih vrsta treninga, uključuju uvod u posao, specifičan posao, nadzor i upravljanje i specijalistu. Održane neformalne sednice na mestu rada poznate su kao „razgovori u kutiji alata“. Takve sesije treba koristiti samo za pokrivanje ograničenog broja pitanja (McInnes, 2018).

2.3. Značaj bezbednosti na radnom mestu

Bezbednost na radnom mestu postala je jedan od glavnih prioriteta za organizacije širom sveta. Kako su bezbedna radna mesta takođe i produktivna, poslodavci pokušavaju da pronađu nove načine da svoje udaljene zaposlene i zaposlene u kancelariji zadrže bezbednim i zdravim. Bezbednost na radnom mestu postala je jedna od glavnih briga mnogih poslodavaca. Ne samo da pandemija COVID-19 dovodi do većeg broja bolesti, već i pojava rada na daljinu i raštrkanih radnih mesta otežavaju poslodavcima da dođu do svojih zaposlenih. Iako organizacije imaju moralnu obavezu da obezbede bezbedne uslove rada, nebezbedna radna mesta mogu imati ozbiljne pravne i finansijske posledice po menadžere proizvodno – poslovnih sistema. Bezbedne radne sredine imaju koristi od manjeg broja nezgoda, što rezultira manjim troškovima zdravlja na radu, zadovoljstvom zaposlenih, manjim brojem zastoja zaposlenih i manjim vremenom za prekvalifikaciju (Garben, 2017).

Zaposleni cene bezbedno radno okruženje, što je znak da je njihovom menadžeru stalo do njihovog zadovoljstva na radu. Zbog toga su zaposleni koji se osećaju bezbedno na poslu takođe lojalniji svojim menadžerima i duže ostaju u svojim organizacijama. S' druge strane, oni koji se ne osećaju bezbedno ili su doživeli nesreću na radnom mestu verovatno će tražiti nove menadžere i novo radno okruženje, odnosno, novu organizaciju u kojoj će raditi. Takođe, kompanija bi mogla upasti u ozbiljne finansijske probleme ako se zaposleni povredi na poslu. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (*engl.* OSHA) zahteva od svih menadžera da prate posebne smernice u stvaranju bezbednih radnih mesta. Nepoštovanje OSHA pravila i smernica može dovesti do ozbiljnih pravnih i finansijskih gubitaka (Driscoll, 2018).

Zaposleni koji se osećaju bezbedno u svom radnom okruženju su produktivniji od onih koji su bili povređeni u prošlosti koji su zbog toga su razvili određeni nivo anksioznosti i straha. Eliminisanje opasnosti na radnom mestu omogućava zaposlenima da ostanu da obavljaju svoj posao i daju sve od sebe na radnom mestu. Kompanije koje ne ulažu u bezbednost na radnom mestu brzo razvijaju reputaciju nesigurnog poslodavca, što ima veliki uticaj na brendiranje poslodavaca i napore za privlačenje talenata. Štaviše, kupci kompanije, konkurenti i šira javnost često takve kompanije doživljavaju kao neprofesionalne. Kao posledica toga, manje zaposlenih se prijavljuje za posao, a najkvalifikovaniji radnici često traže posao negde drugde (Frick, 2019).

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Osnovni cilj ovog rada jeste da se analizira kako se zaposleni ponašaju u vezi bezbednosti i zdravlja na svom radnom mestu. Saznanja dobijena istraživanjem ove vrste mogu značajno doprineti menadžerima proizvodno – poslovnih sistema da na pravi način pristupe sprečavanju i pojavi povreda i nesrećnih događaja na radu koji bi mogli poremetiti njihovo poslovanje.

Istraživanje na temu „Bezbednost i zdravlje zaposlenih na radu kao obaveza i zadatak menadžmenta proizvodno - poslovnog sistema“ sprovedeno je u avgustu 2023. godine metodom anketiranja, a zatim metodom ANOVE, što je predstavljeno u nastavku nakon analize rezultata dobijenih anketiranjem. U anketiranju je učestvovalo 109 ispitanika koji su činili zaposleni u borskim osnovnim školama i zaposleni u jednoj rudarskoj organizaciji. Upitnik koji se tokom anketiranja koristio sastavila je autorka Sheri Sangji 2019. godine. Anketa sadrži dve grupe pitanja. Prva grupa pitanja se odnosi na opšte podatke o ispitanicima (demografska pitanja). Druga grupa pitanja se odnosila na to kako se ispitanici snalaze u vezi zdravlja i bezbednosti na radu. Prvi deo druge grupe pitanja odnosi se kako se zaposleni snalaze na svojim radnim mestima što se tiče zdravlja i bezbednosti, da li koriste opasne supstance tokom rada, da li rade u nezgodnom položaju na poslu, da li rade na velikoj visini, itd... Ponuđeni odgovori na ova pitanja su: nikada, jednom godišnje, svakih 6 meseci, svaka 3 meseca, svakog meseca, svake nedelje, svakog dana ili NZM (što znači ne znam). Anketirani su imali pravo da samo jedan odgovor izaberu.

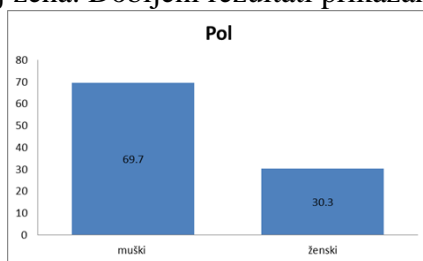
Drugi deo druge grupe pitanja odnosi se na to kakva je komunikacija između menadžera i zaposlenih o pitanjima bezbednosti, da li radnici dobijaju adekvatnu obuku o zdravlju i bezbednosti na radu, da li se incidenti i nezgode na radu brzo istražuju, itd... Ponuđeni odgovori na ova pitanja su: u potpunosti se slažem, slažem se, ne slažem se, u potpunosti se ne slažem i NZM (ne znam). Anketirani su imali pravo da samo jedan odgovor izaberu.

U nastavku sledi grafički prikaz rezultata svih pitanja sadržanih u anketi, sa odgovarajućim komentarima, koji su rezultati deskriptivne analize koja je sprovedena u prethodnom periodu.

3.1. Analiza i interpretacija rezultata istraživanja

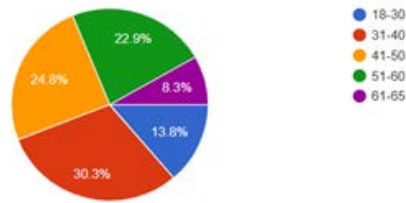
I grupa pitanja (demografska pitanja) se odnose na opšte podatke o ispitanicima. Ovde se nalaze podaci o: polu ispitanika, godinama starosti, godinama radnog staža, školskoj spremi i poziciji ispitanika u preduzeću.

Prema rezultatima ankete, od 109 ispitanika, njih 33 (30.3%) je muškog, a 76 (69.7%) ženskog pola. Dolazi se do zaključka da je duplo manji broj muškaraca učestvovao u istraživanju u odnosu na broj žena. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 1.



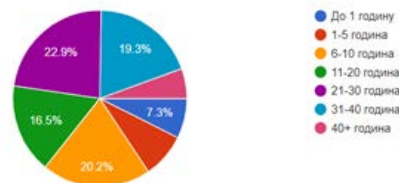
Slika 1. Pol ispitanika

Najviše ima ispitanika od 31 do 40 godina starosti, procentualno 30.3% od ukupnog broja ispitanika, pa se može zaključiti da su ispitanici mlađe osobe. Zatim slede ispitanici od 41 do 50 godina starosti, odnosno, procentualno 24.8%. Od 51 do 60 godina ima ukupno 22.9% ispitanika. Ispitanici od 18 do 30 godina čine 13.8%. I na kraju, 8.3% ukupnog broja ispitanika čine oni koji imaju od 61 do 65 godina, gde se dolazi do zaključka da najmanje ima anketiranih najstarijih osoba u organizacijama. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 2.



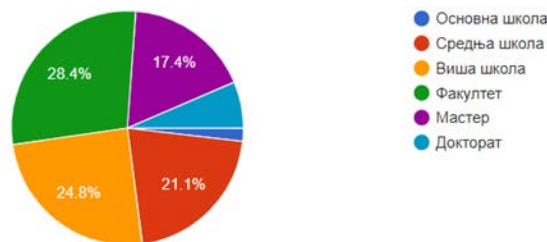
Slika 2. Godine starosti ispitanika

Što se tiče godina radnog staža ispitanika, najveći procenat je sa radnim stažom od 21 do 30 godina (22.9%). Na drugom mestu su ispitanici koji imaju između 6 i 10 godina radnog staža (20.2%). Zaposleni sa radnim stažom dužine od 31 do 40 godina predstavljaju 19.3% ispitanika, dok je najmanji broj ispitanika radnog staža od 40 godina i preko (5.5%). Može se primetiti da je ispitanici uzorak sastavljen pretežno od zaposlenih sa većim brojem godina radnog iskustva. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 3.



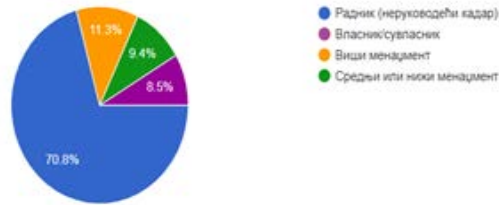
Slika 3. Radni staž ispitanika

Što se tiče školske spreme ispitanika, dominiraju oni koji imaju fakultet (28.4%). Višu školu ima 24.8% ispitanika. Na trećem mestu po broju anketiranih su ispitanici sa srednjom školom (21.1%). Završene master studije ima 17.4% ispitanika, a doktorske studije imaju završenu 6.4% ispitanika. Najmanje ima anketiranih koji imaju završenu osnovnu školu i oni čine 1.8% anketiranih. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 4.



Slika 4. Školska sprema ispitanika

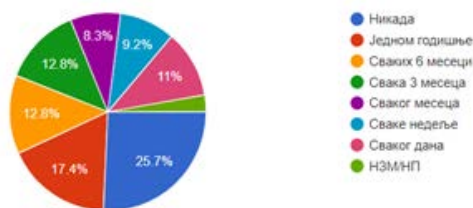
Što se tiče pozicije ispitanika u preduzeću, dominiraju radnici ili nerukovodeći kadar, odnosno 70.8% ispitanika. 11.3% ispitanika jesu ispitanici koji u svojoj organizaciji čine viši menadžment, a 9.4% ispitanika čine srednji ili niži menadžment. Najmanji procenat ispitanika jesu vlasnici/suvlasnici, koji čine 8.5% ispitanika. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 5.



Slika 5. Pozicija ispitanika u preduzeću

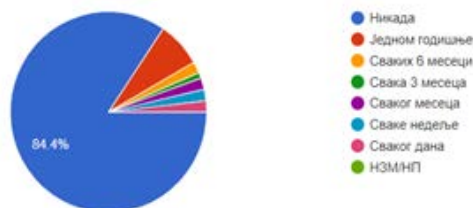
Druga grupa pitanja se odnosi na to kako se ispitanici snalaze u vezi zdravlja i bezbednosti na radu. U nastavku su predstavljeni neki od pitanja i odgovora ispitanika.

Veliki broj ispitanika (25.7%) nikada ne obavlja radne zadatke i ne koristi metode rada sa kojima nisu upoznati. 17.4% ispitanika jednom godišnje, a 14.7% ispitanika na svaka 3 meseca obavljaju zadatke ili koriste metode rada sa kojima nisu upoznati. Jako mali broj ispitanika (11%) svakog dana obavljaju ove zadatke, što raduje, jer mali broj zaposlenih su izloženi riziku da koriste metode tokom rada sa kojima nisu upoznati (Slika 6).



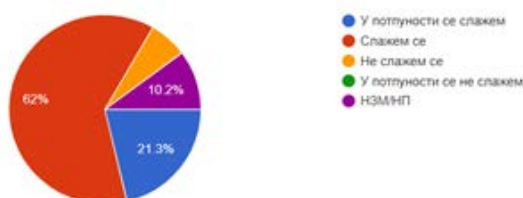
Slika 6. Obavljanje radnih zadataka ili korišćenje metoda rada sa kojima radnici nisu upoznati

Raduje činjenica da je ogroman broj ispitanika odgovorio da nikada nije maltretiran ili uznemiravan na poslu (84.4%). 7.3% ispitanika odgovorilo je da je jednom godišnje maltretirano ili uznemiravano na poslu, a po 1.8% ispitanika odgovorili su da su: svakog meseca, na svakih 6 meseci, svake nedelje i svakog dana uznemiravani na poslu. To znači da je 15.6% ispitanika barem jednom u godinu dana uznemiravano na poslu. Stoji činjenica da to nije veliki broj ispitanika, ali se moraju preuzeti mere u organizaciji kako nijedan zaposlen ne bi bio maltretiran ili uznemiravan na poslu. Zaposlenima treba sve omogućiti kako bi se na svom radnom mestu osećali prijatno, kako bi bili maksimalno posvećeni svom poslu i kako bi u najboljim uslovima obavljali svoje radne zadatke. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 7.



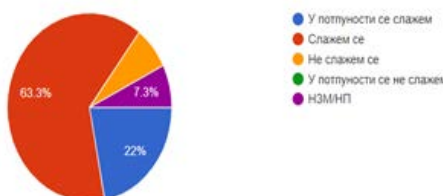
Slika 7. Maltretiranje ili uznemiravanje na poslu

Redovna komunikacija o pitanjima bezbednosti između zaposlenih i menadžmenta postoji kod 83.3% ispitanika, pošto su oni odgovorili da se slažu i u potpunosti slažu sa datom tvrdnjom. 10.2% ispitanika ne znaju, a 6.5% ispitanika se ne slažu sa datom tvrdnjom, odnosno kod njih ne postoji redovna komunikacija o pitanjima bezbednosti sa njihovim zaposlenima ili menadžerima. Što pre je potrebno da komunikacija bude redovna o pitanjima bezbednosti na radu, jer će samo na taj način zaposleni ostati bezbedni i skroz fokusirani na radnom mestu. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 8.



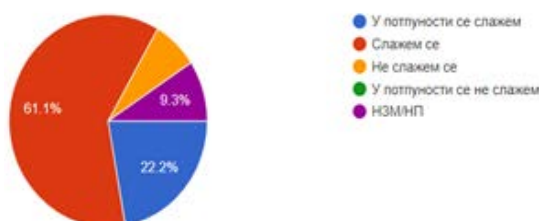
Slika 8. Redovna komunikacija o pitanjima bezbednosti između zaposlenih i menadžmenta

85.3% ispitanika znaju kako da obavljaju posao na bezbedan način. 13% ispitanika ne znaju šta da odgovore na ovu tvrdnju, a 7.3% ispitanika ne znaju kako da obavljaju posao na bezbedan način. Jako je dobro što preko 85% ispitanika znaju kako da obave posao na bezbedan način, a ovih 7.3% što ne znaju bi trebali da možda pohađaju neki kurs ili obuku kako bi što pre stekli znanja i veštine da posao obave bezbedno i da ne ugroze ni sebe a ni ostale radnike. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 9.



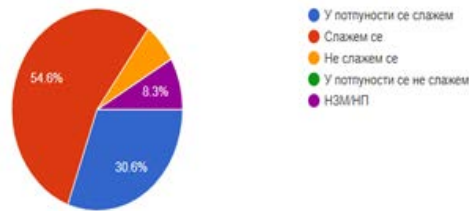
Slika 9. Znanje o obavljanju posla na bezbedan način

83.3% ispitanika imaju znanja da pomognu u reagovanju na bilo kakve zdravstvene i bezbednosne probleme na radnom mestu. 9.3% ispitanika ne znaju, a 7.4% ispitanika nemaju znanja da pomognu u reagovanju na bilo kakve zdravstvene i bezbednosne probleme na radnom mestu. Taj mali procenat od 7.4% moraju što pre da steknu znanje kako da pomognu u reagovanju na zdravstvene i bezbednosne probleme na radu. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 10.



Slika 10. Znanje da se pomogne u reagovanju na bilo kakve zdravstvene i bezbednosne probleme na radnom mestu

Tokom obavljanja radnih zadataka, 85.2% ispitanika nemaju dovoljno vremena da bezbedno završe radne zadatke. 8.3% nisu znali šta da odgovore na ovo pitanje, a 6.5% ispitanika nemaju dovoljno vremena da bezbedno završe njihove radne zadatke. Ovaj procenat ispitanika mora da nađe vreme da bezbedno završi svoje radne zadatke, jer tako neće rizikovati da se desi neka nezgoda u obavljanju svojih zadataka, a i takođe će uspešno obaviti svoje radne zadatke. Dobijeni rezultati prikazani su na Slici 11.



Slika 11. Vremena koje je potrebno da se bezbedno završe radni zadaci

4. DISKUSIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

Istraživački deo rada se sastojao od ankete koja je bila podeljena ispitanicima. U anketi je učestvovalo 109 ispitanika, od čega su 76 ženskog, a 33 muškog pola. Najviše ima ispitanika od 31 do 40 godina starosti. Što se tiče školske spreme ispitanika, najveći broj ispitanika ima fakultet, a što se tiče godina radnog staža ispitanika, najveći procenat ispitanika je radnog staža od 21 do 30 godina. Raduje činjenica da veliki broj ispitanika obavlja radne zadatke i koristi metode rada sa kojima su upoznati. Mali broj ispitanika koji koristi metode rada sa kojima nisu upoznati bi trebalo da se što pre upoznaju sa tim metodama, jer će tako posao obaviti na bezbedan način, a takođe i na efikasan način. Jako veliki broj ispitanika nikada nisu maltretirani ili uznemiravani na poslu, a onaj mali broj ispitanika koji je uznemiravan na poslu to što pre treba da prijavi kako bi posao obavljao neometano i u bezbednim uslovima.

U organizacijama kod velikog broja ispitanika radnici dobijaju neophodnu obuku o zdravlju i bezbednosti na radnom mestu, a takođe i postoji aktivan i efikasan komitet za zdravlje i bezbednost na radu. Takođe, dobro je to što između zaposlenih i menadžmenta postoji redovna komunikacija o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Jako je bitno to što se u preko 80% organizacija incidenti i nezgode brzo istražuju kako bi se poboljšalo zdravlje i bezbednost na radnom mestu i kako bi se što pre sprečili nemili događaji na radu, a samim tim i povrede na radu. Jako je dobro i to što veliki broj ispitanika znaju kako da obavljaju svoj posao na bezbedan način, znaju da mogu da prekinu posao ako smatraju da nešto nije bezbedno i imaju znanja da pomognu u reagovanju na bilo kakve zdravstvene i bezbednosne probleme na radnom mestu.

Jedna od najbitnijih činjenica jeste da preko 85% ispitanika imaju dovoljno vremena da bezbedno završe svoje radne zadatke. To znači da na vreme i efikasno izvršavaju svoje radne obaveze, a pored toga ih obavljaju na bezbedan način, odnosno, bez ikakvih povreda na radu ili incidenata.

Zaključak jeste da svima u organizaciji (i menadžerima i zaposlenima) zdravlje i bezbednost na radnom mestu treba biti glavni prioritet. Menadžeri trebaju da obezbede

svojim zaposlenima da obavljaju poslove u bezbednom i zdravom okruženju bez rizika da može doći do povrede na radu. Sa druge strane, ako zaposleni uoče da njihovo radno okruženje nije bezbedno odmah trebaju da kontaktiraju svoje nadređene i da prijave to, kako bi im nadređeni što pre omogućili da svoje poslove neometano obavljaju u bezbednom okruženju bez rizika da će doći do povrede na radu, do incidenata ili do nekih negativnih događaja ili situacija.

Zdravlje treba biti svima na prvom mestu, a samim tim, radno okruženje treba svima biti bezbedno i bez rizika da će doživeti povredu na radu ili da će im zdravlje biti ugroženo. Bezbedno radno okruženje i bezbedno izvršavanje radnih zadataka su svima prioritet kako bi uspešno obavili radne zadatke i kako bi sama organizacija bila uspešna i imala dobru reputaciju.

5. ZAKLJUČAK

Svet rada prolazi kroz duboke promene zbog pojave novih tehnologija, promenljive demografije i klimatskih promena i pomeranje ka zelenoj privredi. Ove promene će doneti nove izazove i mogućnosti za bezbednost i zdravlje svetskih radnika.

Iako je posao jedna od ključnih stvari za normalan život, izvlači ljude iz siromaštva i daje mnogima osećaj identiteta i svrhe, takođe, može biti opasno i nezdravo ako se rizicima u vezi zdravlja i bezbednostine upravlja na odgovarajući način. Važno je raditi ka budućnosti u kojoj se najviše radi kako bi se osigurala bezbednost i zdravlje radnika u svetu, odnosno, potrebno je radnicima obezbediti bezbedno radno mesto kako bi radnici na svom radnom mestu bili zdravi i bezbedni.

Mogu se pojaviti neki novi rizici, dok drugi rizici mogu biti u porastu. Naročito bi moglo biti zabrinjavajuće ako dođe do pojave stresa i psihosocijalnih rizika na poslu i nastanka bolesti na radnom mestu koje rezultiraju promenu u načinu života. U isto vreme, mnogi svetski radnici su izloženi stalnim zdravstvenim rizicima, koji zahtevaju napore da bi se radnici izborili sa tim rizicima.

Iako put koji je pred nama predstavlja mnogo novih izazova za bezbednost i zdravlje na radu, on je važan za vladu, poslodavce i radnike i druge zainteresovane strane da iskoriste prilike da stvore sigurnu i zdravu budućnost na radu za sve, kako bi posao obavljali na bezbednom i zdravom radnom mestu, a samim tim kako bi posao obavili na što bolji i efikasniji način.

THE SAFETY AND HEALTH OF EMPLOYEES AT WORK AS AN OBLIGATION AND RESPONSIBILITY OF THE MANAGEMENT IN THE PRODUCTION - BUSINESS SYSTEM

Anamarija Kračunović

*University of Belgrade, Technical Faculty in Bor, Engineering Management Department
Bor, Serbia*

Abstract

Today's changes in the production and business operations of the production and business system show the greater importance of people, i.e. labor force in the production process. With the further advancement of the production process, it has been found that improving working conditions and focussing on employees lead to a multiple profitability, which is reflected on the one hand in increasing productivity and, on the other hand reduced workplace injuries. This has led to the development of a new approach within the production and business system, namely health and safety in the workplace. The main objective of this research is to obtain information about the health and safety of employees in the production and business system. In order to achieve personal and professional goals, improve the organisational structure and maintain living conditions in an appropriate manner, it is necessary to take care of the health and safety of employees. When employees feel safe and healthy, they will be able to communicate well with other members of the organisation and perform their work tasks in a well-organised manner. Therefore, it is very important to take precautions in the work environment to improve health and safety, especially when employees are engaged in dangerous jobs. Also, when communication between members of the organisation is done in a polite manner and with great respect, those members of the organisation also feel very safely. It is very important that all organisations have a health and safety concept at work, because this way the production and business system will function more successfully and better. The aim of the survey is also to determine the extent to which employees and management comply with the rules and procedures related to workplace safety, the establishment and improvement of the occupational health and safety system. Additionally, the working environment in which the employees are employed will be observed, the degree of protection of employees from negative influences (noise, vibrations) and the microclimatic conditions at the workplace. The implementation of a programme of safety practises and the use of the prescribed personal protective equipment was investigated. For data processing, the SPSS 19.0 software package will be used. The results of the quantitative research were processed using the ANOVA test.

Keywords: *occupational health, employee safety, production-business system*

LITERATURA / REFERENCIAS

Beers, H. (2016). How AI could benefit the world of work and impact on OSH. Safety and Health Practitioner.

Beham, B., Prag, P., Drobnic, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work – family balance among part-time service sector employees in five western European countries, International Journal of Human Resource Management, 23(18), 3725-3741.

- Bertalanffy, L. Von, (1951). A new approach to unity of science, Symposium, 23, 303-361.
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct, 38, 268-295.
- Hall, A. D., Fagen, R. E. (1956). Definition of System. General Systems, the Yearbook of the Society for Advancement of General Systems Theory. The Society, Ann Arbor, 1, 18-28.
- Driscoll, T. (2018). The 2016 global burden of disease arising from occupational exposures” in Occupational and Environmental Medicine.
- Frick, K. (2019). Critical perspectives on OSH management systems and the future of work.
- Garben, S. (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU, Bilbao.
- McInnes, J. A. (2018). The impact of sustained hot weather on risk of acute work related injury in Melbourne, Australia. International journal of biometeorology, 153-163.
- Mullerat, R. (2010). Corporate Social Responsibility - The Corporate Governance of the 21st Century, Kluwer Law International.
- Sangji, S. (2019). Survey - safety and health at work.