

UNIVERZITET MEGATREND

Pravni fakultet

Msc Ljiljana Krstić

**ZAŠTITA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOST NA RADU
KROZ INTEGRACIJU PRAVNOG,
BEZBEDNOSNOG, SOCIJALNOG I
ORGANIZACIONOG ASPEKTA U
ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE REPUBLIKE
SRBIJE**

Doktorska disertacija

Beograd, 2019. godina

UNIVERZITET MEGATREND

Pravni fakultet

**ZAŠTITA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOST NA RADU
KROZ INTEGRACIJU PRAVNOG,
BEZBEDNOSNOG, SOCIJALNOG I
ORGANIZACIONOG ASPEKTA U
ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE REPUBLIKE
SRBIJE**

Doktorska disertacija

Mentor:

Prof. dr. Vesna Baltezarević

Doktorand:

Msc Ljiljana Krstić

Beograd, 2019. godina

Mentor: Prof. dr. Vesna Baltezarević, redovni profesor
Pravni fakultet, Univerzitet „Megatrend“ u Beogradu

Članovi komisije:

dr Ime i Prezime, redovni profesor
Pravni fakultet, Univerzitet „Megarend“ u Beogradu

dr Ime i Prezime, redovni profesor
Pravni fakultet, Univerzitet „Megarend“ u Beogradu

Izjava o autorstvu

Potpisani-a _____ msc Ljiljana Krstić _____

Broj upisa _____ 220009/2014 _____

Izjavljujem

Da je doktorska disertacija pod naslovom „**Zaštita zaposlenih i bezbednost na radu kroz integraciju pravnog, bezbednosnog, socijalnog i organizacionog aspekta u organizacijama javne uprave Republike Srbije**“ _____

- rezultat sopstvenog istraživačkog rada,
- da predložena disertacija u celini ni u delovima nije bila predložena za dobijanje bilo koje diplome prema studijskim programima drugih visokoškolskih ustanova,
- da su rezultati korektno navedeni i
- da nisam kršio/la autorska prava i koristio intelektualnu svojinu drugih lica.

Potpis doktoranda

U Beogradu, _____

Izjava o istovetnosti štampane i elektronske verzije doktorskog rada

Ime i prezime autora _____ msc Ljiljana Krstić _____

Broj upisa _____ 220009/2014 _____

Studijski program _doktorske akademske studije pravnih nauka _____

Naslov rada „Zaštita zaposlenih i bezbednost na radu kroz integraciju pravnog, bezbednosnog, socijalnog i organizacionog aspekta u organizacijama javne uprave Republike Srbije“ _____

Mentor _____ dr Vesna Baltezarević redovni profesor _____

Potpisani _____ msc Ljiljana Krstić _____

izjavljujem da je štampana verzija mog doktorskog rada istovetna elektronskoj verziji koju sam predao/la fakultetu i univerzitetu. Dozvoljavam da se objave moji lični podaci vezani za dobijanje akademskog zvanja doktora nauka, kao što su ime i prezime, godina i mesto rođenja i datum odbrane rada. Ovi lični podaci mogu se objaviti na mrežnim stranicama digitalnih biblioteka, u elektronskom katalogu i u publikacijama „Megatrend“ Univerziteta.

Potpis doktoranda

U Beogradu, _____

ZAHVALNICA

Posebnu zahvalnost dugujem mentoru na preciznim i pedantnim primedbama koje mi je uputio u toku izrade doktorske teze, kao i članovima komisije.

Takođe se zahvaljujem zaposlenima u državnoj i nedržavnoj upravi, nosiocima poslova organizovanja bezbednosti i zdravlja na radu kao i ekspertima u ovoj oblasti koji su uzeli učešće u primarnom istraživanju.

Zahvaljujem predsedniku i kolegama iz Komisije za nestala lica u čijoj podršci i savetima uživam već dugi niz godina.

Najveću zahvalnost dugujem porodici na podršci, razumevanju i neizmernoj ljubavi.

Ljiljana Krstić

Apstrakt

Ključni pojmovi vezani za predmet istraživanja su: bezbednost i zdravlje na radu, nacionalna pravna regulativa, menadžment ljudskih resursa, međunarodni standardi, javna uprava. Zahvaljujući ključnim pojmovima i posredno iz njih u disertaciji je napravljena mreža i drugih pojmova relevantnih za predmet istraživanja.

Kako je problematika zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu kompleksna i multidisciplinarna oblast, tako je neophodno sistematsko promišljanje o istoj. Sistematsko promišljanje koje podrazumeva uključivanje različitih nivoa vlasti, međunarodnih instituta, poslodavaca i nevladinog sektora.

Usled kompleksnosti predmeta i značaja za javnost, disertacija koja za predmet istraživanja ima upravo sistemsko razmišljanje o bezbednosti i zdravlju zaposlenih na radu ima svoj naučni i društveni značaj. Primarno je kroz predmet istraživanja obrađen pravni aspekt zdravlja i bezbednosti na radu, a potom sociološki, organizacioni, bezbednosni i ekonomski aspekt.

Širi predmet istraživanja obuhvata zdravlje i bezbednost zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, za šta je pre svega bilo neophodno teorijsko, pojmovno i operaciono određivanje ovako definisanog predmeta istraživanja.

Ključne reči: zdravlje zaposlenih, bezbednost na radu (bezbednost i zdravlje na radu), pravna regulativa, menadžment ljudskih reusra, standardi, prakse javne uprave.

Abstract

Key concepts related to the subject of the research are: safety and health at work, national legal regulations, human resources management, international standards, public administration. Thanks to the key concepts and indirectly from them, the dissertation has created a network and other concepts relevant to the subject of research.

As the issues of health and safety at work are complex and multidisciplinary, it is therefore necessary to systematically think about it. Systematic thinking that involves the involvement of different levels of government, international institutes, employers and the non-governmental sector.

Due to the complexity of the subject and the importance for the public, the dissertation which is precisely the systemic thinking about the safety and health of employees at work has its own scientific and social significance. The legal aspect of health and safety at work, and then the sociological, organizational, security and economic aspect, has been studied primarily through the subject of the research.

The wider subject of the research includes the health and safety of the employees in the public administration of the Republic of Serbia, for which it was above all necessary theoretical, conceptual and operational determination of this defined subject of research.

Key words: health of employees, occupational safety (safety and health at work), legal regulations, human resources management, standards, public administration practices.

SADRŽAJ

ZAHVALNICA	6
Apstrakt	7
Abstract	8
I UVOD	14
1. Određenje problema istraživanja	14
1.1. Određenje istraživačkih pitanja	14
1.2. Definisanje značaja istraživanja	14
2. Određenje predmeta istraživanja	14
2.1. Teorijsko određenje predmeta istraživanja	14
2.2. Pojmovno određenje predmeta istraživanja	16
2.3. Operaciono određivanje predmeta istraživanja	19
3. Određenje ciljeva istraživanja	19
3.1. Naučni ciljevi istraživanja	19
3.2. Društveni ciljevi istraživanja	20
4. Hipotetički okvir istraživanja	20
4.2. Opšta (generalna) hipoteza	20
4.2.1. Posebne hipoteze	20
5. Metodološki okvir istraživanja	24
6. Naučna i društvena opravdanost istraživanja	24
6.1. Naučna opravdanost istraživanja	24
6.2. Društvena opravdanost istraživanja	25
II ODREĐENJE TEORIJSKOG OKVIRA PREDMETA ISTRAŽIVANJA	26
1. Teorijsko određenje javne uprave	26

2. Teorijsko određivanje zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu	27
2.1. Zdravlje zaposlenih.....	27
2.2. Bezbednost i zdravlje na radu.....	28
3. Teorijsko određenje organizacije i menadžmenta ljudskih resursa	30
3.1. Pojam i značaj organizacije	30
3.2. Istoriski razvoj organizacije	32
3.3. Menadžment ljudskih resursa kao naučna disciplina	33
3.4. Menadžment ljudskih resursa kao upravljačka funkcija u organizaciji i organima javne uprave Srbije	35
III ANALIZA PRAVNOG I POLITIČKOG POLOŽAJA I NACIONALNE REGULATIVE FUNKCIONISANJA JAVNE UPRAVE REPUBLIKE SRBIJE	38
1. Javna uprava Republike Srbije	38
2. Određenje pravnog i političkog položaja javne uprave Republike Srbije.....	39
3. Javna uprava u pravnom sistemu Republike Srbije	42
4. Ustav, zakoni i podzakonska akta koja regulišu rad javne uprave	49
IV BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU PRAVNI ASPEKT	53
1. Nacionalna i međunarodna regulativa.....	53
2. Međunarodni standardi.....	60
2.1. Standard OHSAS 18001 i ISO 45001.....	60
3. Nadzor nad primenom zakona	63
4. Dobre prakse	66
V BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU ORGANIZACIONI ASPEKT	68
1. Značaj ljudskih resursa za uspeh organizacija	68
2. Uloga zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu u naukama o organizaciji	71
3. Dobre prakse bezbednosti i zdravlja na radu u organizacijama	72

VI BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU, SOCIJALNI ASPEKT	74
1. Ljudska prava.....	74
1. Značaj zdravlja i bezbednosti ljudi i socijalne brige.....	77
2. Bezbednost i zdravlje na radu i elementi socijalnog osiguranja.....	80
4. Efekti socijalnih i humanih uslova rada	81
VII BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU, BEZBEDNOSNI I EKONOMSKI ASPEKT	83
1. Rizici na radu, kultura i klima bezbednosti	83
2. Zaštita lica i imovine	85
3. Ekonomski aspekt zdravlja zaposlenih i bezbednost na radu	87
VIII IMPLEMENTACIJA SISTEMA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU U ORGANIZACIJAMA	91
1. Uloga službe ljudskih resursa u implementaciji sistema bezbednosti i zdravlja na radu	91
1.1.1. Poslovi menadžera bezbednost i zdravlje na radu	93
1.1.2. Profil lica za bezbednost i zdravlje na radu.....	95
2. Implementacija sistema bezbednosti i zdravlja na radu, organizacioni aspekt	98
2.1. Implementacija akta o proceni rizika	99
3. Primer implementacije sistema B3 u Komesarijatu za izbeglice i migracije	103
IX METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA ELEMENATA ZDRAVLJA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOSTI NA RADU VIĐENI IZ UGLA ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE SRBIJE.....	111
1. Metodološka organizacija istraživanja	111
2. Uzorak, prikupljanje i obrada podataka	113
2.1. Karakteristike uzorka zaposlenih u organima javne uprave Republike Srbije	114
2.2. Karakteristike uzorka nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i zaštite zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije i eksperata iz oblasti	119

3. Statistička obrada podataka	121
--------------------------------------	-----

X REZULTATI ISTRAŽIVANJA ELEMENATA ZDRAVLJA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOSTI
NA RADU VIĐENI IZ UGLA ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE
SRBIJE (ANKETA) I UGLA NOSIOCA AKTIVNOSTI OBEZBEĐENJA BEZBEDNOSTI I
ZDRAVLJA NA RADU ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI RS I EKSPERATA (INTERVJU)
..... 122

1. Stavovi zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u pogledu elemenata zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu.....	122
--	-----

2. Stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperata iz predmetne oblasti	146
--	-----

3. Dokazivanje hipoteza.....	158
------------------------------	-----

3.1. Dokazivanje prve posebne hipoteze - H1	159
---	-----

3.1.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1	160
--	-----

3.2. Dokazivanje druge posebne hipoteze - H2	166
--	-----

3.2.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1	166
--	-----

3.3. Dokazivanje treće posebne hipoteze - H3	170
--	-----

3.3.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1	170
--	-----

3.3.2. Dokazivanje druge pojedinačne hipoteze - PH2	172
---	-----

XI REZULTATI ISTRAŽIVANJA POLOŽAJA ZAPOSLENIH KAO KLJUČNOG RESURSA U
JAVNOJ UPRAVI REPUBLIKE SRBIJE VIĐENI IZ UGLA ZAPOSLENIH U
ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE SRBIJE (ANKETA) I UGLA NOSIOCA AKTIVNOSTI
OBEZBEĐENJA ZDRAVLJA I ZAŠTITE ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI RS I
EKSPERATA (INTERVJU)

174

1. Stavovi zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti o valorizaciji zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije	175
---	-----

2. Dokazivanje hipoteza	187
-------------------------------	-----

2.1. Dokazivanje četvrte posebne hipoteze - H4	187
--	-----

2.1.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1	188
2.1.2. Dokazivanje druge pojedinačne hipoteze - PH2	190
2.2. Dokazivanje opšte hipoteze istraživanja	192
XII PREDLOZI ZA DALJI RAZVOJ PRAVNE REGULATIVE I PRAKSE ZDRAVLJA	
ZAPOSLENIH I BEZBEDNOSTI NA RADU	193
1. Predlozi za razvoj pravne regulative	195
2. Predlozi za razvoj prakse	198
ZAKLJUČNA RAZMATRANJA	200
LITERATURA	203
SPISAK SLIKA I TABELA	214
Spisak slika.....	214
Spisak tabela u tekstu.....	215
Spisak tabela u primarnom israživanju	216
PRILOZI.....	219
PRILOG 1 – ANKETNI LIST ZAPOSLENI	219
PRILOG 2 – ANKETNI LIST NOSIOCI AKTIVNOSTI I EKSPERTI	225

I UVOD

1. Određenje problema istraživanja

1.1. Odredenje istraživačkih pitanja

Problem istraživanja doktorske disertacije, kompleksan je po svojoj strukturi, usled multidisciplinarnosti pristupa, odnosno samog predmeta istraživanja. Bezbednost i zdravlje zaposlenih na radu kao problem objedinjuje različite aspekte koji jedino ukoliko svi budu razmotreni mogu ukazati na ozbiljnost teme koja uključuje elementarna ljudska prava zagarantovana pre svega ustavom kao najvišim pravnim aktom svih razvijenih zemalja te potom utkana u mnoge zakone u oblasti radnog i socijalnog prava.

1.2. Definisanje značaja istraživanja

Usled ograničenosti nacionalnog i međunarodnog fonda iz oblasti zastupljenosti brige o bezbednosti i zdravlju na radu u organizacijama javne uprave, istraživanje zasnovano na realnoj empiriji, potrebno je kako bi se dopunila naučno-istraživačka baza. S tim više što oblast zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu zaposlenih u javnoj upravi nije u dovoljnoj meri istraživana od strane domaćih istraživača.

Takođe, neophodan je otvoren, kritički pristup zaposlenih i nosioca poslova bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih u javnoj upravi, kao i eksperata o trenutnom zakonodavnom (regulativnom), bezbednosnom i organizacionom stanju oblasti zaštita zdravlja i bezbednosti na radu u Republici Srbiji, sa aktuelnim empirijskim podacima.

Značaj istraživanja ogleda se u ukazivanju na trenutno stanje i davanju preporuka o budućim smernicama delovanja u pogledu donošenja potrebnih zakona, podzakonskih i opštih akata, do uvođenja bezbedonosnih i organizacionih unapređenja sistema zdravlja i bezbednosti na radu.

2. Određenje predmeta istraživanja

2.1. Teorijsko određenje predmeta istraživanja

Predmet istraživanja u ovoj doktorskoj disertaciji jeste: specifičnost oblasti zaštite zaposlenih i bezbednost na radu (bezbednost i zdravlje na radu) kroz integraciju pravnog, bezbednosnog,

socijalnog i organizacionog aspekta sa posebnim osvrtom na organizacije javne uprave Republike Srbije.

Ovako definisan predmet istraživanja, apostrofira na važnosti utvrđivanja ključnih elemenata zaštite zaposlenih i njihove bezbednosti na radu, te pojedinačno utvrđivanje specifičnosti funkcionisanja ove oblasti u internom okruženju javne uprave Republike Srbije. Podaci u okviru sekundarnog i primarnog istraživanja stoga moraju biti precizno tipizirani i klasifikovani, uzročno i posledično određeni kako bi na bazi istih dobijene informacije bile relevantne za određivanje šireg i užeg predmeta istraživanja, ostvarenja ciljeva istraživanja i dokazivanja odnosno opovrgavanja postavljenih pretpostavki (hipoteza). Dobijene informacije bi stoga bile predstavljene uz pomoć različitih naučnih metoda svojstvenih društvenim naukama ali i statističkih metoda, i omogućilo bi se njihovo lakše svođenje, kompariranje i tumačenje.

Teorijsko određenje predmeta istraživanja je bazirano na pre svega **sekundarnom istraživanju i saznanjima o Javnoj upravi Republike Srbije**, postulatima na kojima počiva njeno funkcionisanje, nacionalnoj pravnoj regulativi oblasti rada organa i organizacija javne uprave, ali jednako i na poznavanju pravne regulative koja reguliše oblast zaštite zaposlenih i bezbednosti na radu (bezbednost i zdravlje na radu) u nacionalnim okvirima i poznavanju međunarodnih standarda i normi. Teorijsko određenje predmeta istraživanja stoga upućeno je na aktuelno saznanje o predmetu istraživanja, te njegovom razlaganju na geografske, vremenske i pojmovne odrednice, ali i budućim saznanjima baziranim na sprovedenim naučnim istraživanjima, a za potrebe izrade doktorske teze, odnosno povodom i u vezi sa njom.

Javna uprava u svakom društvu čini kompleksan i ozbiljan pravni, socijalni, ekonomski i politički aparat funkcionisanja jedne države. Od njene razuđenosti i uspešnosti funkcionisanja zavisi i uspeh funkcionisanja same države. Za funkcionisanje javne uprave, neophodni su brojni resursi, a kao primaran resurs u poslovanju svih organizacija, bilo državnih bilo privrednih javljaju se ljudi. U slučaju javne uprave u pitanju su zaposleni, odnosno državni službenici, i nameštenici, kako ih kategorije Zakon o državnim službenicima.

Delatnost organizacija javne uprave usmerena je na vođenje javnih poslova u svrhu zadovoljenja javnih interesa, potom pripremu različite regulative u vidu zakona i podzakonskih akata i propisa, te usvajanje odnosno donošenje različitih pravnih akata, pružanja različitih usluga u domenu sigurnosti države, socijalnih kategorija, kulturnih kategorija, ekonomije i druge poslove.

Nakon dve racionalizacije broja zaposlenih u javnoj upravi danas na sto stanovnika u Srbiji ima 6,4 zaposlenih u javnoj upravi. Ukoliko kompariramo ovaj podatak sa prosekom za Evropsku uniju koji iznosi 8,5, onda možemo zaključiti da broj zaposlenih u javnoj upravi nije toliko veliki. Ono što je problem jeste neadekvatnost proizvodnog kapaciteta društva. Stoga se znatan deo sredstava troši na zarade zaposlenih, ne usled velikog broja zaposlenih, već usled visokih prosečnih

troškova po zaposlenom. Neophodno je stoga ne toliko smanjenje broja zaposlenih koliko njihova racionalizacija u pogledu poboljšanja njihove obrazovne strukture, njihovom razvoju kroz rotaciju i interpersonalne relacije. Neophodna je optimizacija organizacione strukture, i adaptacija organizacione kulture, te uvođenje sistema merenja performansi pojedinaca i grupa.

2.2. Pojmovno određenje predmeta istraživanja

Ključni pojmovi vezani za predmet istraživanja su: zdravlje zaposlenih, bezbednost na radu (bezbednost i zdravlje na radu), pravna regulativa, menadžment ljudskih resursa, standardi, i prakse naravno javne uprave. Zahvaljujući njima, i posredno iz njih, praviće se mreža i drugih pojnova relevantnih za predmet istraživanja.

U periodu posle Drugog svetskog rada, rapidni razvitak industrije obezbeđuje pozitivne i negativne efekte, te izazove koje u opasnost dovode život i bezbednost odnosno zdravlje na radu. Poslednjih godina prošlog veka zabeleženo je preko tri stotine hiljada i pet stotina smrtnih ishoda na radu. Uočeno je da se broj povreda na radu povećava sa industrijalizacijom i da su povećane opasnosti po život i zdravlje čoveka u industrijskoj radnoj sredini. Davne 1957.godine u Srbiji se organizuje prva izložba nazvana "**U službi zaštite, u službi čoveka**", koja inicira novi odnos prema ovoj oblasti.

Razvoj ideje o higijensko tehničkoj zaštiti ide od ideje o zaštiti na radu i unapređivanju radne sredine do koncepcije unapređenja kvantiteta radne i životne sredine, odnosno izbegavanja tehnološkog rizika. Razvoj ideje pratili su i različiti oblici organizovanja institucija, koje su se trudile da ih realizuju.

Ono što je bilo važno postići zaštitom na radu odnosi se na **podizanje svesti o njenoj neophodnosti, i obezbeđenje saznanja o uzročnicima koji ugrožavaju život i zdravlje ljudi**. U tom cilju, brojni seminari su organizovani i brojni lifleti izrađeni. Ove prve aktivnosti doprinele su da se broj povreda na radu i smrtnih slučajeva od povreda stalno smanjuje. Ovo je doprinelo povećanju zainteresovanosti privrednika za rešavanje postojećih problema zaštite na radu i potrebi za uvođenje preventivnih zaštitnih mera.

Cilj aktivnosti vezanih za zaštitu bio je da se podigne svest o potrebi zaštite na radu i pomoć u svesti o problemima koji ugrožavaju život i radni vek čoveka. Štampaju se upozorenja, organizuju seminari.

U savremenim društvima čovekov rad je neophodnost, prvi i osnovni uslov opstanka i funkcionisanja u društvu. Interes i cilj društva, svih subjekata i svakog pojedinca, treba da bude rad koji je sam po sebi bezbedan i neugrožavajući za radnika i čije obavljanje u najvećoj mogućoj meri

obezbeđuje očuvanje zdravlja zaposlenih, kao i rad koji se obavlja u bezbednim i zdravim uslovima. Međutim, njihovim usavršavanjem mnoge od tih opasnosti nestaju, te je sve manja potreba za tehničkim merama kojima se radnik štiti od mehaničkih opasnosti.

Naročito je velike promene svetu rada doneo **ubrzani tehničko-tehnološki razvoj** s kraja 20. i početkom 21. veka, obeležen visokim stepenom automatizacije i informacionim tehnologijama koje omogućavaju da se manuelni rad zameni intelektualnim u svim sferama rada. One su promenile karakter i sadržaj rada, ali i uslove rada. Stvorile su nove opasnosti, nove rizike i nove oblike ugrožavanja zaposlenih što podrazumeva nove pristupe i mere u sistemu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. Visok stepen automatizacije omogućio je uvođenje nove organizacije rada, nestandardnog radnog mesta i promenljivog radnog vremena i niz drugih novina koje uz velika olakšanja u obavljanju poslova, zaposlenima stvaraju i određene teškoće.

Pored povreda na radu i poznatih profesionalnih bolesti sve više se javljaju bolesti u vezi sa radom, stres i psihičke tegobe koje se mnogo teže rešavaju, a prisutne su u svim delatnostima i vrstama poslova. S toga se u savremenim uslovima veća pažnja poklanja rizicima i faktorima rizika koji su vezani za organizaciju radnog procesa, psihofizičke sposobnosti radnika, socijalne odnose i ponašanja na radu i van rada.

Sve su izraženije potrebe za **multidisciplinarnim pristupom u cilju stvaranja bezbednih uslova rada u kojima se pored fizičkog, štiti i psihički integritet zaposlenog**. To podrazumeva preuzimanje različitih aktivnosti i primenu raznovrsnih mera, kao što su: tehničke, organizacione, pravne, ekonomске, obrazovne, zdravstvene, ergonomske, sociološke, i druge.

Moderne tehnologije sa novim sadržajem rada zahtevaju nova znanja i stalnu inovaciju znanja kako za uspešno obavljanje radnih zadataka, tako i za njihovo obavljanje na bezbedan način. Ovakve promene svakako uslovljavaju i nov način organizovanja i delovanja svih ostalih subjekata koji imaju određene funkcije u sistemu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Dakle, čovekov rad je neophodnost, preduslov opstanka i funkcionisanja u društvu. Interes i cilj društva, svih subjekata i svakog pojedinaca, treba da bude rad koji je sam po sebi bezbedan i sam po sebi neugrožavajući za radnika i čije obavljanje u najvećoj mogućoj meri obezbeđuje očuvanje zdravlja zaposlenih, kao i rad koji se obavlja u bezbednim i zdravim uslovima. Postizanje ovih ciljeva je veliki posao koji zahteva preuzimanje određenih mera i aktivnosti u cilju, sa jedne strane, smanjenja neželjenih posledica, kao što su povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom, a sa druge strane zaštita života i zdravlja zaposlenih i drugih lica koji na to imaju pravo.

Zbog navedenog, cilj i svrha bezbednosti i zdravlja na radu nije samo osiguranje radnika i očuvanje dobara, već i pružanje pozitivnog doprinosa produktivnosti, kvalitetu, motivaciji, zadovoljstvu i na taj način sveukupnom kvalitetu života pojedinaca i društva.

Značaj bezbednosti i zdravlja na radu sagledava se i sa **humanog, socijalnog i ekonomskog stanovišta**. Za humano stanovište su zainteresovani svi nosioci bezbednosti i zdravlja na radu, a posebno poslodavci i sami zaposleni. Rad u humanim uslovima predstavlja zadovoljstvo za svakog pojedinca, ali i uspeh i ponos organizatora, poslodavca i društva u celini.

Socijalni značaj u najvećoj meri se izržava velikim brojem zaposlenih koji se povrede ili izgube život na radnom mestu, obole, a često i o njihovim porodicama preuzima brigu društvo.

Ekomska dimenzija bezbednosti i zdravlja na radu sagledava se i **preko posledica povreda na radu i profesionalnih i drugih bolesti i iskazuje se određenim funkcijskim pokazateljima**, koji zavise od broja i težina takvih slučajeva. Specifičan ishod predmeta ostvaruje se kroz shvatanje, razumevanje i aplikaciju teorijskih i praktičnih postavki.

Istorijski posmatrano, potreba za preduzimanjem određenih aktivnosti radi bezbednosti učesnika u radu, javlja se sa prvim oblicima rada, jer je svaki rad praćen sa manjim ili većim opasnostima, ali se kao organizovana delatnost uspostavlja tek početkom 19 veka, naime, razvojem industrije radnička klasa je bitno ojačana, ali su se uslovi rada pogoršali. Sa usavršavanjem sredstava za rad, a naročito sa **tehničkim napretkom poznatim pod nazivom „industrijska revolucija“ broj povreda na radu i bolesti se naglo uvećava**.

Nezadovoljstvo uslovima rada raste do te mere da dovodi do otvorenih istupanja radnika, sa osnovnim zahtevima za njihovo poboljšanje. Stvara se snažan radnički pokret i radnička udruženja koja vrše pritisak na državu i ona je prinuđena da ove odnose pravilno reguliše, kako bi obezbedila maksimalnu zaštitu radnika, a time i veću ekonomsku stabilnost i socijalni mir. Od tada počinje intezivan razvoj zaštitnog zakonodavstva, širenje socijalnog prava, i stvaranje međunarodnih organizacija, koje u velikoj meri doprinose uspostavljanju stabilnih sistema bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

U savremenim uslovima zaštita kao društvena delatnost može se posmatrati **u širem i užem smislu** i ona se obezbeđuje zakonodavstvom o radu i socijalnom osiguranju koje određuje prava:

- na ograničeno radno vreme;
- skraćeno radno vreme;
- odmore i odsustva sa rada;
- na zaradu i druga primanja;
- na bezbedne uslove rada;
- posebnu zaštitu žena, omladine i invalida;

- na zdravstvenu zaštitu;
- na pomoći i nadoknade;
- prava za slučaj invalidnosti;
- i druga prava kojim se garantuje socijalna i materijalna sigurnost za slučaj nemogućnosti rada.

Uloga bezbednosti i zaštite zdravlja na radu određena je njenim ciljem i obimom prava i obaveza poslodavaca i radnika. Težnja je da se u skladu sa zakonom i drugim propisima iz ove oblasti dostigne najviši nivo zdravstvene i psihofizičke zaštite. U tom smislu, uslovi rada, sredstva i organizacija rada moraju biti prilagođeni potrebama radnika, a istovremeno radnici moraju biti motivisani za aktivno uključivanje u sve aktivnosti.

Javna uprava je sistem organa, organizacija, tela i međuzavisan skup nadležnosti, poslova i zadataka, specifično povezan i vođen sa ciljem primene pravnih normi, organizacionih instrumenata, metoda upravljanja, procesa i procedura radi ispunjenja mandata, skupštine i vlade.

2.3. Operaciono određivanje predmeta istraživanja

Predmet istraživanja vremenski obuhvata opseg od 2017 – 2019. godine. Kada je u pitanju prostorno određenje predmeta istraživanja, predmet istraživanja geografski i prostorno obuhvata teritoriju Republike Srbije, ali usled korišćenja anglo-saksonske literature iz oblasti javne uprave, zaštite zaposlenih i bezbednosti za radu, širiće se prostorni opseg, odnosno određenje predmeta istraživanja u tom pogledu i na druge regije i lokalitete.

Kada je u pitanju disciplinarno određenje predmeta istraživanja, možemo zaključiti da se predmet istraživanja nalazi u okviru društveno - humanističkih nauka, tačnije u oblasti pravnih nauka, kao i organizacionih nauka. Očigledan je značaj predmeta istraživanja i za druge naučne discipline u okviru društveno – humanističkih nauka, poput ekonomije, sociologije i nauke o bezbednosti.

3. Određenje ciljeva istraživanja

3.1. Naučni ciljevi istraživanja

Generalni cilj istraživanja odnosi se na sistematičko prikupljanje podataka i njihovu obradu zarad sticanja relevantnih saznanja u oblastima zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu, kao i u okviru javne uprave Republike Srbije. Cilj istraživanja je benčmarking konkretnih parametara dobre

organizacije i realizacije oblasti zdravlja zaposlenih i bezbednosti u radu definisanih pravnom regulativom, međunarodnim standardama i dobriim praksama.

Doktorska teza želi ostvariti **određene naučne ciljeve** koji se odnose na efekte primarnog istraživanja na relevantnom uzorku zaposlenih u javnoj upravi i na relevantnom uzorku broja organizacija javne uprave, nad kojima se želi sprovesti naučno istraživanje u pogledu postojanja elementarnih i regulativom propisanih uslova obezbeđenja elemenata brige o zdravlju i bezbednosti zaposlenih, te ispunjenja organizacionih preduslova iste. Ostvarenje naučnih ciljeva će se ispuniti uz pomoć različitih naučnih metoda i instrumenata (intervju, anketa), odnosno pre svega deskripcija, komparacija i dedukcija.

3.2. Društveni ciljevi istraživanja

Društveni ciljevi istraživanja odnose se na implementaciju saznanja dobijenih ostvarenjem naučnih rezultata istraživanja, te promocije dobijenih zaključaka na bazi kojih bi se inspirisale i inicirale potrebne promene, odnosno napustile loše prakse zaštite zaposlenih i bezbednosti na radu u organizacijama javne uprave Republike Srbije, ukoliko postoje, ili unapredile postojeće.

4. Hipotetički okvir istraživanja

4.2. Opšta (generalna) hipoteza

Opšta (generalna) hipoteza istraživanja čija ispravnost će se testirati u doktorskoj tezi, te tačnost iste odbaciti ili dokazati, glasi: *Stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu organizacija unutar javne uprave Republike Srbije nije datost, već je uslovljena brojnim internim i eksternim faktorima.*

4.2.1. Posebne hipoteze

Prva posebna hipoteza (H1) u ovoj doktorskoj tezi glasi: *Na stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednost na radu organizacija unutar Javne uprave Srbije deluje svest formalnih lidera same organizacije i njihovog poštovanja regulative i prakse u okviru ove oblasti, te organizaciona kultura same organizacije.*

Pojedinačne hipoteze

Prva pojedinačna hipoteza istraživanja (PH1) glasi: *Povoljna organizaciona klima zasnovana na poštovanju prava zaposlenih i naglašavanju vrednosti ljudskih resursa i aktivna uloga lidera organizacije u izgradnji dobrih interpersonalnih i intersektorskih odnosa implicira poštovanje regulative i prakse u okviru oblasti zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu, te subjektivne osećaje zaposlenih u pogledu brige o njihovom zdravlju i bezbednosti.*

Indikatori pojedinačne hipoteze PH1 su:

- izjave zaposlenih (učesnika u primarnom istraživanju);
- postojanje potrebnih akata shodno pravnoj regulativi;
- poštovanje međunarodnih standarda;
- poštovanje i prihvatanje priznatih praksi.

Druga posebna hipoteza (H2) u ovoj doktorskoj tezi glasi: *U kojoj meri će biti ispoštovani regulatorni preduslovi zaštite zaposlenih i bezbednosti na radu i uvreženih praksi, utiče postojanje (i učestalost) internih i eksternih kontrola i dejstava različitih inspekcija i revizija.*

Pojedinačne hipoteze

Prva pojedinačna hipoteza (PH 1) glasi: *Svest o postojanju regulatornih tela i aktivnosti koje nadziru poštovanje primene zakona i podzakonskih akata u oblasti zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu, te pritisak javnosti utiče na poštovanje neophodnih regulatornih uslova u konkretnoj organizaciji javne uprave Srbije.*

Indikatori pojedinačne hipoteze PH1 su:

- izjave zaposlenih (učesnika u primarnom istraživanju);
- postojanje potrebnih akata shodno pravnoj regulativi;
- poštovanje međunarodnih standarda;
- poštovanje i prihvatanje priznatih praksi.

Treća posebna hipoteza istraživanja (H3) u ovoj doktorskoj tezi glasi: *Pogled na ljude u javnoj upravi kao na primaran resurs uslovljen je razvojem menadžmenta ljudskih resursa (MLJR) kao naučne discipline, razvojem praksi MLJR i nacionalne kulture.*

Pojedinačne hipoteze

Prva pojedinačna hipoteza (PH 1) glasi: *Razvoj svesti organizacije javne uprave o značaju ljudskih resursa uslovljen je nacionalnom kulturom.*

Indikatori pojedinačne hipoteze:

- Spoznaja o elementima nacionalne kulture Srbije;
- Izjave zaposlenih (učesnika u primarnom istraživanju);
- Izjave intervjuisanih eksperata;
- Izjave intervjuisanih nosioca aktivnosti na zdravlju zaposlenih i bezbednosti na radu.

Druga pojedinačna hipoteza (PH 2) glasi: *Razvoj svesti organizacije javne uprave o značaju ljudskih resursa uslovljen je razvojem menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline i upravljačke funkcije u nacionalnim pre svega privrednim organizacijama, a potom i neprivrednim organizacijama.*

Indikatori pojedinačne hipoteze:

- saznanja o razvoju MLJR kao naučne discipline i upravljačke funkcije;
- knjige, naučni radovi i publikacije

Četvrta posebna hipoteza istraživanja (H4) u ovom radu glasi: *Što je veći stepen socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicima, humaniji uslovi poslovanja, to će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusiraniji na rad i manje skloni povredama na radu.*

Pojedinačne hipoteze

Prva pojedinačna hipoteza (PH 1) glasi: *Što organizacija pokazuje veću brigu o socijalnom kontekstu zdravlja zaposlenih i zaštite na radu, to će se zaposleni manje povređivati na radu.*

Indikatori pojedinačne hipoteze

- podaci o povredama na radu;
- izjave zaposlenih (ispitanika);
- izjave intervjuisanih eksperata;
- izjave intervjuisanih nosioca aktivnosti na zdravlju zaposlenih i bezbednosti na radu.

Druga pojedinačna hipoteza (PH 2) glasi: *Što su humaniji uslovi poslovanja zaposleni će biti zadovoljniji i produktivniji, i zdraviji jer će eleminisati stres i sagorevanje.*

Indikatori pojedinačne hipoteze

- izjave zaposlenih (ispitanika);
- statistički pokazatelji o zdravlju stanovnika Republike Srbije.

Peta posebna hipoteza istraživanja (H5) u ovom radu glasi: *Bezbednost na radu je u uskoj vezi sa određenjem rizika na radu i adekvatnim upravljanjem istima, koji kao jedan od krajnjih efekata, pored smanjenja povreda na radu i smanjenja štete na imovini organizacije imaju i ekonomski efekat u vidu različitih ušteda.*

Pojedinačne hipoteze

Prava pojedinačna hipoteza (PH1) glasi: *Adekvatna briga o bezbednosti na radu smanjuje broj i ishod povreda na radu.*

Indikatori:

- izjave zaposlenih (ispitanika);
- izjave intervjuisanih eksperata;
- izjave intervjuisanih nosioca aktivnosti na zdravlju zaposlenih i bezbednosti na radu;
- statistički pokazatelji.

Druga pojedinačna hipoteza (PH2) glasi: *Adekvatna briga o bezbednosti na radu, donosi ekonomske uštede.*

Indikatori:

- izjave zaposlenih (ispitanika);

- izjave intervjuisanih eksperata;
- izjave intervjuisanih nosioca aktivnosti na zdravlju zaposlenih i bezbednosti na radu.

5. Metodološki okvir istraživanja

Za potrebe materijalizacije predmeta istraživanja i njegove operacionalizacije, doktorska teza će biti zasnovana **na sekundarnom i primarnom istraživanju**. U okviru sekundarnog istraživanja, kao građa poslužiće različite publikacije (knjige, monografije, naučni radovi) na srpskom i engleskom jeziku iz oblasti društveno – humanističkih nauka i to: prava, ekonomije, sociologije, organizacije, menadžmenta ljudskih resursa i bezbednosti. Takođe, različite publikacije naučnih institucija i statistički biltenci biće korišćeni za ostvarenje ciljeva istraživanja i u svrhu testiranja opštih, pojedinačnih i posebnih hipoteza.

Naučne metode koje će se koristiti u istraživanju su metode koje su svojstvene društveno – humanističkim naukama, poput metode indukcije, dedukcije, sinteze, deskripcije, komparacije, analize sadržaja, kao i istorijski metod. Biće zastupljene i studije slučaja. Takođe, koristiće se u okviru primarnog istraživanja metoda posmatranja, metoda posmatranja sa učestvovanjem, intervju i anketno istraživanje.

6. Naučna i društvena opravdanost istraživanja

6.1. Naučna opravdanost istraživanja

Naučna opravdanost istraživanja leži u nepostojanju dovoljnog naučnog fonda nacionalnog, kao ni međunarodnog u pogledu zastupljenosti brige o zdravlju zaposlenih i bezbednosti na radu u organizacijama javne uprave, te se stoga očekuje da će rezultati primarnog istraživanja, zasnovani na realnoj empiriji, stvoriti dobru naučno-istraživačku bazu za nova sekundarna istraživanja drugih autora, akademika i akademaca. O temi zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu zaposlenih u javnoj upravi nije napisano dovoljno, pogotovo u jednom multidisciplinarnom pristupu koji pored primarnog pravnog aspekta objedinjuje i socijalni, bezbednosni i organizacioni aspekt.

6.2. Društvena opravdanost istraživanja

Društveni značaj istraživanja ogleda se u eksplisitnom ukazivanju na trenutno zakonodavno, odnosno regulativno, bezbedosno i organizaciono stanje oblasti zaštita zdravlja i bezbednosti na radu u Republici Srbiji, sa konkretnim empirijskim podacima u pogledu stanja ovako definisane oblasti u javnom sektoru Republike Srbije, odnosno u njegovim organizacijama.

Ukazivanjem na trenutno stanje i davanjem preporuka o budućim smernicama delovanja u pogledu donošenja potrebnih zakona, podzakonskih akata, potom opštih akata, do uvođenja bezbednosnih i organizacionih unapređenja, postiže se društvena opravdanost istraživanja.

II ODREĐENJE TEORIJSKOG OKVIRA PREDMETA ISTRAŽIVANJA

1. Teorijsko određenje javne uprave

Pojam javne uprave je „osnovni i centralni pojam upravnog prava. Popović S.¹f ormuliše više pojmove javne uprave, razlikujući ga u užem i širem pogledu i potom razlažeći javnu upravu u širem smislu na državnu i nedržavnu odnosno društvenu javnu upravu. U užem smislu Popović smatra da je javna uprava u užem smislu podeljena na organizacioni i materijalni odnosno funkcionalni oblik.²

Nedržavna uprava predstavlja subjekte koji nisu državni ali imaju ovlašćenja da vrše upravne delatnosti. Populistički nedržavna uprava se naziva „javni sektor“ a čine ga javne ustanove i javne agencije koje imaju upravna javna ovlašćenja, ali i javne ustanove, javna preduzeća i drugi oblici organizovanja.

Lilić S, smatra da je **pojam uprave kompleksan kao i njegovo određivanje** te se mora odrediti i u teorijskom i u pozitivno pravnom smislu. Lilić smatra da se teorijski pojam uprave bazira na teorijskim prepostavkama, a pozitivno pravni na bazi definicije uprave sadržane u ustavu i važećim zakonima. Nekada dolazi do raskola ovih pojmoveva, što zahteva posebnu pažnju. Dalje razmatrajući teorijski pojam uprave, Lilić je definiše kao **složen pojam koji se odnosi na upravljanje stvarima ali i vladanje ljudima**. Upravljanje stvarima je procesno vezano za sprovođenje određenih aktivnosti pre svega „tehnološke regulacije radnog procesa na osnovu specijalizovanog iskustva i znanja“ (citat).³ Vladanje ljudima kako navodi Lilić, vezano je za „vršenje autoritativnih aktivnosti na osnovu opštih ili pojedinačnih zapovesti i vršenja radnji prinude.“⁴

Sam koncept upravljanja odnosi se na analizu odnosa između institucionalnog dizajna i efikasnosti, kao i efikasnost ishoda proizvedenih u okviru i strukturama same institucije pod potrebnim nadzorom.⁵

Definicija upravljanja Olivera Vilijamsona kaže da je upravljanje⁶ "vežba u proceni efikasnosti alternativnih načina (sredstava) organizacije".⁷ Tokom vremena, menjali su se stavovi o

¹ Popović, S. [1979]. Upravno pravo : opšti deo, 9. izmenjeno i dopunjeno izd. - Beograd : Savremena Administracija, str. 223.

² Martinović, A. [2011]. Slavoljub Popović o javnoj upravi. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu, (57), 223-229.

³ Lilić, S. [2014]. Upravno pravo upravno procesno pravo, osmo izdanje. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 25.

⁴ Lilić, S. [2014]. Upravno pravo upravno procesno pravo, osmo izdanje. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 25.

⁵ Armin Bogdandy, Rüdiger Wolfrum, Jochen Bernstorff, Philipp Dann, Matthias Goldmann. [2010-]. Beiträge zum ausländischen öffentlichen Recht und Völkerrecht 210, Publisher: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

⁶ Oliver E. Williamson. [1996]. The mechanisms of Governance. Oxford University Press.

prirodi, svrsi i funkcijama javne uprave. U različitim državama menjale su se i nadležnosti javne uprave kao i javni zadaci.⁸

Javna uprava na raspolaganju ima brojne alate odnosno instrumente uz pomoć kojih deluje, poput zakona i upravnih mera koje su često zapostavljene kada je u pitanju instrumentarij javne uprave. Reč je ne o posebnim aktima uprave, nego o posebnim instrumentima vršenja upravne funkcije koja imaju specifičnu pravnu prirodu.⁹

Danas, u Srbiji, i u mnogim drugim državama javna uprava predstavlja servis građana i privrednih subjekata i instrument za zadovoljavanje njihovih potreba.¹⁰ U Evropskoj uniji takođe, oblast javne uprave je važna i ima ulogu u kreiranju i sprovođenju evropskih politika.¹¹

Ono šte ja akutelno u mnogim državama je proces racionalizacije javne uprave, kao proces koji se realizuje u cilju “optimizacije državne uprave i njeno funkcionalno unapređenje.” Samim procesom moraju biti obuhvaćeni svi korisnici javnih sredstava, ali pre toga neophodno je definisati nadležnosti i odgovornosti svakog organa javne uprave, da bi se sagledalo gde se dupliraju poslovi i gde postoje tzv. uska grla kod operativnog funkcionisanja države te da bi se dobila potrebna usmerenja na bazi ovako dobijene matrice.¹²

2. Teorijsko određivanje zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu

2.1. Zdravlje zaposlenih

Prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu bezbednost i zdravlje na radu podrazumeva obezbeđivanje takvih uslova na radu kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuju povrede na radu, profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji pretežno stvaraju prepostavku za puno fizičko, psihičko i socijalno blagostanje zaposlenih.¹³

U Republici Srbiji, pored **Ustava**, različiti zakoni, strategije kao i opšti akti definišu opseg oblasti zaštite i sigurnosti zaposlenih. Reč je dakle o Ustavu RS¹⁴, Zakonu o radu¹⁵, Zakonu o

⁷ Original: Oliver Williamson's definition of governance: "an exercise in assessing the efficacy of alternative modes (means) of organization."

⁸ Wiśniewski, B., Zwęgliński, T., & Socha, R. [2016]. Javne uprave, javni poslovi – međusobni odnosi u kontekstu poljskog iskustva u oblasti bezbednosti i upravljanja sigurnošću. Facta universitatis - series: Working and Living Environmental Protection, 13(3), 189-196.

⁹ Vlaški, B. [2016]. Upravne mjere upravljenje prema privrednim subjektima - odabrana pitanja. Pravo i privreda, 54(4-6), 584-597.

¹⁰ Vranješ, N., & Vranješ, A. [2016]. Odnosi s javnošću u javnoj upravi Republike Srpske. Politeia, 6(11), 151-167.

¹¹ Đorđević, Z. N., & Trandafilović, S. K. [2016]. Racionalizacija javne uprave. Vojno delo, 68(2), 188-197.

¹² Đorđević, Z. N., & Trandafilović, S. K. [2016]. Racionalizacija javne uprave. Vojno delo, 68(2), 188-197.

¹³ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 - dr. zakon)

¹⁴ Ustav Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006)

¹⁵ Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US)

bezbednosti i zdravlju na radu¹⁶, ali i različitim kolektivnim ugovorima, kolektivnim ugovorima kod poslodavca, Ugovoru o radu, Nacionalnoj strategiji bezbednosti i zdravlju na radu 2013–2017¹⁷, Pravilniku o proceni rizika, Aktu o proceni rizika...¹⁸

Pored zaštite fizičkog integriteta zaposlenih, važna je i zaštita njihovog moralnog integriteta, jer u radnim procesima i u radnom odnosu uopšte nije ključna samo radna snaga, već i psihofizičko zdravlje. Kada je reč o zaštiti zaposlenih, tema je kako zaštita fizičkog tako i zaštita moralnog integriteta zaposlenih, jer u radnom odnosu je važna ličnost zaposlenih sa svim njenim svojstvima.¹⁹

Zastupljene su dve vrste zaštite zaposlenih u pogledu organizacije sistema zaštite zdravlja i bezbednosti na radu²⁰:

- 1) Sistem opšte zaštite zaposlenih,
- 2) Sistem posebne zaštite zaposlenih.

Opšta zaštita zaposlenih podrazumeva različite mere i aktivnosti za zaštitu bezbednosti i zdravlja svih zaposlenih, bez obzira gde rade i koje poslove obavljaju. Reč je o merama i aktivnostima koje sprečavaju ili ublažavaju štetno delovanje uslova rada i procesa rada na bezbednosti, zdravlje i radnu sposobnost zaposlenih.²¹

Posebna zaštita zaposlenih usmerena je na zaštitu zdravlja i bezbednosti pojedinih kategorija zaposlenih. Posebnom zaštitom se obezbeđuje dodatna zaštita osetljivih kategorija zaposlenih, lica ugroženog zdravlja, zaposlenih koji rade na poslovima sa povećanim rizikom i slično. U skladu sa pravilima i principima, sistem posebne zaštite zaposlenih funkcioniše utvrđenim zakonskim i drugim propisima. Poslodavci mu pridaju značaj, jer im je važno da su zaposleni zdravi i da se njihova bezbednost i njihovo zdravlje na radu maksimalno zaštite.²²

2.2. Bezbednost i zdravlje na radu

¹⁶ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 - dr. zakon)

¹⁷Nacionalna strategija bezbednosti i zdravlja na radu 2013-2017
<http://www.mnrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/Strategija%20bezbednosti%20i%20zdravlja%20na%20radu%20u%20RS%20za%20period%20od%202013%20do%202017.pdf> (datum pristupa 27.10.2017. godine)

¹⁸ Ilić, M. (2018). Menadžment ljudskih resursa – udžbenik. Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije, ITS – Beograd, str. 249.

¹⁹ Jovanović, P. P., & Božićić, D. M. [2016]. Zaštita i bezbednost zaposlenih na radu. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 50(3), 753-771.

²⁰ Kuljić, Ž., Marković, A., (2011). Osnovi upravljanja ljudskim resursima, Fakultet za obrazovanje diplomiranih pravnika i diplomiranih ekonomista za rukovodeće kadrove, Novi Sad. str 246.

²¹ Ivanjac, M., Luković, S., Mišljenović, D., Bezbednost na radu - sindikalni priručnik, UGS Nezavisnost, Beograd, 2010, str. 83.

²² Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 - dr. zakon)

Zaštita zdravlja i bezbednost na radu (bezbednost i zdravlje na radu) predstavljaju disciplinu koja se bavi unapređenjem uslova rada i radne sredine, potom prevencijom povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom, zaštitom i unapređenjem zdravlja zaposlenih. Efikasan sistem zaštite zdravlja i bezbednost na radu podrazumeva:²³

- Fizičku bezbednost i zaštitu zaposlenih;
- Emocionalnu bezbednost i zaštitu zaposlenih; i
- Socijalnu bezbednost i zaštitu zaposlenih;

Glavni razlog zbog kojeg je važno obezbediti radno okruženje je pre svega osiguranje bezbednosti zaposlenih, ali i veliki broj nesreća na radu. Danas se najčešće kada je reč o kancelarijskom poslu susrećemo sa sindromom bolesne zgrade i emitovanjem hemijskih supstanci zbog računara. Sa sindromom bolesne zgrade vezuju se glavobolja i prehlada usled lošije ventilacije, prašine, zagušljivih isparenja i slično.²⁴

Zdravstveni sistemi nisu u svim delovima sveta dobro razvijeni, te je često veoma teško dobiti odgovarajuću zdravstvenu negu u pravom trenutku. Kompanija treba da obezbedi odgovarajuće zdravstveno osiguranje i pravovremeni pristup odgovarajućim medikamentima. Naješće odgovarajuću negu mogu pružiti osiguravajuće kuće i privatni zdravstveni sistemi u inostranstvu, odnosno na lokaciji.²⁵

Kada je reč o institucionalnoj brizi o zaštiti i bezbednosti zaposlenih, **Međunarodna organizacija rada**²⁶ je svojom normativnom aktivnošću dala veliki doprinos poboljšanju položaja radnika na internacionalnom nivou. Donela je preko 180 konvencija i preko 190 preporuka kojima se obezbeđuje određeni minimum radnopravne i socijalne zaštite radnika, uključujući i njihovu bezbednost na radu.²⁷

²³ Vasić, D. (2009). Upravljanje ljudskim resursima – izvor poslovne uspešnosti. Novi Sad: Unija fakulteta Jugoistične Evrope. str. 356.

²⁴ Dessler, G., 2007, Osnovni menadžment ljudskih resursa, četvrto izdanje, Beograd: Datastatus, str. 315.

²⁵ Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P., Menadžment ljudskih potencijala, Zagrebačka škola ekonomije i menadžmenta, 2006, str. 187.

²⁶ Međunarodna organizacija rada <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (datum pristupa 30.12.2017. godine)

²⁷ International Labour Organisation <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (datum pristupa 04.04.2018. godine)

3. Teorijsko određenje organizacije i menadžmenta ljudskih resursa

3.1.Pojam i značaj organizacije

Oblik organizacije preduzeća, koji takođe nazivamo i organizacioni dizajn, je **model koji prikazuje stanje elemenata u organizaciji, uloge zaposlenih u izvršnim i upravljačkim procesima, kao i oblike interakcija**. Organizacioni dizajn prikazuje anatomiju (broj elemenata) i fiziologiju (oblici interakcija) organizacije preduzeća, odnosno izgled i osobine njegove organizacione strukture. Organizaciona struktura preduzeća se definiše kao sistem veza i odnosa između elemenata u organizaciji koji se projektuju za relativno duže vreme i formalno sankcioniše aktima preduzeća. Formalno sankcionisan model je relativno trajan, i zbog toga se naziva i bazični model organizacione strukture. Ovaj model ima obeležja koja se mogu ispoljavati kroz:

- Ponašanje preduzeća;
- Organizacionu kulturu preduzeća; i
- Stil upravljanja preduzećem.

Preduzeće je otvoren i dinamičan poslovni sistem koji svakog dana trpi interne i eksterne uticaje sredine i mora da reaguje. Dizajniranje organizacione strukture ili proces organizovanja je proces njenog formiranja, i on je sastavni deo menadžment procesa u preduzeću. To je upravljačka aktivnost iz koje nastaje odluka o definisanju elemenata u strukturi, dodeljivanje zadataka tim elementima i način njihovog povezivanja u celinu.

Organizaciona struktura preduzeća ili nekog organa je bazični faktor organizacionih i ekonomskih performansi preduzeća. Savremeno preduzeće testira kvalitet organizacione strukture putem zadovoljenje sledećih zahteva:

1. Da osposobi preduzeće da brzo reaguje na šanse i pretnje iz okruženja;
2. Da osposobi preduzeće da uspešno koordinira svoje aktivnosti zbog efektivnog poslovanja;
3. Da osposobi preduzeće da posluje efikasno, tj. da ostvari optimalan odnos između inputa i outputa.²⁸

Organizaciona struktura treba da osposobi preduzeće da se ponaša racionalno, a preduslovi za takvo ponašanje su:

- Fleksibilna organizacija;
- Stručnost i motivacija zaposlenih
- Slobodno i nezavisno vođstvo.

²⁸ Petković, M., Organizaciono ponašanje sa menadžmentom ljudskih resursa, CID Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Drugo izdanje, Beograd, 2008. str. 82.

Organizaciona struktura se formira u okviru organizovanja preduzeća, koje je **faza procesa upravljanja**. Preduzeće nastaje osnivanjem, a kako bi opstalo i funkcionsalo, treba ga organizovati. Organizovanje preduzeća je proces u kojem se vrše aktivnosti podele (diferencijacija) i povezivanja (integracija). Aktivnosti podele formiraju određeni broj organizacionih jedinica kojima se dodeljuju zadaci u izvršnom i upravljačkom procesu, dok, aktivnosti povezivanja služe da obezbede da preduzeće funkcioniše kao jedinstven poslovni sistem.

Organizovanje je složeni proces koji se sastoји iz dva pomenuta potprocesa. Aktivnosti podele, odnosno diferencijacija, sastoje se od podele rada i specijalizacije, podele nadležnosti i kompetencija. Kada je reč o potprocesu integracije, odnosno aktivnosti povezivanja, elementi koji je čine su sledeći: grupisanje jedinica (departmentalizacija) i uspostavljanje koordinacionog mehanizma.

Pojmom organizacija označava se posebna vrsta grupe, kao i za označavanje određenih karakteristika grupe i njene organizovanosti. Neki autori, kada je reč o definisanju organizacije, polaze od svojstva po kojima se organizacija razlikuje od ostalih tipova grupa, dok druga grupa autora navodi osnovne funkcije preduzeća kao tipa organizacije.²⁹

Jedna od jedinstvenih karakteristika organizacija je **način na koji svako razvija vlastite perspektive**, operativne politike i procedure, obrasce mišljenja, stavove i norme ponašanja. Ove karakteristike su često jedinstvene kao otisci prstiju ili potpis DNK; na isti način, dve organizacije, bez obzira koliko su slični po veličini, proizvodima, operativnom okruženju ili profitabilnosti, su isti. Svaki od njih je razvio svoj jedinstveni metod za indoktriniranje svojih zaposlenih, odgovarajući na pretnje i prilike za životnu sredinu i podržavanje ili obeshrabrvanje operativnih ponašanja.³⁰

Ljudske potrebe predstavljaju glavni razlog interesovanja ljudi za organizaciju i organizovanje. Naime, da bi zadovoljili sopstvene potrebe, ljudi moraju da organizuju proizvodnju, potrošnju, raspodelu i razmenu. Činjenica je da bi ludska civilizacija prestala da postoji ako ne bi bilo proizvodnje, već bi se samo trošile zalihe. Ljudi ne bi mogli da zadovoljavaju svoje egzistencijalne potrebe. Produkt evolucije jeste činjenica da su ljudske potrebe neograničene.³¹

Organizacija ukazuje na skup različitih resursa u okviru kog pojedinci ostvaruju interakciju i kroz relacije ispunjavaju opšte društvene, lične ciljeve i ciljeve principala, odnosno vlasnika biznisa. Organizacije **postoje sa ciljem olakšavanja obezbeđenja strukturiranog procesa u kojem pojedinci ostvaruju interakciju kako bi ispunili zacrtane ciljeve**. Organizacija je

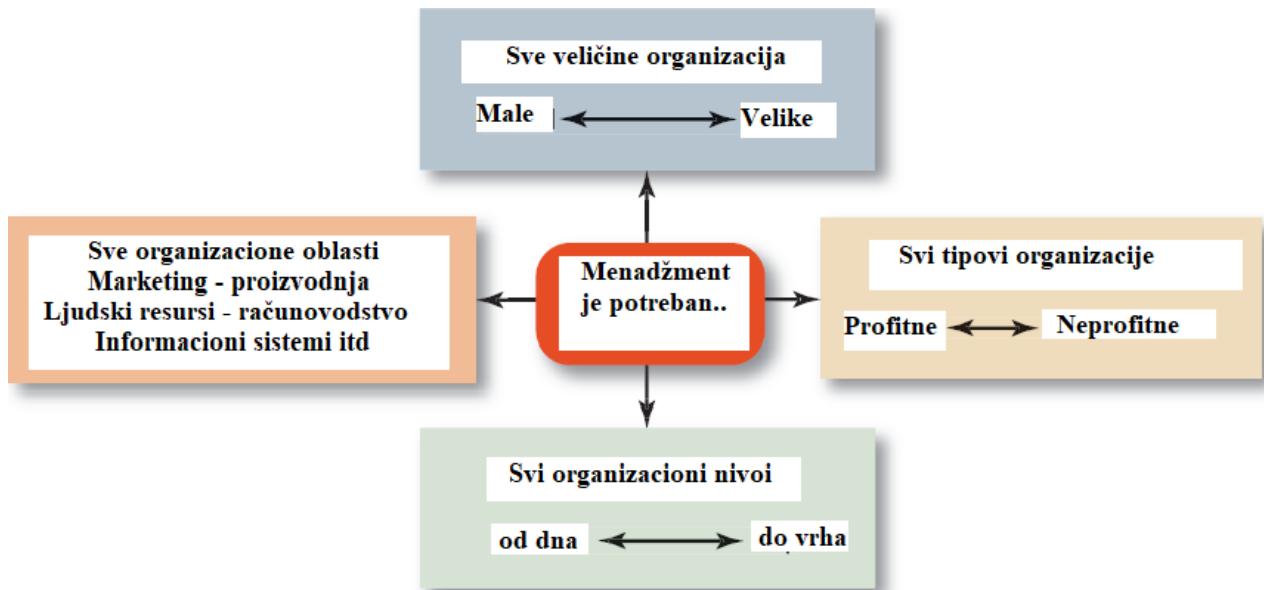
²⁹ Franceško, M., Mirković, B., Organizaciono ponašanje, Banja Luka, 2008. str. 39.

³⁰ Pinto, J. (2013). Project Management Achieving Competitive Advantage. Third Edition. Pearson. str. 44.

³¹ Ilić, M. Osnove ekonomije finansija i računovodstva. Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije. Beograd. 2017. str. 113.

struktura veza, ciljeva, moći, ponašanja itd. koji se javljaju kada ljudi rade zajedno.³² Pojam organizacije potiče od grčke reči *organon* što znači alat, sredstvo ili instrument. Tokom vremena, različiti autori su davali definicije organizacije, a upravo ono što je zajedničko svim definicijama organizacije jeste da organizacija predstavlja skup dve osobe ili više njih koji rade zajedno na određenom projektu/zadatu, kako bi ostvarili zacrtani cilj. Taj rad je vođen i koordiniran i zahteva podjednako angažovanje svih radnika.³³

Organizacijom **rukovode menadžeri različitih nivoa**. Menadžment je važan svim organizacijama, bez obzira na veličinu, tip, delatnost i organizacione ciljeve koje žele ostvariti.



Slika 1 Kome je potreban menadžment

Izvor: Robbins S, Coulter M, 2012, Management, 11th edition, Pearson International Edition, Prentice Hall, str. 289.

3.2.Istorijski razvoj organizacije

Grinberg, Dž., Baron, R., smatraju da je **organizacija nastala onda kada je nastao i ljudski rad**, zato što nije moguće da dvoje ili više ljudi sprovedu efikasan posao, a da nisu pri tom organizovani. Bez obzira koji posao je u pitanju, ukoliko ne postoji organizacija, ljudi bi bili samo skup u kojem bi svako od njih predstavljao zasebnu jedinku koja bi obavljala posao shodno svom sopstvenom nahođenju.³⁴

³² Weber M. (1947). The theory of Social and Economic Organization, Free Press, str. 17.

³³ Petrović, M., Janićijević, N., Bogićević Milikić, B., Aleksić Mirić, A., (2014). Organizacija, CID Ekonomskog fakulteta, Beograd, str. 10.

³⁴ Grinberg, Dž., Baron, R., (1998). Ponašanje u organizacijama: razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada, Želnid, Beograd, str. 243.

Naravno, najznačajniji preduslov neometanog postojanja i funkcionisanja organizacije zahteva postojanje resursa. Naravno, najznačajniji resurs jedne organizacije su upravo njeni zaposleni.³⁵

Sofer je 1975. godine, definisao organizaciju kao telo stvoreno sa određenim ciljem, u kome egzistira više učesnika koji su plaćeni i koordinirani (vođeni) ka zajedničkom ostvarenju.³⁶ Ovde se zapažaju sledeći koncepti: koordinacija aktivnostima, učešće više od jedne osobe kako bi se postigao - unapred zacrtani cilj. Stoga, organizacije su formirane tako da **okupe ljudе u jednu društvenu zajednicu koja stremi ka ostvarenju nekog cilja.**³⁷

Organizacije se razlikuju po veličini, delatnosti, ciljevima koje žele da ostvare, nameni, opsegu rada. Za uspeh i uspešnost u ostvarenju organizacionih ciljeva, odgovorni su menadžeri, koji upravljaju resursima (uključujući i ljudske resurse) i vode poslove organizacije, ili njenih manjih funkcija, u zavisnosti od nivoa menadžmenta kom pripadaju.³⁸

Veliki broj različitih ali opet srodnih naučnih disciplina posmatra organizacije i ljudе unutar njih. Rezultati koji se dobiju na ovaj način korisni su za **postizanje efikasnosti organizacija.**

3.3.Menadžment ljudskih resursa kao naučna disciplina

Menadžment ljudskih resursa predstavlja kompleksan pristup angažovanju ljudi na radu i upravljanja njihovim karijerama kroz sve faze razvoja organizacije i samih zaposlenih. Mnogi autori samtraju da je menadžment ljudskih resursa svojevrsna filozofija, ukoliko se analiziraju osnove razvoja menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline i njena veza sa teorijama ponašanja ljudi i organizacije.

Osnovna uloga ove naučne discipline odnosi se **na razmatranje doprinosa ljudi u organizacijama**, unapređenje performansi organizacije, kroz razvoj performansi zaposlenih, i aktivnu brigu o njima kroz obezbeđenje njihovog zdravlja i bezbednosti, ali i ostvarenja etičke komponente postupanja u pogledu ravnopravnosti polova i nacionalnosti, nulte tolerancije prema rasizmu.

Kao naučna disciplina, Menadžment ljudskih resursa formuliše različite politike i promoviše prakse zahvaljujući kojih se razvijaju organizacije, a vrednost zaposlenih se uvećava kroz obuku i razvoj, performanse i nagrade.

³⁵ Ilić, M. (2018). Menadžment ljudskih resursa – praktikum. Beograd: Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije, ITS – Beograd, str. 3.

³⁶ Sofer, C. (1975). Organizations in Theory and Practice, London:

³⁷ Robbins S, Judge T, (2013). Organizational Behavior, 15th edition, Pearson, str. 393.

³⁸ Robbins, S. (2003). Organization Behavior, Concepts, Controversies, Applications, Prentice Hall, New Jersey. Str. 283.

Prakse i politike menadžmenta ljudskih resursa utkane su u **generalnu strategiju i uskladene sa pojedinačnim strategijama**. Iako termin ljudskih resursa nije opšte prihvaćen u naučnoj javnosti usled stava da ljudi nisu resurs poput ostalih faktora proizodnje, ipak je pojam Menadžment ljudskih resursa naziv koji je opšte prihvaćen za ovu naučnu disciplinu.³⁹

Kroz savremenu istoriju menadžment ljudskih resursa je **menjaо fokus istraživačа** u zavisnosti od okruženja i percepcije poslodavaca o važnosti i značaju aktivnosti. Nastao je kao profesija u Prvom svetskom ratu, a 30-ih godina 20. veka razvila se kao zasebna nauka. Razvijao se pod uticajem industrijskih odnosa i sinhorno sa njihovim razvojem, ali i pod uticajem globalizacije, i internacionalizacije poslovanja. Važan uticaj na razvoj menadžmenta ljudskih resursa imalo je istraživanje i postignuti tzv. Hawthorne efekat.⁴⁰ Istovremeno, menadžment ljudskih resursa je važna upravljačka funkcija u organizaciji. Danas se definiše kao “upravljačka aktivnost koja podrazumeva obezbeđivanje, razvoj, prilagođavanje, usmeravanje i korišćenje ljudskih potencijala u skladu sa ciljevima organizacije, uz istovremeno poštovanje individualnih potreba i ciljeva zaposlenih”⁴¹

Menadžment ljudskih resursa posmatran kao naučna disciplina predstavlja **deo nauke o organizaciji** koji se bavi proučavanjem svih aspekata zaposlenosti u organizaciji. Pre nego što je pojam uveden u upotrebu u kontekstu upravljačke funkcije u organizacijama, govorilo se o personalnoj odnosno kadrovskoj funkciji.

Danas, menadžment ljudskih resursa označava **naučnu disciplinu, organizacionu upravljačku funkciju i praksu, kao i odnos prema ljudskom faktoru u organizaciji**. Savremen koncept kakav je i danas zastupljen krenuo je da se razvija početkom osamdesetih godina prošlog veka.⁴² Danas je menadžment ljudskih resursa sveobuhvatna naučna disciplina zasnovana na brojnim „interdisciplinarnim zvanjima psihologije rada, socijalne pedagogije, organizacionih nauka, sociologije, andragogije, ekonomije, informatike i prava.“⁴³

³⁹ Armstrong, M., Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan page, str. 1.

⁴⁰ Noe, R., 2010, Employee Training and Development, McGraw Hill str. 233, dostupno na: <http://202.74.245.22:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/435/Employee%20Training%20and%20Development.pdf?sequence=1> (pristupljeno 08.07.2018. godine)

⁴¹ Pržulj, Ž., (2011). Menadžment ljudskih resursa, Novi sad: Educons, str. 22.

⁴² Dessler, G., (2007). Osnovi menadžmenta ljudskih resursa, četvrto izdanje, Beograd: Datastatus, str. 16.

⁴³ Vujić, D., (2011). Upravljanje ljudskim resursima – izvor poslovne uspešnosti, USCEE. Beograd. str. 12.

3.4. Menadžment ljudskih resursa kao upravljačka funkcija u organizaciji i organima javne uprave Srbije

U okviru poslovnih organizacija odvijaju se **brojni procesi menadžmenta**, pa tako i menadžment ljudskih resursa, u okviru njegove upravljačke funkcije u organizaciji. Menadžment ljudskih resursa kao upravljačka funkcija kao centralnu ulogu ima organizovanje poslova vezanih za upravljanje najvrednijim resursom jedne organizacije – ljudskim resursom. Uprkos opštem stavu da ljudi ne mogu biti posmatrani kao drugi resursi koji se angažuju u procesu proizvodnje, ipak je u praksi i nauci zastupljen upravo ovaj termin – ljudski (resursi).

Ljudski resursi su „zaposleni u organizaciji, koji poseduju određene karakteristike (treninge, iskustva, sposobnost rasuđivanja, inteligenciju, interpersonalne relacije i slično) koje mogu da donesu ekonomsku vrednost organizaciji u kojoj su zaposleni“.⁴⁴ U poslovnim organizacijama, nosioci funkcije menadžmenta ljudskih resursa su svi nivoi menadžmenta.⁴⁵

Različite prakse organizovanja menadžmenta ljudskih resursa su zastupljene u poslovnim organizacijama, čak slične ili iste delatnosti, vrste tržita, broja zaposlenih i slično. Često u poslovnoj praksi u Republici Srbiji nisu zastupljene preporučena organizaciona ili upravljačka rešenja.

Važan segment brige o zaposlenima u svakoj organizaciji je i njihovo **motivisanje**. Brojni autori se slažu oko stava da su ljudski resursi najvažniji resurs važan za opstanak i rast i razvoj organizacija. Takođe, nevezano za to da li je organizacija deo privatnog ili javnog sektora, odnosno državne uprave, neophodno je da konstantno ulaže u razvoj veština zaposlenih i da upravlja njihovom karijerom.⁴⁶

Dessler smatra da su **glavne aktivnosti linijskih menadžera** u okviru menadžmenta ljudskih resursa:⁴⁷

- Staviti pravu osobu na pravi posao;
- Obučiti zaposlene za nova radna mesta;
- Poboljšanje performansi rada svake osobe;
- Ostvarivanje kreativne saradnje i razvoj dobrih radnih odnosa;
- Tumačenje politika i procedura organizacije;
- Kontrolisanje troškova rada;

⁴⁴ Bogićević Milikić, B.,(2015). Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski fakultet Beograd, str. 16.

⁴⁵ Ilić, M. (2018). Menadžment ljudskih resursa – udžbenik, Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije, ITS – Beograd. str. 12.

⁴⁶ Paunović, M., Špiler, M., & Paunović, D. [2015]. Uticaj motivacije i organizacionog ponašanja na produktivnost rada. Tekstilna industrija, 63(4), 27-44.

⁴⁷ Dessler, G., (2013). The Strategic Role of Human Resource Management, 13th edition, Prentice Hall. str. 35.

- Razvijanje potencijala svake osobe;
- Stvaranje i održavanje morala odeljenja; i
- Zaštita zdravlja zaposlenih i fizičkih uslova rada.

U pogledu **menadžmenta ljudskih resursa u javnoj upravi**, postoje određene specifičnosti vezane za samu prirodu poslova koji se u javnoj upravi obavljaju. Često su javni službenici u obavezi da odgovore na suprostavljene zahteve, da rade pod pritiskom i slično. Stoga se moraju redefinisati prioriteti, smatraju Nikolić, Raičević, Prkopović, a sve u cilju obezbeđenja efikasnije javne uprave.

Autori smatraju da ljudski resursi u javnoj upravi moraju biti doživljeni „**kao sredstvo i investicija a ne kao trošak**“, te posebno naglašavaju ulogu performansi i rezulta, radije nego pravila odnosno procesa. U pogledu upravljanja ljudskim resursima i faze merenja performansi, autori smatraju da je neophodno vršiti podsticanje boljih performansi, te da se na taj način vrši diferenciranje talenata u odnosu na druge, ne insistirati na jednakosti i nagrađivanje sprovoditi na bazi realnog individualnog učinka i rezultata, a ne aktivnosti i prisutnosti. Naravno, to podrazumeva i određene veštine i znanja koje moraju da poseduju menadžeri za ljudske resurse u javnoj upravi, a efekat bi bio višestruk i reflektovao bi se i na budžet.⁴⁸

U pogledu držane uprave, Zakon o državnoj upravi⁴⁹ određuje obaveze državnih službenika kao lica koja imaju prava i obaveze da obavljaju poslove iz delokruga organa državne uprave. U pitanju su službenici sa položenim državnim stručnim ispitom shodno zakonu o državnim službenicima⁵⁰ i Izmena i dopunama zakona o državnim službenicima⁵¹. Pomenutim Zakonom o državnim službenicima⁵² uređena su prava i dužnosti državnih službenika i nameštenika, ali drugim zakonima. Zakon o državnim službenicima pravi razliku između državnog službenika i nameštenika, pa nameštenika određuje kao osobu zaduženu za prateće pomoćno-tehničke poslove u državnom organu, a državnog službenika kao lice koje sprovodi različite poslove iz delokruga državnih organa.⁵³

Za poslodavca i jedni i drugi imaju Republiku Srbiju, u čije ime deluje rukovodilac državnog organa, kao imalac različitih prava i ovlašćenja. Zakon kao treću grupu predviđa i funkcionere, koji

⁴⁸ Nikolić, M. M., Raičević, M., & Prokopović, K. S. [2011]. Menadžment ljudskih resursa u javnoj upravi. Ekonomika, 57(1), 184-192.

⁴⁹ Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)

⁵⁰ Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

⁵¹ Zakon o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima („Sl. glasnik RS“, br. 94/2017)

⁵² Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

⁵³ Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

nisu ni državni službenici niti nameštenici. U pitanju su stoga (citat): “narodni poslanici, predsednik Republike, sudije Ustavnog suda, članovi Vlade, sudije, javni tužioci, zamenici javnih tužilaca i druga lica koja na funkciju bira Narodna skupština ili postavlja Vlada i lica koja prema posebnim propisima imaju položaj funkcionera.”⁵⁴

Prava i dužnosti državnih službenika koja nisu određena Zakonom o državnim službenicima predmet su primene opštih propisa o radu i Kolektivnog ugovora za državne organe koji zaključuju Vlada i reprezentativni sindikati.⁵⁵ U pogledu prava i dužnosti nameštenika primenjuju se opšti propisi o radu i poseban kolektivni ugovor, ako ovim ili posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Zakon o radu⁵⁶ i odredbe koje on predviđa takođe se odnose i na “zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno.”

⁵⁴ Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

⁵⁵ Poseban kolektivni ugovor za državne organe ("Sl. glasnik RS", br. 25/2015, 50/2015, 20/2018 i 34/2018)

⁵⁶ Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017)

III ANALIZA PRAVNOG I POLITIČKOG POLOŽAJA I NACIONALNE REGULATIVE FUNKCIONISANJA JAVNE UPRAVE REPUBLIKE SRBIJE

1. Javna uprava Republike Srbije

U savremenom kontekstu, u proteklih 20 godina, menjali su se pogledi na svrhu, prirodu i na funkciju koju ima javna uprava.⁵⁷ Lilić smatra da se pojam „uprava“ odnosi na upravljanje stvarima (različite aktivnosti radnih procesa na osnovu znanja i iskustva) ali i vladanje ljudima, odnosno sprovođenje „autorirativnih aktivnosti na osnovu političke vlasti i sile“.⁵⁸

U zastupljenoj teoriji, pogotovo kod profesora Radomira Lukića, nalazimo da u upravu ulaze samo odnosi vlasti, te da je država organizacija sa monopolom na fizičku silu, te da je njena vlast suverena i u funkciji održavanja definisanog načina proizvodnje u skladu sa interesima onih koji vladaju. Dalje, uprava prema profesoru Lukiću, postoji da bi donosila akte kojima se određuju dispozicije i da bi se vršili materijalni akti u nadležnosti države.⁵⁹

Profesor Lukić i njegovi sledbenici smatraju da su upravni poslovi oblik vršenja državne vlasti te da upravu čine „aktivnosti vršenja vlasti na određeni način“. One aktivnosti koje nisu deo vršenja vlasti nisu uprava. Profesor Ratko Marković takođe smatra da je uprava pravo rešavanja državne vlasti.⁶⁰

Ustav Republike Srbije donet 1990 godine⁶¹ kretao je od koncepta da je **upravna funkcija jedino funkcija vlasti**. Međutim, definisanje poslova državne kroz Strategiju reforme državne uprave iz 2004. godine kreće od stava da uprava nije instrument vlasti već je javni servis građana usled neizbežnih trendova. To je i potvrđeno Zakonom o državnoj upravi Srbije iz 2005. godine⁶² koji je definsiano širok opseg poslova državne uprave. Nastavak prihvatanja neizbežnih trendova nastavljen je donošenjem (još uvek aktuelnog ustava) 2006. godine koji je naveo da se državna uprava u pogledu poslova i broja ministarstva uređuje zakonima.⁶³

⁵⁷ Wiśniewski, B., Zwęgliński, T., & Socha, R. [2016]. Javne uprave, javni poslovi – međusobni odnosi u kontekstu poljskog iskustva u oblasti bezbednosti i upravljanja sigurnošću. Facta universitatis - series: Working and Living Environmental Protection, 13(3), 189-196.

⁵⁸ Lilić, S. [2014]. Upravno pravo upravno procesno pravo, osmo izdanje. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 25.

⁵⁹ Lukić, R. Košutić B.[2008]. Uvod u pravo. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu. str. 63.

⁶⁰ Lilić, S. [2014]. Upravno pravo upravno procesno pravo, osmo izdanje. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

⁶¹ Ustav Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 1/1990)

⁶² Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007 i 95/2010)

⁶³ Lilić, S. [2007]. Poslovi državne uprave u zakonodavstvu i novom ustavu Srbije. Projekat „Razvoj pravnog sistema Srbije i harmonizacija sa pravom Evropske unije (pravni, ekonomski i sociološki aspekti) Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.“

Nakon donošenja Ustava Srbije 1990 godine⁶⁴ srpska uprava je napustila tradicionalne vrednosti. Došlo je do **centralizacije, političkog voluntarizma** (volja pre razuma) i **umanivanja značaja i uloge državne uprave**. Pogovo usled umanjivanja zarada koje su kulminirale 1996. godine (i bile znatno niže nego u privatnom sektoru ili javnim preduzećima). Takođe, nije postojala mogućnost napretka kadrova u državnoj upravi na bazi kvaliteta i sposobnosti. Ovi faktori su doveli do manjka motivacije zaposlenih i opadanja kvaliteta javnih usluga. Dakle, **manjak stručnih i iskusnih kadrova, loša motivacija i učinak zaposlenih, nizak kvalitet javnih usluga, loša reputacija uprave**, predstavljaju sliku javne uprave. Nova vlada 2000. godine je definisala reformu državne uprave kao jedan od prioriteta, ali sa nedovoljnim uspehom je ovaj priritet realizovan. Započete reforme nisu imale dobar institucionalni okvir, a dodatna komplikacija se odnosila na nedovoljnu slogu unutar vladajuće koalicije.⁶⁵

2. Određenje pravnog i političkog položaja javne uprave Republike Srbije

U okviru pravne teorije zatiču se tri principa vertikalne organizacije vlasti. U pitanju je decentralizacija, dekoncentracija i devolucija.⁶⁶ **Dekoncentracija** kao pojava vezana za organe uprave predstavlja odnos između „centralnih i necentralnih organa uprave bez disperzije vlasti“.⁶⁷

U okviru **devolucije** viši organi na niže prenose vlast odlučivanja, a prenos vlasti obuhvata upravnu funkciju, izvršnu i i zakonodavnu vlast. Ukoliko se vlast prenosi devolucijom ista se sprovodi zakonima, a ne ustavom. Decentralizacija kao ustavna kategorija odnosi se na ustavom garantovano pravo odnosno položaj.

Decentralizaciju upravne funkcije imamo u obliku funkcionalne i teritorijalne decentralizacije. Teritorijalna decentralizacija podrazumeva teritorijalnu autonomiju ali i lokalnu samoupravu. U Republici Srbiji i u drugim savremenim državama sinhrono postoje **elementi i decentralizacije kao i centralizacije (na osnovu ustava)**. Koliko će se efikasno sprovesti decentralizacija u nekoj državi zavisi od brojnih uticaja, kao i visine odnosno obima javnih prihoda neophodnih za pokrivanje javnih rashoda službi u organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave.⁶⁸

⁶⁴ Ustav Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 1/1990)

⁶⁵ Strategija reforme državne uprave u Republici Srbiji, oktobar 2004, Vlada Republike Srbije.

⁶⁶ Pejić, I. (2007) Decentralizacija vlasti i organizovanje regionalnih jedinica. Niš. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu.

⁶⁷ Čiplić, S., Marinković, D., & Lazar, Ž. [2016]. Racionalizovana decentralizacija i njen uticaj na položaj građana i nacionalnih manjina u Republici Srbiji. Sociološki pregled, 50(1), 23-39.

⁶⁸ Martinović, A. [2000-2001]. O decentralizaciji državne vlasti. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 34-35(1-3), 177-185.

Nadležnosti jedne institucije daju joj autonomiju. U dokumentu važnom za decentralizaciju, Evropskoj povelji o lokalnoj samoupravi⁶⁹ donetoj u Strazburu 1985. godine⁷⁰ apostrofira se **važnost postojanja decentralizacije državne uprave** i lokalne samourpave, sa čim se slaže i veliki broj autora smatrajući da kako se država odnosi prema decentralizaciji to ukazuje na postojanje demokratije. Ukoliko se vladajući aparat zalaže za decentralizaciju on želi da uključi građane u donošenje odluka, stvarajući partnerstvo i odgovornost građana jednog društva.⁷¹

Pravi teoretičari smataju da je u Republici Srbiji sprovedena decentralizacija samo parcijalno odnosno da ne postoji racionalna decentralizacija jer nije ujednačeno sprovedena vertikalna organizacija, te postoji deficit u državnoj strukturi, različit disbalans u nadležnostima.⁷²

Decentralizacija podrazumeva **vertikalno prostiranje i relacije između države i manjih (užih) „političkih zajednica regionalnih/pokrajina i jedinica lokalne samouprave.“**⁷³

Prema Ustavu iz 1990 koji je definisao postojanje centralnog nivoa vlasti i teritorijalne autonomije (Autonomna pokrajina Vojvodina i Autonomna pokrajina Kosovo i Metohija). Ovim ustavom definisano je postojanje i teritorijalnih jedinica (lokalna samouprava). Uredba Vlade 1992. godine, podrazumeva obrazovanje okruga kao oblika dekoncentracije.

Republika Srbija je uređena i **Zakonom o teritorijalnoj organizaciji i lokalnoj samoupravi** iz 1991. godine⁷⁴, koji je podrazumevao da osnov teritorijalne organizacije i lokalne samouprave čine opštine, gradovi i naseljena mesta. Pomenuta uredba iz 1992. godine definiše poslove državne uprave koje ministarstva obavljaju u okruzima (van sedišta). Novi zakon o teritorijalnoj organizaciji Republike Srbije iz 2007. godine⁷⁵, dopunjjen i menjan u dva navrata 2016. i 2018. godine određuje teritoriju teritorijalnih jedinica i uređuje druga pitanja koja su značajna za teritorijalnu organizaciju naše zemlje. Član dva ovog zakona kaže da “teritorijalnu organizaciju Republike Srbije čine opštine, gradovi i grad Beograd kao teritorijalne jedinice i autonomne pokrajine kao oblik teritorijalne autonomije.”

⁶⁹ Evropska povelja o lokalnoj samoupravi, Savet Evrope (ETC No. 122)

⁷⁰ Zakon o potvrđivanju Evropske povelje o lokalnoj samoupravi ("Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori ", br. 70/2007)

⁷¹ Simić, I. [2017]. Zajednica srpskih opština kao srednji nivo upravne vlasti na Kosovu i Metohiji u skladu sa Briselskim sporazumom. Megatrend revija, 14(3), 37-46

⁷² Čiplić, S., Marinković, D., & Lazar, Ž. [2016]. Racionalizovana decentralizacija i njen uticaj na položaj građana i nacionalnih manjina u Republici Srbiji. Sociološki pregled, 50(1), 23-39.

⁷³ Čiplić, S., Martinović, A., & Rajić, N. [2016]. Ustavni okviri procesa decentralizacije i reforme upravljanja državom na primerima Srbije i Hrvatske. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 50(1), 161-182.

⁷⁴ Zakon o teritorijalnoj organizaciji i lokalnoj saoupravi Republike Srbije ("Službeni glasnik RS", br. 47/91, 79/92, 82/92 - ispr., 47/94 i 49/99 -dr. zakon)

⁷⁵ Zakon o teritorijalnoj organizaciji Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 129/2007, 18/2016 i 47/2018)

Reforma državne uprave iz 2004. godine bila je bazirana na principima decentralizacije, depolitizacije, profesionalizacije, racionalizacije i modernizacije. Predstavljala je dobar početak reforme javne uprave.⁷⁶

Nova strategija reforme javne uprave iz 2014. godine predstavlja nastavak reformskih mera. Opšti cilj ove reforme je dalje unapređenje javne uprave.⁷⁷ Ova reforma nalazi da se odgovarajućim zakonom određeni poslovi po teritorijalnom principu mogu prebaciti na nivo upravnog okruga ili mogu biti povereni delokrugu organa javne uprave na nivou lokalne smaouprave ili pokrajinske autonomije.

Uredbom o upravnim okruzima⁷⁸ formirani su upravni okruzi, isti imenovani sa definisanim područjima i sedištima.

Popović, Marković i Petrović⁷⁹ nalaze da u slučaju kada je decentralizacija personalna, dolazi do poveravanja poslova grupi ljudi koje povezuju neke zajedničke osobine. Realna, odnosno funkcionalna decentralizacija se javlja kada se poslovi poveravaju posebnom organu shodno vrsti poslova. Pored toga Marković smatra da decentralizacija može biti teritorijalna i funkcionalna, negirajući time postojanje personalne neteritorijalne decentralizacije.⁸⁰

Funkcionalna decentralizacija kao koncept, zasnovana je na priznaju prava javnim službama na određeni stepen nezavisnosti (rukovođenje i upravljanje).⁸¹

U **funkcionalnu decentralizaciju** ubrajaju se oblasti za koje se vrši zasebno planiranje ili npr. ekonomski regioni odnosno oni koji imaju funkcije u oblasti npr. životne sredine, potom administrativni regioni ili oni koji postoje zarad određenih zahteva, najčešće socijalnih.⁸²

Poslovi uprave Republike Srbije obavljaju se na republičkom, nivou pokrajinske autonomije i lokalne samouprave.⁸³ Republika Srbija i jedinica lokalne samouprav meogu dodeliti poslove iz svog delokruga (upravne) po funkcionalnom ili po personalnom principu.

U Republici Srbiji, u našem pravnom sistemu ima nekoliko fondova (organizacija), npr. za obavezno socijalno osiguranje, sa statusom pravnih lica.⁸⁴ Takođe, postoje i Fond za razvoj⁸⁵ i Fond

⁷⁶ Strategija reforme državne uprave u Republici Srbiji, oktobar 2004, Vlada Republike Srbije.

⁷⁷ Strategija reforme javne uprave u Republici Srbiji (Sl. Glasnik RS br 9/14 , 42/14 - ispravka).

⁷⁸ Uredba o upravnim okruzima ("Sl. glasnik RS", br. 15/2006).

⁷⁹ Popović, S. Marković, B. Petrović M. [2002]. Upravno pravo – opšti deo, Beograd. str. 121–126.

⁸⁰ Marković, R. [1987]. Teorijskopravni i ustavnopravni model autonomije. Niš: Federacija i Federalizam. str 335.

⁸¹ Maksimović, A. [2013]. Lokalna samouprava u vertikalnoj organizaciji vlasti. Pravno-Ekonomske Pogledi, br. 2/13.

⁸² Vučetić, D. Janićijević, D. [2006]. Decentralizacija kao polazište daljeg razvoja Srbije – priručnik. Nacionalna koalicija za decentralizaciju. Niš: Centar za razvoj građanskog društva PROTECTA, str. 38.

⁸³ Strategija reforme javne uprave u Republici Srbiji (Sl. Glasnik RS br 9/14 , 42/14 - ispravka)

⁸⁴ Videti: Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje <http://www.pio.rs/cir/> (datum pristupa 12.12.2018. godine); Republički fond za zdravstveno osiguranje <https://www.rfzo.rs/> (datum pristupa 12.12.2018. godine); Fond za socijalno osiguranje vojnih osiguranika <http://www.fsovo.mod.gov.rs/> (datum pristupa 12.12.2018. godine);

⁸⁵ Videti: Fond za razvoj Republike Srbije <https://fondzarazvoj.gov.rs/cir> (datum pristupa 12.12.2018. godine).

za inovacionu delatnost.⁸⁶ U našem pravnom sistemu na nivou autonomne pokrajine ili lokalne samouprave postoje takođe fondovi, a potom i budžetski fondovi.

3. Javna uprava u pravnom sistemu Republike Srbije

Javna uprava Republike Srbije sačinjava **organizacioni sistem uprave Republike Srbije**. Javnu upravu Republike Srbije čine organi uprave, odnosno upravne organizacije i nedržavni subjekti. Državna uprava sačinjena je od organa uprave i upravne organizacije. Zakon o državnoj upravi Republike Srbije⁸⁷ u članu jedan definiše državnu upravu kao deo izvršne „Republike Srbije koji vrši upravne poslove u okviru prava i dužnosti Republike Srbije“. Upravni poslovi u okviru prava i dužnosti se zakonom imenuju kao „poslovi državne uprave“.

Državnu upravu Republike Srbije prema Zakonu o državnoj upravi sačinjavaju ministarstva, organi uprave u sastavu ministarstava i posebne organizacije, zajednički imenovani kao organi državne uprave, čiji delokrug rada je predmet definisanja različitih zakona, kao i njihovo osnivanje, a oni sami pod direktnim nadzorom Vlade i indirektnim nadzorom Narodne skupštine. Zakon predviđa **mogućnost poveravanja autonomnim pokrajinama, opštinama, gradovima, javnim agencijama i drugim organima kao imaočima javnih ovlašćenja**.

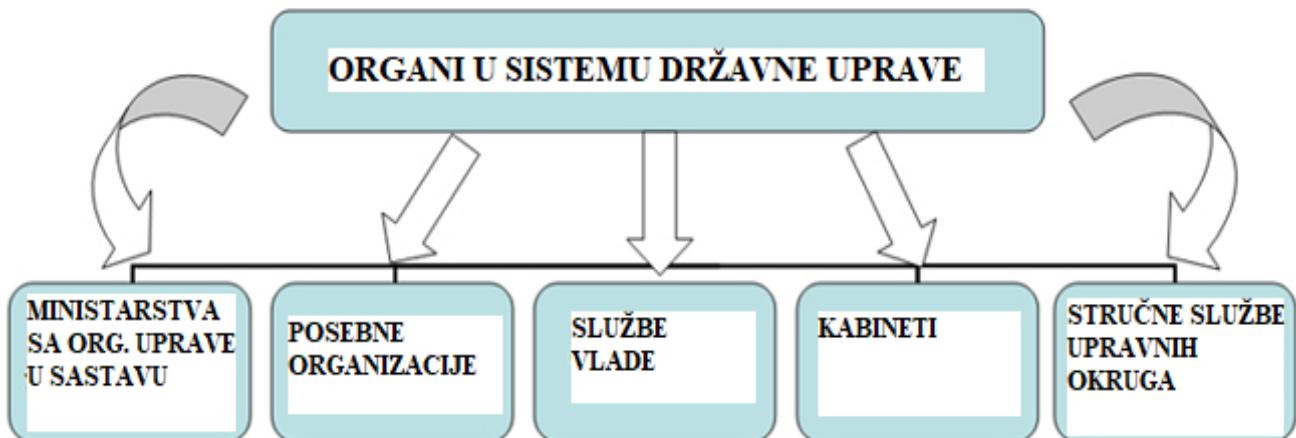
Organji državne uprave prema pomenutom zakonu mogu **samoštalno obavljati svoje poslove u okviru definisanih pravnih akata koji ih određuju**. U obavezi su da poštaju stručnost, te da budu politički neutralni i nepristrasni, te da budu delotvorni kada ostvaruju pravo stranaka koristeći najpovoljnija sredstva za stranke u upravnom postupku, uz obaveznost postizanja svrhe i cilja zakona, a pri tom poštujući njihovu ličnost i dostojanstvo. Zakon o državnoj upravi predviđa javnost u radu organa državne uprave shodno Zakonu koji reguliše pristup informacijama od javnog značaja.⁸⁸

U pogledu poslova državnih organa, glavne aktivnosti se odnose na učešće u politici vlade kroz pripremu zakona, propisa i opštih akata vlade, izradi strategija i učešću u drugim merama kojima se oblikuje politika Vlade, direktno, ili preko ministarstva kao što je slučaj sa organima uprave koji posluju u sastavu ministarstva. Takođe, važan posao je i praćene stanja u okviru oblasti njenog delokruga rada. Organji državne uprave takođe izvršavaju različite zakone, propise i opšte akte, ali ne donose propise, osim pravilnika, naredbi i uputstava (objavljuju se u Službenom glasniku Republike Srbije), shodno ovlašćenju dobijenim određenim zakonom ili propisom Vlade.

⁸⁶ Videti: Fond za inovacionu delatnost <http://www.inovacionifond.rs/> (datum pristupa 12.12.2018. godine);

⁸⁷ Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)

⁸⁸ Zakon o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja („Sl. glasnik RS“, br. 120/04, 54/07, 104/09 i 36/10)



Slika 2 Organi u sistemu državne uprave

Izvor: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018).⁸⁹

Ministarstva i posebne organizacije ne mogu propisom određivati svoje ili tuđe nadležnosti, niti fizičkim i pravnim licima ustanovljavati prava i obaveze koje nisu već ustanovljene zakonom. Organi državne uprave rešavaju o žalbama na upravne akte u upravnim stvarima i vrše inspekcijski nadzor u pogledu sprovođenja zakona i drugih propisa shodno posebnim zakonima. Organi državne uprave se takođe staraju o javnim službama, shodo zakonima i ovlašćenjima koje imaju, ali imaju i podsticajnu funkciju u pogledu razvoja oblasti iz svog delokruga rada. Takođe, obavljaju i druge stručne poslove.⁹⁰

Zakon definiše **uređenje organa državne uprave u pogledu obrazovanja ministarstva (u jednoj ili više međusobno povezanih oblasti)**. Takođe, zakon definiše postojanje ministra koji rukovodi ministarstvom, njegova ovlašćenja i nadležnost. Isti je slučaj i za druge pozicije (državni sekretar, pomoćnik ministra, sekretar ministarstva i posebni savetnici).

⁸⁹ Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018). <http://www.mduls.gov.rs/latinica/organi-drzavne-uprave.php> (datum pristupa 01.07.2018. godine)

⁹⁰ Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)

Tabela br. 1 Ministarstva Republike Srbije sa organima uprave u sastavu⁹¹

MINISTARSTVO FINANSIJA - Poreska uprava - Uprava Carina - Uprava za trezor - Uprava za javni dug - Uprava za duvan - Uprava za sprečavanje pranja novca - Uprava za slobodne zone
MINISTARSTVO PRIVREDE - Direkcija za mere i dragocene metale - Uprava za brzi odgovor
MINISTARSTVO POLJOPRIVREDE, ŠUMARSTVA I VODOPRIVREDE - Uprava za veterinu - Uprava za zaštitu bilja - Republička direkcija za vode - Uprava za šume - Uprava za agrarna plaćanja - Direkcija za nacionalne referentne laboratorije - Uprava za poljoprivredno zemljište
MINISTARSTVO ZAŠTITE ŽIVOTNE SREDINE - Agencija za zaštitu životne sredine
MINISTARSTVO GRAĐEVINARSTVA, SAOBRAĆAJA I INFRASTRUKTURE - Uprava za utvrđivanje sposobnosti brodova za plovidbu - Direkcija za vodne puteve
MINISTARSTVO RUDARSTVA I ENERGETIKE - Uprava za rezerve energenata
MINISTARSTVO TRGOVINE, TURIZMA I TELEKOMUNIKACIJA
MINISTARSTVO PRAVDE - Uprava za izvršenje krivičnih sankcija - Direkcija za upravljanje oduzetom imovinom - Uprava za saradnju s crkvama i verskim zajednicama
MINISTARSTVO DRŽAVNE UPRAVE I LOKALNE SAMOUPRAVE - Upravni inspektorat

⁹¹ Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave <http://www.mduls.gov.rs/latinica/organi-drzavne-uprave.php> (datum pristupa 01.07.2018. godine)

MINISTARSTVO UNUTRAŠNJIH POSLOVA
MINISTARSTVO ODBRANE
- Inspektorat odbrane - Vojnobezbednosna agencija - Vojnoobaveštajna agencija
MINISTARSTVO SPOLJNIH POSLOVA
- Uprava za saradnju s dijasporom i Srbima u regionu
MINISTARSTVO ZA EVROPSKE INTEGRACIJE
MINISTARSTVO PROSVETE, NAUKE I TEHNOLOŠKOG RAZVOJA
MINISTARSTVO ZDRAVLJA
- Uprava za biomedicinu
MINISTARSTVO ZA RAD, ZAPOŠLjAVANjE, BORAČKA I SOCIJALNA PITANjA
- Inspektorat za rad - Uprava za bezbednost i zdravlje na radu
MINISTARSTVO OMLADINE I SPORTA
MINISTARSTVO KULTURE I INFORMISANJA

Izvor: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018)⁹²

Zakon o ministarstvima i Zakon o izmenama i dopunama zakona o ministarstvima predviđa 16 ministarstava.⁹³ U sastavu ministarstva postoje uprave, inspektorati i direkcije. Zakon o državnoj upravi u članu 29. navodi da se uprava "obrazuje za izvršne i s njima povezane inspekcijske i stručne poslove, inspektorat za inspekcijske i s njima povezane stručne poslove, a direkcija - za stručne i s njima povezane izvršne poslove koji se, po pravilu, odnose na privredu" Definišu se i rukovodioci organa kao što su direktor organa u sastavu, pomoćnik direktora u sastavu, savetnik.

Unutrašnji nadzor koji organi državne uprave vrše nad drugim organima državne uprave i imaočima javnih ovlašćenja, kroz različite oblike nadzora, definišući ovlašćenja u vršenju nadzora nad radom. U pogledu usmeravanja organizacije poslova i načina rada, zakon predviđa instrukciju, uz određena ograničenja.

Imaoči javnih ovlašćenja imaju ista prava i dužnosti u organima državne uprave, a finansiraju se iz budžeta Republike Srbije. Imaoči javnih ovlašćenja imaju određena ograničenja u poveravanju poslova državne uprave. Vlada rešava sukobe nadležnosti između organa državne uprave i imaoča javnih ovlašćenja.

⁹² Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018) <http://www.mduls.gov.rs/latinica/organi-drzavne-uprave.php> (datum pristupa 01.07.2018. godine)

⁹³ Zakon o izmenama i dopunama Zakona o ministarstvima ("Sl. glasnik RS", br. 62/2017)

U pogledu relacija državne uprave i drugih organa, **Vlada daje smernice svojim zaključcima u sprovodenju politika i izvršavanju zakona i drugo.**

Zarad usmeravanja određenih poslova vlada može osnovati **koordinaciona tela**.

U državnoj upravi postoje i **posebne organizacije** koje se obrazuju za "stručne i s njima povezane izvršne poslove čija priroda zahteva veću samostalnost od one koju ima organ u sastavu". U pitanju su sekretarijati i zavodi, pa čak i druge organizacije, njihovo rukovođenje i nadzor (direktor, zamenik direktora posebne organizacije, pomoćnik direktora). ⁹⁴ Osnivanje posebnih organizacija regulisano je i Zakonom o ministarstvima Republike Srbije.⁹⁵

Tabela br. 2 Posebne organizacije

1.	REPUBLIČKI SEKRETARIJAT ZA ZAKONODAVSTVO
2.	REPUBLIČKA DIREKCIJA ZA ROBNE REZERVE
3.	REPUBLIČKI ZAVOD ZA STATISTIKU
4.	REPUBLIČKI HIDROMETEOROLOŠKI ZAVOD
5.	REPUBLIČKI GEODETSKI ZAVOD
6.	REPUBLIČKA DIREKCIJA ZA IMOVINU REPUBLIKE SRBIJE
7.	CENTAR ZA RAZMINIRANJE
8.	ZAVOD ZA INTELEKTUALNU SVOJINU
9.	ZAVOD ZA SOCIJALNO OSIGURANJE
10.	REPUBLIČKI SEKRETARIJAT ZA JAVNE POLITIKE
11.	UPRAVA ZA JAVNE NABAVKE
12.	REPUBLIČKI SEIZMOLOŠKI ZAVOD
13.	KOMESARIJAT ZA IZBEGLICE I MIGRACIJE
14.	BEZBEDNOSNO-INFORMATIVNA AGENCIJA
15.	REPUBLIČKA AGENCIJA ZA MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA
16.	DIREKCIJA ZA ŽELEZNICE
17.	GEOLOŠKI ZAVOD SRBIJE
18.	CENTAR ZA ISTRAŽIVANJE NESREĆA U SAOBRAĆAJU

Izvor: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018)⁹⁶

⁹⁴ Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)

⁹⁵ Zakon o ministarstvima ("Sl. glasnik RS", br. 44/2014, 14/2015, 54/2015, 96/2015 - dr. zakon i 62/2017)

⁹⁶ Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018) <http://www.mduls.gov.rs/latinica/organi-drzavne-uprave.php> (datum pristupa 01.07.2018. godine)

Državni organi su takođe i različite službe koje organizuje Vlada, kao i kabineti, predstavljeni tabelom broj 3.

Tabela br. 3 Službe Vlade i Kabineti

Službe vlade	
1.	GENERALNI SEKRETARIJAT VLADE
2.	KANCELARIJA ZA SARADNJU S MEDIJIMA
3.	SLUŽBA KOORDINACIONOG TELA VLADE REPUBLIKE SRBIJE ZA OPŠTINE PREŠEVO, BUJANOVAC I MEDVEĐA
4.	SLUŽBA ZA UPRAVLjANjE KADROVIMA
5.	AVIO-SLUŽBA VLADE
6.	KANCELARIJA SAVETA ZA NACIONALNU BEZBEDNOST I ZAŠТИTU TAJNIH PODATAKA
7.	KANCELARIJA ZA SARADNJU SA CIVILNIM DRUŠTVOM
8.	KANCELARIJA ZA REVIZIJU SISTEMA UPRAVLjANjA SREDSTVIMA EVROPSKE UNIJE
9.	KANCELARIJA ZA KOSOVO I METOHIJU
10.	KANCELARIJA ZA LJUDSKA I MANjINSKA PRAVA
11.	UPRAVA ZA ZAJEDNIČKE POSLOVE REPUBLIČKIH ORGANA
12.	KANCELARIJA ZA BORBU PROTIV DROGA
13.	KANCELARIJA ZA KOORDINACIONE POSLOVE U PREGOVARAČKOM PROCESU SA PRIVREMENIM INSTITUCIJAMA SAMOUPRAVE U PRIŠTINI
14.	KANCELARIJA ZA UPRAVLjANje JAVNIM ULAGANjIMA
15.	KANCELARIJA NACIONALNOG SAVETA ZA KOORDINACIJU SARADNjE SA RUSKOM FEDERACIJOM I NARODNOM REPUBLIKOM KINOM

Kabineti	
1.	KABINET PREDSEDNIKA VLADE
2.	KABINET PRVOG POTPREDSEDNIKA VLADE
3.	KABINET POTPREDSEDNIKA VLADE NEBOJŠE STEFANOVIĆA
4.	KABINET POTPREDSEDNIKA VLADE ZORANE MIHAJLOVIĆ
5.	KABINET POTPREDSEDNIKA VLADE RASIMA LjAJIĆA
6.	KABINET POTPREDSEDNIKA VLADE NENADA POPOVIĆA
7.	KABINET MINISTRA BEZ PORTFELJA SLAVICE ĐUKIĆ DEJANOVIĆ
8.	KABINET MINISTRA BEZ PORTFELJA MILANA KRKOBABIĆA

Izvor: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018).⁹⁷

Izvan sedišta organa državne uprave organizuju se **upravni okruzi** kako bi se vršili poslovi državne uprave koje obrazuje Vlada svojom uredbom. Upravni okruzi imaju načelnika, stručne službe i savete.⁹⁸

⁹⁷ Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018). <http://www.mduls.gov.rs/latinica/organi-drzavne-uprave.php> (datum pristupa 01.07.2018. godine)

Tabela br. 4 Upravni okruzi

1.	SEVERNOBAČKI UPRAVNI OKRUG
2.	SREDNJOBANATSKI UPRAVNI OKRUG
3.	SEVEROBANATSKI UPRAVNI OKRUG
4.	JUŽNOBANATSKI UPRAVNI OKRUG
5.	ZAPADNOBAČKI UPRAVNI OKRUG
6.	JUŽNOBAČKI UPRAVNI OKRUG
7.	SREMSKI UPRAVNI OKRUG
8.	MAČVANSKI UPRAVNI OKRUG
9.	KOLUBARSKI UPRAVNI OKRUG
10.	PODUNAVSKI UPRAVNI OKRUG
11.	BRANIČEVSKI UPRAVNI OKRUG
12.	ŠUMADIJSKI UPRAVNI OKRUG
13.	POMORAVSKI UPRAVNI OKRUG
14.	BORSKI UPRAVNI OKRUG
15.	ZAJEČARSKI UPRAVNI OKRUG
16.	ZLATIBORSKI UPRAVNI OKRUG
17.	MORAVIČKI UPRAVNI OKRUG
18.	RAŠKI UPRAVNI OKRUG
19.	RASINSKI UPRAVNI OKRUG
20.	NIŠAVSKI UPRAVNI OKRUG
21.	TOPLIČKI UPRAVNI OKRUG
22.	PIROTSKI UPRAVNI OKRUG
23.	JABLANIČKI UPRAVNI OKRUG
24.	PČINJSKI UPRAVNI OKRUG
25.	KOSOVSKI UPRAVNI OKRUG
26.	PEĆKI UPRAVNI OKRUG
27.	PRIZRENSKI UPRAVNI OKRUG
28.	KOSOVSKO-MITROVAČKI UPRAVNI OKRUG
29.	KOSOVSKO-POMORAVSKI UPRAVNI OKRUG

Izvor: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018)⁹⁹

U pogledu saradnje organa državne uprave, u svim zajedničkim pitanjima, zakon propisuje obavezu saradnje, poslove iz delokruga više organa, rešavanje spornih pitanja. Takođe zakon

⁹⁸ Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)

⁹⁹ Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave (2018) <http://www.mduls.gov.rs/latinica/organi-drzavne-uprave.php> (datum pristupa 01.07.2018. godine)

definiše odnose organa državne uprave sa Narodnom skupštinom, predsednikom Republike i drugim državnim organima, sa organima autonomne pokrajine i imaočima javnih ovlašćenja.

Zakon predviđa **obaveznost organa državne uprave u pogledu obaveštavanja javnosti putem sredstava javnog informisanja o svom radu**, što podrazumeva i učešće javnosti u pripremi nacrta različitih akata, a pre svega zakona, kao i postojanje upravnih dana.

4. Ustav, zakoni i podzakonska akta koja regulišu rad javne uprave

Ustav Republike Srbije¹⁰⁰ između ostalog određuje **položaj državne uprave i poveravanje javnih ovlašćenja i javne službe**. Ustav u članu 136. određuje da je državna uprava “samostalna, vezana Ustavom i zakonom, a za svoj rad odgovorna je Vladi. Poslove državne uprave obavljaju ministarstva i drugi organi državne uprave određeni zakonom. Poslovi državne uprave i broj ministarstava određuju se zakonom. Unutrašnje uređenje ministarstava i drugih organa državne uprave i organizacija propisuje Vlada.”

Takođe, članom 137. u pogledu javnih ovlašćenja i javne službe, Ustav nalaže poveravaje istih **autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave, te poveravanje određenih javnih ovlašćenja preduzećima, ustanovama, organizacijama i pojedincima kao i posebnim organima, slovom zakona**. Ustav predviđa i osnivanje javnih službi.

Zakon o državnoj upravi¹⁰¹ je jedan od centralnih zakona koji regulišu rad javne uprave. Kako zakon o državnoj upravi podrazumeva obrazovanje ministarstva, obaveze, delokrug rada, ovlašćenja i drugo precizinije su defnisane **Zakonom o ministarstvima**.¹⁰² Isti je slučaj i sa upravnim okruzima čije osnivanje i rad su definisani **Uredbom o upravnim okruzima**.¹⁰³

Javna uprava se kada je u pitanju upravljanje ljudskim resursima znatno razlikuje od privatnog sektora. Pre svega Ustav Republike Srbije garantuje da **su svi građani slobodni u izboru zanimanja i zapošljavanja, a da je prinudni rad zabranjen**. U pogledu zarada zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, Narodna skupština Republike Srbije je kao meru za ublažavanje efekata svetske ekonomske krize još 2009.-godine donela Zakon o privremenom smanjenju zarada, neto naknada i drugih primanja u državnim institucijama. Takođe, 2014. godine je uvedeno novo

¹⁰⁰ Ustav republike Srbije („Službeni glasnik RS“ br. 98/2006)

¹⁰¹ Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)

¹⁰² Zakon o ministarstvima („Službeni glasnik RS“, br. 44/14, 14/15, 54/15, 96/15-dr. zakon i 62/17)

¹⁰³ Uredba o upravnim okruzima („Službeni glasnik RS“, broj 15/06)

umanjenje kroz Zakon o privremenom uređivanju osnovica za obračun i isplatu plata, odnosno zarada i drugih stalnih primanja kod korisnika javnih sredstava¹⁰⁴

Aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta organa državne uprave regulisano je unutrašnje uređenje organa državne uprave i sistematizacija. Akt se zasniva na načelima iz Vladine uredbe, a donosi ga ministar (u ministarstvu i organu u sastavu), odnosno direktor u posebnoj organizaciji, ili načelnik upravnog okruga u stručnoj službi upravnog okruga.

Zakon o državnoj upravi predviđa i postojanje direktive koje može izdati rukovodilac organa državne uprave, a kojima se određuje način rada, postupanja i ponašanja zaposlenih u organu državne uprave.

Državni službenici prema **Zakonu o državnoj upravi**¹⁰⁵ obavljaju poslove iz delokruga organa državne uprave. U pitanju su osobe sa položenim državnim stručnim ispitom shodno zakonu koji uređuje položaj državnih službenika (Zakon o državnim službenicima¹⁰⁶ i Izmena i dopunama zakona o državnim službenicima¹⁰⁷). Kada je u pitanju vođenje upravnog postupka i donošenje odluke o pravima i obavezama pravnih i fizičkih lica jedina ovlašćenja ima državni službenik sa visokim obrazovanjem.

Zakon o državnim službenicima¹⁰⁸ uređuje prava i dužnosti državnih službenika i nameštenika, s tim što već u prvom članu naglašava mogućnost uređenja istih i drugim zakonima. Zakon razlikuje državnog službenika od nameštenika. **Nameštenik** je osoba zadužena za prateće pomoćno-tehničke poslove u državnom organu.

Funkcioneri su "narodni poslanici, predsednik Republike, sudije Ustavnog suda, članovi Vlade, sudije, javni tužioci, zamenici javnih tužilaca i druga lica koja na funkciju bira Narodna skupština ili postavlja Vlada i lica koja prema posebnim propisima imaju položaj funkcionera." ¹⁰⁹ Funkcioneri nisu državni službenici.

Državni službenik prema pomenutom zakonu je lice koje obavlja različite poslove iz okvira "delokruga organa državne uprave, sudova, javnih tužilaštava, Republičkog javnog pravobranilaštva, službi Narodne skupštine, predsednika Republike, Vlade, Ustavnog suda i službi

¹⁰⁴ Zakon o privremenom uređivanju osnovica za obračun i siplatu plata, odnosno zarada i drugih stalnih primanja kod korisnika javnih sredstava ("Sl. glasnik RS", br. 116/2014)

¹⁰⁵ Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)

¹⁰⁶ Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

¹⁰⁷ Zakon o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima („Sl. glasnik RS“, br. 94/2017)

¹⁰⁸ Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

¹⁰⁹ Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

organu čije članove bira Narodna skupština”... “ili s njima povezanih opših pravnih, informatičkih, materijalno-finansijskih, računovodstvenih i administrativnih poslova”¹¹⁰

Nameštenici i državni službenici imaju Republiku Srbiju za poslodavca, a rukovodilac državnog organa ima ovlašćenja i prava, preneta od poslodavca. Ukoliko prava i dužnosti državnih službenika nisu uređena pomenutim zakonom na njih se primenjuju opšti propisi o radu i kolektivni ugovor za državne organe.¹¹¹

Poseban kolektivni ugovor zaključuju Vlada i reprezentativni sindikati koji su osnovani za teritoriju Republike Srbije.

Na prava i dužnosti nameštenika primenjuju se opšti propisi o radu i poseban kolektivni ugovor, ako ovim ili posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to Zakonom o državnim službenicima određeno.

Zakon o radu¹¹² i odredbe koje on predviđa takođe se odnose i na “zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.” Prava, odgovornosti i različite obaveze koje nastaju po osnovu rada su uređena upravo ovim zakonom i drugim (posebnim zakonima) koji moraju biti usklađeni sa međunarodnim konvencijama. Zakon o radu predviđa i Kolektivni ugovor kod poslodavca, kojim se takođe uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobne relacije učesnika, i Pravilnik, ili ugovor o radu, sa istom svrhom. Ono što je specifično u pogledu javne uprave, jeste da “Pravilnik o radu javnog preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, donosi se uz prethodnu saglasnost osnivača.”¹¹³ Zakon o radu definiše zaposlenog kao fizičko lice u radnom odnosu kod poslodavca, a poslodavca kao domaće ili strano fizičko ili pravno lice koji radno angažuje odnosno zapošjava više lica, ili samo jedno.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošjava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

Zakonom o ministarstvima¹¹⁴ predstavlja važan zakon koji reguliše rad javne uprave. Donet je 2014. godine, a menjan i dopunjavan u tri navrata 2015. godine i jednom 2017. godine. Predmetnim zakonom su obrazovana ministarstva, posebne organizacije i utvrđen njihov delokrug.

¹¹⁰ Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)

¹¹¹ Poseban kolektivni ugovor za državne organe ("Sl. glasnik RS", br. 25/2015, 50/2015, 20/2018 i 34/2018)

¹¹² Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017)

¹¹³ Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017)

¹¹⁴ Zakon o ministarstvima ("Sl. glasnik RS", br. 44/2014, 14/2015, 54/2015, 96/2015 - dr. zakon i 62/2017).

Zakon naglašava oblasti koji su zajednički za sva ministarstva, a koja se tiču primene i zaključivanja međunarodnih ugovora, međunarodne saradnje, staranju o naučno-istraživačkim organizacijama, izradi tehničkih propisa i drugo. Zakon predviđa i osnivanje posebnih organizacija.

Poseban kolektivni ugovor za državne organe¹¹⁵ donet 2015., menjan je i dopunjavan u tri navrata 2015 i 2018. godine takođe je važan izvor prava za državne organe. Pomenutim ugovorom shodno zakonu i međunarodnim konvencijama koje je ratifikovala Republika Srbija, "uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u državnim organima, međusobni odnosi učesnika ovog ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca." Ovim ugovorom obezbeđuju se povoljniji uslovi rada kao i veća prava u odnosu na one koje zakon predviđa, s tim što se dodatno uređuju i neka prava koje zakon ne pominje.

¹¹⁵ Poseban kolektivni ugovor za državne organe ("Sl. glasnik RS", br. 25/2015, 50/2015, 20/2018 i 34/2018).

IV BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU PRAVNI ASPEKT

1. Nacionalna i međunarodna regulativa

U Republici Srbiji, pitanje zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu regulisano je najvišim pravnim aktom zemlje – **Ustavom**, ali i različitim zakonima, strategijama kao i opštim aktima koji se određuje opseg oblast zaštite i sigurnosti zaposlenih.

Pre svega govorimo dakle o **Ustavu RS¹¹⁶**, **Zakonu o radu¹¹⁷**, **Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu¹¹⁸**, ali i različitim kolektivnim ugovorima, kolektivnim ugovorima kod poslodavca, Ugovorom o radu, Nacionalna strategija bezbednosti i zdravlja na radu 2013–2017¹¹⁹., potom 2018-2022¹²⁰ Pravilnik o proceni rizika, Akt o proceni rizika i drugi.¹²¹ Takođe i Krivični zakonik Republike Srbije¹²² pogotovo član 169, 280 i 281.

Od međunarodne regulative, neophodno je spomenuti konvencije Međunarodne organizacije rada, direktive Evropske unije i na bazi njih Zakona o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje.¹²³ Pomenutim Zakonom o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje potvrđuje se pomenuta povelja usvojena u Strazburu 3.5.1996. god, a koja predviđa prava i principe predstavljene tabelom broj 5.

¹¹⁶ Ustav Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006)

¹¹⁷ Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US)

¹¹⁸ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 - dr. zakon)

¹¹⁹ Nacionalna strategija bezbednosti i zdravlja na radu 2013-2017
<http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/Strategija%20bezbednosti%20i%20zdravlja%20na%20radu%20u%20RS%20za%20period%20od%202013%20do%202017.pdf> (datum pristupa 27.10.2017. godine)

¹²⁰ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na:
https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine_1_.pdf (pristupljeno poslednji put 17.12.2018).

¹²¹ Ilić, M. (2018). Menadžment ljudskih resursa – udžbenik. Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije, ITS – Beograd, str. 249.

¹²² Krivični zakonik ("Sl. glasnik RS", br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016).

¹²³ Zakon o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje („Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori“, broj 42/09)

Tabela br. 5 Prava i principi

1. Svako mora imati priliku da zaradi za život obavljanjem posla koji je slobodno izabran.
2. Svi radnici imaju pravo na pravedne uslove rada.
3. Svi radnici imaju pravo na bezbedne i zdrave radne uslove.
4. Svi radnici imaju pravo na pravičnu naknadu koja je dovoljna za pristojan životni standard njih i njihovih porodica.
5. Svi radnici i poslodavci imaju pravo na slobodu udruživanja u nacionalne ili međunarodne organizacije radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih interesa.
6. Svi radnici i poslodavci imaju pravo na kolektivno pregovaranje.
7. Deca i omladina imaju pravo na posebnu zaštitu od fizičkih i moralnih rizika kojima su izloženi
8. Zaposlene žene, u slučaju materinstva, imaju pravo na posebnu zaštitu.
9. Svako ima pravo na odgovarajuću pomoć prilikom profesionalne orientacije sa ciljem da mu se pomogne u izboru zanimanja koje je u skladu sa njegovim ličnim sposobnostima i interesovanjima.
10. Svako ima pravo na odgovarajuće pogodnosti prilikom profesionalne obuke.
11. Svako ima pravo da koristi pogodnosti svih mera koje mu omogućavaju da uživa najviši mogući dostupni standard zdravlja.
12. Svi radnici i oni koje oni izdržavaju imaju pravo na socijalnu sigurnost.
13. Svako bez odgovarajućih sredstava ima pravo na socijalnu i medicinsku pomoć.
14. Svako ima pravo da koristi usluge službi socijalne zaštite.
15. Osobe sa invaliditetom imaju pravo na nezavisnost, socijalnu integraciju i na učešće u životu zajednice.
16. Porodica kao osnovna jedinica društva ima pravo na odgovarajuću društvenu, pravnu i ekonomsku zaštitu radi obezbeđivanja svog punog razvoja.
17. Deca i omladina imaju pravo na odgovarajuću socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu.
18. Državljeni svake od strana ugovornica imaju pravo da se bave bilo kojim unosnim poslom na teritoriji bilo koje druge strane ugovornice na osnovi jednakosti sa njenim sa njenim državljanima, uz ograničenja koja su zasnovana na ubedljivim ekonomskim ili društvenim razlozima. državljanima, uz ograničenja koja su zasnovana na ubedljivim ekonomskim ili društvenim razlozima.
19. Radnici migranti koji su državljeni jedne od strana ugovornica ili njihove porodice imaju pravo na zaštitu i pomoć na teritoriji bilo koje od strana ugovornica.
20. Svi radnici imaju pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pogledu zapošljavanja i nameštenja bez diskriminacije na osnovu pola.
21. Radnici imaju pravo da budu informisani i konsultovani u okviru svog preduzeća.
22. Radnici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju i unapređivanju uslova rada i radne sredine u svom preduzeću.

-
23. Svako staro lice ima pravo na socijalnu zaštitu.
24. Svi radnici imaju pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa.
25. Svi radnici imaju pravo na zaštitu svojih potraživanja u slučaju nesolventnosti svojih poslodavaca.
26. Svi radnici imaju pravo na dostojanstvo na radu.
27. Sva lica koja imaju porodične obaveze, a koja su zaposlena ili žele da se zaposle imaju na to pravo bez diskriminacije i, koliko god je to moguće, bez sukoba između zaposlenja i porodičnih odgovornosti.
28. Radnički predstavnici u preduzeću imaju pravo na zaštitu od radnji štetnih po njih kao i da im se obezbede odgovarajuće pogodnosti kako bi obavljali svoju funkciju.
29. Svi radnici imaju pravo da budu informisani o postupku u slučaju kolektivnog otpuštanja.
30. Svako ima pravo na zaštitu od siromaštva i socijalne isključenosti.
31. Svako ima pravo na stanovanje.
-

Izvor: Zakon o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje („Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori“, broj 42/09)

Naravno, pored Revidirane evropske socijalne povelje, važan izvor prava za oblast bezbednosti i zdravlja na radu je i **Lisabonski sporazum Evropske unije i različite direktive Evropske unije koje regulišu između ostalog i oblast bezbednosti i zdravlja na radu**.

Zakon o radu¹²⁴ u članu 12. u delu prava zaposlenih navodi da zaposleni imaju pravo na „odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.“ Isti član zakona predviđa i posebnu zaštitu za osobe sa invaliditetom i zaposlene koji imaju ispod 18 godina, žene, trudnice i porodilje zarad nege deteta.

U članu 16, navodi se obaveza poslodavca da zaposlenima upriliči uslove rada, odnosno da organizuje iste na način da se **zaštitи njihova bezbednost, život i zdravlje na radu**. Naglašava se i obaveza poslodavca da zaposlenog informiše o istima. Ove obaveze poslodavca proističu iz propisa o radu kao i o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu.

Zakon o radu u članu 82. navodi da **na poslovima na kojima postoji veća verovatnoća da može doći do povreda na radu**, potom nastanka različitih oboljenja, pre svega profesionalnih mogu raditi isključivo zaposleni shodno zakonu ispunjavanju potrebne uslove za rad (godine starosti, zdravstveno stanje, psiho-fizičke sposobnosti).

¹²⁴ Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US)

Zakon o radu takođe definiše uslove naknade u slučaju odsustovanja sa rada zbog privremene sprečenosti (do 30 dana), kao i duže od 30 dana. U članu 115. stav 1. alinea 2. navodi se da zaposleni koji odsustvuje sa rada usled nastanka privremene sprečenosti za rad koja je uzrok povrede na radu ili nastupanja profesionalne bolesti ima pravo na naknadu u visini punog iznosa prosečne zarade u proseku 12 meseci u odnosu na mesec kada je sprečenost nastupila. Pre toga, član 6. istog zakona navodi obavezu poslodavca da pomenutu naknadu u skladu sa opštim aktom isplati naknadu štete u slučaju povrede na radu ili nastanka profesionalnog oboljenja. (član 6. stav 1. alineja 3.). Takođe, u alinei 2. istog člana navodi se mogućnost plaćanja posebne naknade članovima uže porodice ukoliko dođe do smrti zaposlenog.

Član 52. pomenutog zakona predviđa skraćeno radno vreme, nakon sprovedene stručne analize u slučajevima kada zaposleni obavlja teške, naporne i po zdravlje štetne poslove na kojima sve uz sprovođenje potrebnih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja, potom opreme i potrebnih sredstava za ličnu zaštitu ipak trpi štetni uticaj na svoje zdravlje. U pitanju su tzv. poslovi sa povećanim rizikom.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu navodi da bezbednost i zdravlje na radu podrazumevaju obezbeđivanje takvih uslova na radu kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuju povrede na radu, profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji pretežno stvaraju prepostavku za puno fizičko, psihičko i socijalno blagostanje zaposlenih.¹²⁵

Krivični zakonik Republike Srbije¹²⁶ donet 2005 godine i dopunjjen u više navrta, u članu 169. reguliše oblast nepreduzimanja mera zaštite na radu.

Krivični zakonik definiše da kaznom zatvora do tri godine može biti kažnjeno lice odgovorno za preduzimanje mera zaštite na radu ukoliko se “svesno ne pridržava zakona ili drugih propisa ili opštih akata o merama zaštite na radu usled čega može nastupiti opasnost za život ili zdravlje zaposlenih”. U članu 280. ovog zakona reguliše se **oblast izazivanja opasnosti neobezbeđenjem mera zaštite na radu**. Ovaj član definiše da osoba koja na mestu rada ošteći ili ukloni zaštitne uređaje i na taj način dovede do opasnosti po život ljudi ili imovine, biće kažnjena kaznom zatvora od 6 meseci do 5 godina (stav 1). Stav dva određuje da ovom kaznom može da se se kazni odgovorno lice koje ne postavi zaštitne uređaje ili ne održava njihovu ispravnost, ili dovede u opasnot po život ili telo ljudi, kao i štetu na imovini u većem obimu. Ovaj član pominje i nehat ali i kaznu za isti do 3 godine zatvora. Član 281. Krivičnog zakonika govori o kaznenim merama za nepropisno i nepravilno izvođenje građevinskih radova.

¹²⁵ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 - dr. zakon)

¹²⁶ Krivični zakonik ("Sl. glasnik RS", br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016).

Celokupan kontekst pravne regulative koja ima za **cilj da prati pitanja bezbednosti i zdravlja na radu** suštinski teži ka tome da usmerava sve karike u sistemu od prava i obaveza radnika pa sve do prava i obaveza poslodavaca, ali i državnog sistema prema načinu konцепције ове области. Ogomolu ulogu u tome imaju dokumenti međunarodnog prava imajući u vidu da je socijalni sistem izuzetno dobro razvijen kroz domene socijalne zaštite. Ključni konteksti zaštite, koji se proklamuju kao efikasni, zapravo podrazumevaju postojanje više primenjenih mera koje obezbeđuju visok stepen bezbednosti i zaštite na radu. Smatra se da je ovo način na osnovu kog je moguće pratiti različite aspekte i kontrolisati različite elemente sistema bezbednosti i zaštite na radu. Isto tako, postojanje višepartitnog sistema kontrole bezbednosti obezbeđuje se i širi pristup tome, što omogućava poslovnim entitetima da izaberu na osnovu svoje procene najbolji preventivni pristup.

Još dva važna dokumenta inicirala su promene u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Reč je o **Rezoluciji o pridruživanju Republike Srbije Evropskoj Uniji¹²⁷**, kao i **Zakonu o potvrđivanju Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica i Republike Srbije** sa druge strane.¹²⁸

Najznačajnije međunarodne dokumente zapravo predstavljaju konvencije i **preporuke Međunarodne organizacije rada (MOR)**, koja se bavi širokim spektrom pitanja o različitim segmentima rada, bezbednosti i zaštite na radu, sa ciljem da se „među zemljama razviju svetski programi kojima se ostvaruje odgovarajuća zaštita života i zdravlja radnika u svim zanimanjima.“ Pored toga, za zemlje u okviru Evropske unije, kao i one koje su kandidati, važno je poštovati i direktive opšteg karaktera koje zahtevaju razvijanje efikasnog sistema zaštite na nacionalnom nivou, i njihovo normativno uklapanje sa praksom zaštite u zemljama EU. U tom kontekstu je važno izdvojiti Konvencije broj 81¹²⁹, 135¹³⁰, 155¹³¹ i 161¹³² i Opštu direktivu broj 391/81. U konkretnom slučaju za bezbednost i zaštitu na radu važna je Konvencija broj 155 i Opšta direktiva, koje nalažu poštovanje posebnih principa od strane nacionalnog zakonodavnog okvira, te samim tim i poslodavaca, a koje se tiču implementiranja preventivnog sistema zaštite, maksimalnog smanjenja profesionalnog rizika, permanentno usavršavanje sistema zaštite, prilagođavanje sistema zaštite potrebama i zahtevima radnika, stručno usavršavanje u pogledu bezbednosti i zaštite na radu, korektno praćenje evaluacije napretka i efikasnosti u zaštiti.¹³³

¹²⁷ Rezolucija o pridruživanju Republike Srbije Evropskoj Uniji ("Službeni glasnik RS", br. 112/2004)

¹²⁸ Zakon o potvrđivanju Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica i Republike Srbije sa druge strane ("Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori", br. 83/2008)

¹²⁹ Konvencija br. 81 o inspekciji u industriji i trgovini (ratifikovana u RS 1956. godine)

¹³⁰ Konvencija br. 135 o radničkim predstavnicima (ratifikovana u RS 1981. godine)

¹³¹ Konvencija br. 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini (ratifikovana u RS 1987. godine)

¹³² Konvencija br. 161 o službama medicine rada (ratifikovana u RS 1989. godine)

¹³³ Agencija za bezbednost i zdravlje u radnoj i životnoj sredini. (2006). Bezbednost i zdravlje na radu: direktive Evropske unije. Grafostil, Kragujevac, str. 110 – 113.

Na osnovu istaknutih međunarodnih dokumenata oblikovali su se nacionalni propisi, te se konkretno može reći da su pitanja bezbednosti garantovana pomenutim Ustavom Republike Srbije, zatim se uređuju i zakonima (i to posebno Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, ali i Zakonom o radu), kao i podzakonskim aktima, normativima i standardima, kolektivnim ugovorima, aktima poslodavca i ugovorima o radu. Prema determinisanim pravnim načelima usvaja se i Nacionalna strategija bezbednosti i zdravlja na radu sa akcionim planom za sprovođenje.

U Ustavu se kao najvišim državnim aktom navodi u članu 60. da svaki radnik ima „**pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor...**“ i „niko se ovih prava ne može odreći.“¹³⁴ U skladu sa poslednjim izmenama Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu izvršenim 2017. godine, „ovim zakonom uređuje se sprovođenje i unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radu lica koja učestvuju u radnim procesima, kao i lica koja se zateknu u radnoj okolini, radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.“¹³⁵ Zakon je menjan sa ciljem da se u potpunosti koreliše za pravilima koje nalaže u zaštiti MOR, zatim i da se prilagodi zahtevima EU, i to naročito u kontekstu zadovoljavanja tržišnih kvaliteta. Pored toga, izmene zakona imale su za cilj podizanje svesti poslodavaca o važnosti usavršavanja sistema zaštite i implementiranje mera praćenja profesionalnog rizika. Otuda se može reći da su novi zakonski akti suštinski povećali aktivnosti poslodavca, tačnije preciznije definisali njihova prava i obaveze u pogledu bezbednosti i zaštite na radu.

Isto tako, zakon je posebno stavio akcenat i na prava zaposlenih da rade u podsticajnoj sredini i da u skladu sa tim zahtevaju zakonske mere zaštite na svakom poslu, kao i da imaju pravo da prođu proces usavršavanja po pitanju sopstvene bezbednosti i zaštite.¹³⁶ Oblast usavršavanja obuhvata i poslodavce, koji imaju zadatak da imaju licencirano lice koje će se baviti pitanjima bezbednosti i zaštite, ali i da u tom kontekstu razvijaju saradnju sa službom medicine rada, kao i da svojim zaposlenima obezbede mogućnost informisanja o potencijalnim rizicima, načinima naknade štete i slučaju profesionalnih nezgoda. U skladu sa navedenim zakon je i pooštio mere za poslodavce za eventualne prekršaje koji su rezultat njihove greške i propusta.¹³⁷

¹³⁴ Ustav Republike Srbije, član 60, dostupno na: <http://www.ustavni.sud.rs/page/view/sr-Latn-CS/70-100028/ustav-republike-srbije#d1> (pristupljeno 16.3.2018).

¹³⁵ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, dostupno na: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html (приступљено последњи пут 17.12.2018).

¹³⁶ Živković, S. (2011). Uloga i značaj lica za bezbednost i zdravlje na radu u prirednim društvima u Republici Srbiji. Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 52 - 24.

¹³⁷ Agencija za bezbednost i zdravlje u radnoj i životnoj sredini. (2006). Bezbednost i zdravlje na radu: direktive Evropske unije. Grafostil, Kragujevac, str. 115 – 118.

Kad je reč o dokumentu **Nacionalna strategija bezbednosti i zdravlja na radu**, ona se pravi na period od 4 godine, i trenutno je usvojena za period od 2018. do 2022. godine. Navedena strategija je determinisana na osnovu Izveštaja o sprovođenju strategije za period od 2013. do 2017. godine, prema kojoj je evidentirano da je u navedenom periodu bilo 74.434 inspekcijskih nadzora i utvrđena stopa učestalosti smrtnih povreda na radu iznosi 1,91 odsto.¹³⁸ Imajući u vidu da su rezultati daleko manji u poređenju sa zemljama u regionu, nužno je bilo menjati zakonske okvire 2017. godine i strategiju orjentisati ka primeni Evropske metodologije povreda na radu (ESAW), kako bi dobijeni rezultati mogli da se uporede sa evropskim.¹³⁹

Dakle, kada je konkretno reč o stanju u Republici Srbiji **svi postojeći pravni principi morali su se menjati uporedo sa promenama nacionalnog sistema od 2002. godine, ali i naročito od 2012. godine** kada Srbija zvanično dobija status kandidata za ulazak u Evropsku uniju (EU). To je zahtevalo implementiranje svih definisanih principa Međunarodne organizacije rada (MOR) i principa Evropske unije vezanih za oblast bezbednosti i zaštite na radu, ali i menjanje nacionalnih propisa koji će obuhvatiti ovu oblasti kroz Ustav Republike Srbije¹⁴⁰ i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu.¹⁴¹

Iako je u proteklom periodu dosta učinjeno u pogledu pravnog utemeljenja oblasti bezbednosti i zdravlja na radu još uvek se **ne može reći da je ovaj proces završen** shodno tome da postoje neka od gorućih pitanja koja direktno remete sam pristup i razvoj ove oblasti. Okviri najvažnijih problema na ovom polju odnose se na samu terminologiju i definisanje ključnih pojmoveva. Naime, u okviru zvaničnih i relevantnih propisa postoje konkretno dve definicije za pojam povreda na radu. Ovo ne samo što može dovesti do nesklada u primeni same definicije i njenog vrednovanja u domenu tačnosti, već može biti i glavna prepreka za sagledavanje procene povreda na radu i profesionalnih bolesti. Isto tako, postojanje različitih definicija deluje konfuzno i za same poslodavce i njihovo koncipiranje pravilnika vezanih za zaštitu i bezbednost na radu. Takođe, heterogenost u pravnoj regulativni dovodi i do problema i krivičnopravnom procesuiranju.¹⁴²

¹³⁸ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine__1_.pdf (pristup: 17.12.2018. godine).

¹³⁹ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine__1_.pdf (pristup: 17.12.2018. godine).

¹⁴⁰ Neslo više u članu 60, 68 i 69. Ustav Republike Srbije, dostupno na: <http://www.ustavni.sud.rs/page/view/sr-Latn-CS/70-100028/ustav-republike-srbije#d1> (pristupljeno 16.12.2018).

¹⁴¹ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, dostupno na: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html (pristupljeno 16.12.2018).

¹⁴² Živković, S. (2011). Uloga i značaj lica za bezbednost i zdravlje na radu u privrednim društvima u Republici Srbiji. Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 115 – 116.

2. Međunarodni standardi

2.1. Standard OHSAS 18001 i ISO 45001

Kako bi se što efikasnije primenili aspekti zakona koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu i obezbedili dodatni aspekti zaštite, nastao je prostor za kompletniji **pristup problematici**. **Standard OHSAS 18001**, upravo za cilj ima kontrolu rizika i osiguravanje trajnosti postojanja organizacije, jer se preduzeća osnivaju s premisom da će večito trajati (osim ako nije drugačije određeno). Ovaj standard naglašava značaj upravljanja rizikom i opcije za smanjenje ili eliminisanje negativnih efekata. Kako bi se naglasio uticaj top menadžmenta u upravljanju organizacijom, prevenciji rizika i smanjivanju njihovih negativnih uticaja, nastao je i standard ISO 45001¹⁴³. Ovaj standard u obzir uzima veću ulogu menadžmenta u pogledu zdravlja zaposlenih i bezbednosti, kao i širi kontekst razumevanja organizacije kroz sagledavanja potrebe širih društvenih zajednica.¹⁴⁴

Rapidni razvoj standara je počeo početkom dvadeset prvog veka i danas, postoji više stotina različitih standarda. Najveći broj standarda se razvio u oblasti u kojima je zakazala formalna regulativa, odnosno nacionalno zakonodavstvo, što je podstaklo inicijativu građana i organizacija, želju za promenama i u okviru samoaktivizma, došlo je do pripreme različitih standarda i sertifikata. Međunarodna organizacija za sertifikaciju ISO je zasigurno pripremila najveći broj sertifikata iz različitih oblasti. Međunarodni ISO standardi predstavljaju segment brojnih zahteva za menadžment različitih sistema poput kvaliteta, rizika, društvene odgovornosti i drugo.

U organizacijama u kojima svi shvataju koliko je važno primenjivati standarde usled rezultata koji se uz pomoć njih mogu postići, konstantno se unapređuje sistem menadžmentom uvažavajući i komplementarne standarde, važne za biznis kojim se organizacija bavi.¹⁴⁵

Najčešće korišćen sertifikat u ovoj oblasti je **OHSAS**. OHSAS sertifikat za upravljanje zaštitom zdravlja i bezbednosti na radu uređen je prema zahtevima OHSAS 18001:2007.¹⁴⁶

Postupak uvođenja OHSAS standard sastoji se iz sledećih faza:¹⁴⁷

- Pripremne aktivnosti;
- Identifikacija poslovanja;

¹⁴³ ISO 45001 Occupational health and safety <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html> datum pristupa 29.06.2018. godine).

¹⁴⁴ Živković, S., & Petrović, D. [2015]. Integrисани model заštite - ISO 45001 kao budućnost standarda bezbednosti i zaštite zdravlja. Megatrend revija, 12(3), 165-182.

¹⁴⁵ Bryson J. M., 2003, „What To Do When Stakeholders Matter: A Guide to Stakeholder Identification and Analysis Techniques”, Univerzitet u Minesoti, Minneapolis.

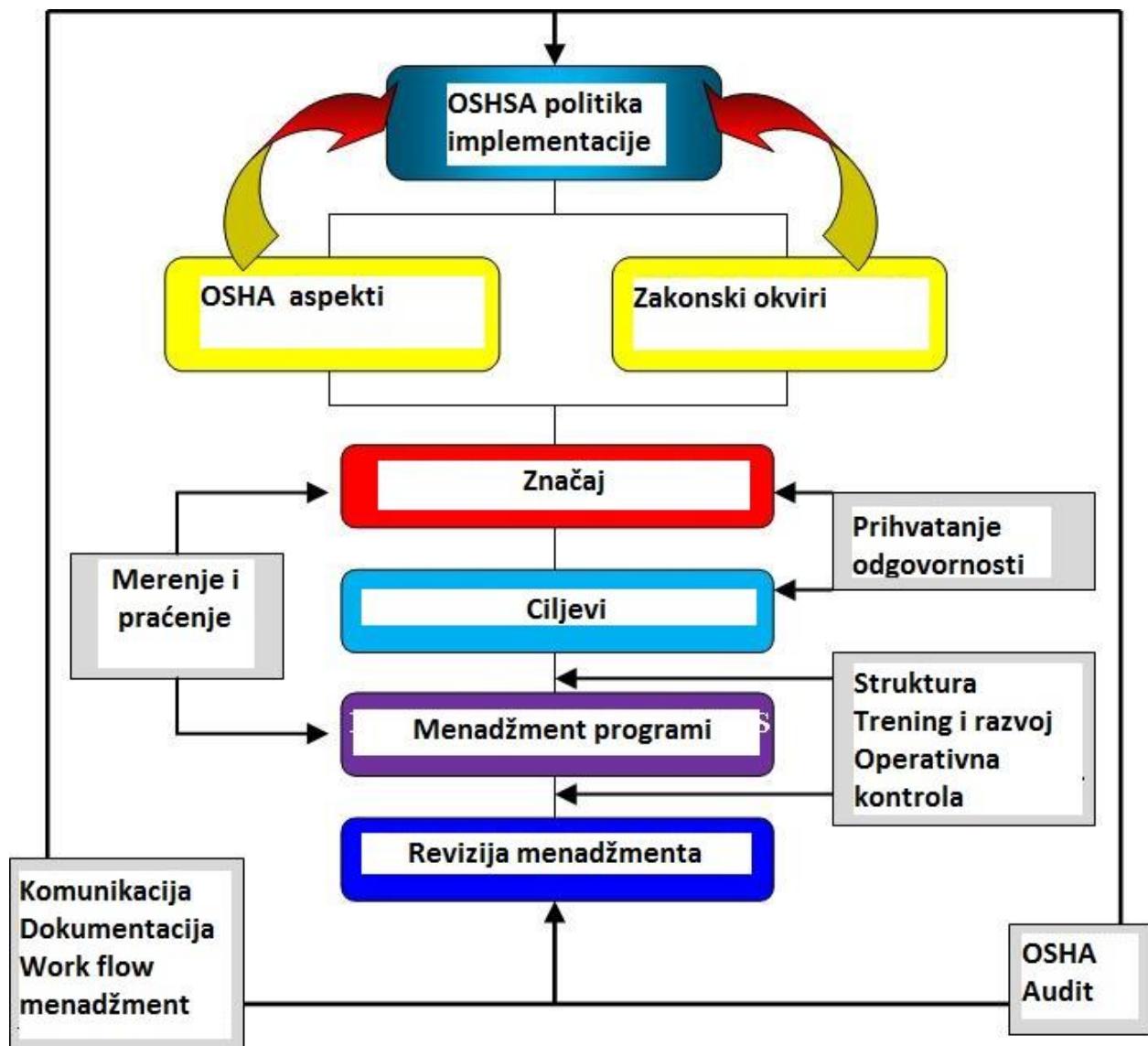
¹⁴⁶ OHSAS 18001 <https://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/what.htm> (datum pristupa 29.06.2018. godine).

¹⁴⁷ OHSAS 18001 <https://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/what.htm> (datum pristupa 29.06.2018. godine).

- Definisanje osnova OHSAS;
- Definisanje procesa;
- Izrada dokumenata sistema OHSAS;
- Implementacija OHSAS;
- Sprovodenje interne provere i
- Sertifikacija OHSAS.

U okviru pripremnih aktivnosti neophodno je upoznati menadžment odnosno rukovodstvo sa uslovima ovog standarda, očekivanjima i zahtevima. Sledi prihvatanje kroz odluku nadležnih organa upravljanja kojim se daje saglasnost za uvođenje navedenog sistema standarda, nakon čega sledi implementacija.

U sledeoj fazi definiše se Izjava o politici bezbednosti i zdravlja na radu koja se oslanja na misiju i viziju preduzeća kao validni dokument koji predstavlja osnov za izradu navedene politike.



Slika 3 Osnovni aspekti OSHA standarda

Izvor: OHSAS 18001 <https://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/what.htm> (datum pristupa 29.06.2018. godine).

Nakon toga vrši se identifikacija, popis, klasifikacija, označavanje i međusobne veze procesa.

Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu¹⁴⁸ kreirala je svoj alat za procenu rizika na radu, OIRA (eng. *Online interactive Risk Assessment*). OIRA obezbeđuje resurse i smernice koje su potrebne kako bi se omogućilo mikro i malim preduzećima da sami procene svoje rizike. OIRA nudi korak-po-korak pristup procesu procene rizika, počevši od identifikacije rizika na radnom mestu, zatim vodi korisnika kroz proces implementacije preventivnih akcija, i na kraju do rizika i praćenja. OIRA je osnovana kako bi se osigurali alati koji su jednostavni za upotrebu i koji će voditi mikro i male organizacije kroz proces procene rizika. OIRA softver koji je razvio EU-OSHA 2009. godine, a koji se koristi od 2010. godine, baziran je na holandskom alatu za procenu rizika poznatog kao RI&E, koji se pokazao veoma uspešnim i često korićenim.

EU-OSHA-in OIRA softver pomaže sektorskim socijalnim partnerima (organizacije poslodavaca i zaposlenih) i nacionalnim vlastima (ministarstvima, inspektoratima rada, institutima za zaštitu na radu i sl.)

ISO 45001¹⁴⁹ odnosno SRPS ISO 45001:2018 je dokument kojim se određuju zahtevi za sistem menadžmenta bezbednošću i zdravljem na radu (OH&S) te se daje uputstvo za upotrebu istog u cilju omogućenja bezbednih i zdravih radnih mesta, smanjenja povređivanja na radu, preventive i drugo.

ISO standard 145001 može da se primeni u svakoj organizaciji koja želi da poboljša performanse u pogledu bezbednosti i zdravlja na radi, odnosno implementira OH&S sistem menadžmenta .

Uz pomoć ovog standarda, organizacije mogu da integrišu i ostale segmente bezbednosti i zdravlja na radu poput psihičkog i fizičkog zdravlja. Nije u pitanju standard koji je zadužen za uticaj na okruženje, bezbednost proizvoda, imovinu i slično. SRPS ISO 45001:2018 je zamenio SRPS OHSAS 18001:2008.

Zahtevi, koji će pomoći organizacijama da smanje teret na prihode i zdravlje zaposlenih, tako što će obezbititi okvir za poboljšanje bezbednosti zaposlenih, smanjenje rizika na radnom mestu i stvaranje boljih, sigurnijih uslova rada po celom svetu, usaglašeni su u standardu 145001.

¹⁴⁸ European Agency for Safety and Health at Work <https://osha.europa.eu/en> (datum pristupa 04.09.2018. godine).

¹⁴⁹ ISO 45001 Occupational health and safety <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html> datum pristupa 29.06.2018. godine).

Standard je razvio odbor stručnjaka za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu i prati druge pristupe generičkom sistemu upravljanja kao što su ISO 14001 i ISO 9001. On uzima u obzir i druge međunarodne standarde u ovoj oblasti kao što su OHSAS 18001, Smernice Međunarodne organizacije rada - Smernice OSH, različite nacionalne standarde i međunarodne radne standarde i konvencije MOR-a.

Značaj ovih standarda ogleda se u činjenici da je u svetu sve veći broj povreda na radu i smrtnih ishoda. Međunarodna organizacija rada navodi da preko 7.600 ljudi svakodnevno umire od nesreća ili bolesti povezanih sa radom - što je preko 2,78 miliona svake godine. I druge svetske agencije i organizacije iznose slične alarmantne podatke.¹⁵⁰

3. Nadzor nad primenom zakona

U sastavu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja deluje **Inspektorat za rad**, koji za zadatak ima da vrši nadzor nad primenom zakona i drugih propisa u oblasti radnih odnosa i oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.¹⁵¹ Pomenuti organ obavlja inspekcijske poslove u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu. Ovaj inspektorat vrši nadzor u pogledu smrtnih povreda na radu, teških povreda na radu, kolektivnih i lakih povreda na radu. Cilj mu je smanjenje broja povreda na radu (u okviru brige o bezbednosti i zdravlju na radu).

Takođe, **Uprava za bezbednost i zdravlje na radu** u okviru Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja usaglašava propise Republike Srbije sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada, ali i prihvavlja i analizira tako prikupljene podatke o vrstama i broju povreda na radu, potom različitim profesionalnim bolestima ali i drugim referentnim pitanjima koja deluju na zdravlje zaposlenih. Uprava za bezbednost i zdravlje na radu takođe vrši nadzor nad radom preduzetnika (fizičkih lica) i pravnih lica odnosno preuzeća ali i odgovornih lica koja imaju licencu. Uprava za bezbednost izdaje i oduzima licence odgovornih lica i obučava lica za bezbednost i zdravlje na radu, inspektore, poslodavce, zaposlene i drugo.

Kroz praksu se može evidentirati da je u periodu od 2009. do 2012. godine u Republici Srbiji bilo **66.147 inspekcijskih nadzora u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu**. Od navedenog broja u 33,3% nije bilo alarmantnih prestupa te su doneta rešenja o otklanjanju nedostataka, u 2,8%

¹⁵⁰ International labour organization <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (datum pristupa 29.06.2018. godine).

¹⁵¹ Ministarstvo za rad zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja <https://www.minrzs.gov.rs/> (datum pristupa 04.09.2018. godine).

poslovnih situacija donešena je odluka o zabrani rada, u 0,2% slučajeva pokrenut je krivični postupak, a u 7,1% situacija doneta je odluka o pokretanju prekršajnog postupaka. Ovakvi rezultati direktno su korelirani sa posledičnim rezultatima koji navode da je u navedenom periodu evidentirano 7,5% povreda na radu, od čega 0,2% sa smrtnim ishodom, a čak 6% spada u kategoriju teških telesnih povreda.¹⁵²

Glavni nedostaci koji su tokom 2009. do 2012. godine uočeni u praksi u okviru privatnog i javnog sektora podrazumevaju **povećanje broja radnika koji često menjaju poslove, nemaju fiksno radno vreme, prečesto na poslu** provode više od osam sati dnevno što direktno utiče na preciznost i koncentraciju, te samim tim i povećava mogućnost povreda. Takođe je, utvrđeno da radnici dobrovoljno pristaju na prekovremeni rad sa ciljem veće zarade zanemarujući pri tome opasnosti od povreda. **Najveći broj nepravilnosti je evidentirano u sektoru građevinarstva**, što je posledica zapošljavanja lica koja nisu obučena za delatnosti u okviru ove privredne grane. Pored toga, podaci pokazuju da je tokom navedenog perioda primećeno da poslodavci prihvataju proklamovane zakonske principe, ali ih ne implementiraju u praksi dosledno. U praktičnom smislu to znači da je većina pravilnika o proceni rizika i načina kontrole zaštite usvojena, ali zadržana na nivou formalne primene, bez kontinuiranog usavršavanja, evaluacije i menjanja u skladu sa potrebama.

Kroz analizu stanja je pokazano da **problem sa zaštitom na radu leže i u neadekvatnom pristupu ovim poslovima od strane angažovanih lica za kontrolu aktivnosti bezbednosti i zaštite na radu**. Najčešće praksa pokazuje da je reč o licima koja formalno imaju zadatku da vode računa o pitanjima bezbednosti, te i da su mahom usmereni na druge poslovne zadatke. Isto tako, primećeno je i da poslodavci svoje zaposlene površno obavestе o potencijalnim rizicima, ali ih i nedovoljno obuče o načinima zaštite od istih. U tom kontekstu je čest slučaj da poslodavci nerado angažuju stručnjake da stručno usavrše zaposlene. Međutim, sve i pored navedenih nedostataka generalni stav je da oblast bezbednosti i zdravlja na radu u periodu od 2009. do 2012. godine ima prostora na napredovanje i usavršavanje po raznim pitanjima koja direktno utiču na stanje ekonomije i privrede.¹⁵³

Ako se u odnosu na istaknuto analiziraju podaci stanja u praksi u okviru oblasti bezbednosti i zdravlja na radu za **period od 2013. do 2017. godine**, utvrđuje se da je bilo 74.434 inspekcijskih nadzora u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Od navedenog broja 30,6% slučajeva su doneta rešenja o otklanjanju nedostataka, u 2,9% poslovnih situacija donešena je odluka o zabrani rada, u

¹⁵² Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine, dostupno na: <http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/Strategija%20bezbednosti%20i%20zdravlja%20na%20radu%20u%20RS%20za%20period%20od%202013%20do%202017.pdf> (pristupljeno poslednji put 17.12.2018).

¹⁵³ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine, dostupno na: <http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/Strategija%20bezbednosti%20i%20zdravlja%20na%20radu%20u%20RS%20za%20period%20od%202013%20do%202017.pdf> (datum pristupa 17.12.2018. godine).

0,2% slučajeva pokrenut je krivični postupak, a u 6,6% situacija doneta je odluka o pokretanju prekršajnog postupaka. Kad je reč o posledicama na radu evidentirano je za navedeni period 6,7% povreda na radu, od čega 0,1% sa smrtnim ishodom, od čega 5,5% spada u kategoriju teških telesnih povreda. Dakle, u poređenju sa prethodno navedenim periodom primetno je pobošljanje, odnosno smanjenje učestalosti povreda na radu i smrtnih ishoda.

Uprava za bezbednost i zdravlje na radu u svom Izveštaju o radu za 2017. godinu navodi podatak da je u toku 2017. godine izvršena analiza 907 povreda na radu od kojih je devet bilo sa smrtnim ishodom.¹⁵⁴

U izveštaju Uprave za bezbednost i zdravlje na radu, navedeni su i podacim Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje u 2017. godini, prema kom je evidentirano 39 smrtnih ishoda, 3708 teških povreda na radu i 17558 povreda na radu koje su lakše. Takođe, ovaj fond je pokrenuo trideset pet postupaka naknade štete zbog nastanka profesionalnih bolesti i povreda na radu.

Isti izveštaj navodi podatak o **krivičnim prijavama koje su podnete tužilaštvu u Republici Srbiji** zbog nepreduzimanja mera bezbednosti i zdravlja na radu zbog kojih su se desila smrt na radu, teške povrede i kolektivno povređivanje. Krivično delo iz člana 19 krivičnog zakona 280. i 281. člana Krivičnog zakonika Republike Srbije.¹⁵⁵ Za krivično delo nepreduzimaje mera zaštite 14 prijava, za krivično delo izazivanja opasnosti nebezbeđivanjem mera zaštite na radu primljena je 31 prijava.

Tabela br. 1 Broj izvršenih inspekcijskih nadzora u slučaju smrтne povrede na radu, teške sa smrtnim ishodom, kolektivne, teške i lakše povrede na radu

Godina	ukupno	Broj izvršenih inspekcijskih nadzora u slučaju smrтne povrede na radu, teške sa smrtnim, kolektivne, teške i lake povrede na radu				
		smrtnih	teških sa smrtnim ishodom	kolektivnih	teških	lakih
2013.	1146	24	14	11	849	248
2014.	1100	21	17	19	904	139
2015.	847	24	14	18	780	111
2016.	900	29	13	20	774	64
2017.	919	23	16	14	817	49

¹⁵⁴ Izveštaj o radu za 2017. godinu, (2018). Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Beograd, str. 5.

¹⁵⁵ Krivični zakonik ("Sl. glasnik RS", br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016).

Izvor: Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine, str. 4.

Kao što se u tabeli može videti u Republici Srbiji u periodu od 2013. do kraja 2017. godine izvršeno je 5021 inspekcijski nadzor, od toga 121 sa smrtnim ishodom, 74 teških sa smrtnim ishodom, 82 kolektivne povrede, 4124 teške povrede i 611 lakih povreda (inspektor rada Inspektorata za rad¹⁵⁶, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije).¹⁵⁷

Shodno Planu inspekcijskog nadzora Inspektorata za rad za 2019. godinu planiraju se isnpekcijski nadzori u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, potpuni i delimični inspekcijski nadzori kao i nadzori povodom povreda na radu, ali i nadzori po podnesiocima zainteresovanih lica.¹⁵⁸

4. Dobre prakse

Bezbednost i zdravlje na radu prema svim važećim dokumentima na međunarodnom i nacionalnom nivou predstavlja fundament pravne države. Na taj način se obezbeđuje **poštovanje dostojanstva ličnosti na radu, ali se i uvode jedinstvena pravila koja imaju za cilj da spreče bilo koju vrstu nelagodnosti u radu**. Suštinski se konstantnim praćenjem stanja bezbednosti i zdravlja na radu osiguravaju sve karike u radno – poslovnom okruženju i svakoj od njih se razvija svest o odgovornosti. Ne samo što ovakav pristup obezbeđuje dobru interakciju, već i proklamuje primere dobre prakse u pristupu prema pitanjima vezanim za bezbednost i zdravlje na radu.

Kad je konkretno reč o stanju u Republici Srbiji, može se primetiti da je period od 2002. godine referantan za progres u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Mora se na tom putu spomenuti i 2008. godina kad je usvojena Seulska deklaracija, zatim i Istanbulska deklaracija tokom 2011. godine, kojim se pojam dostojanstva radnika znatno uvrstio kao obaveza svakog poslodavca, ali i imperativ u poslovnom svetu. Nakon toga, tokom 2012. godine, **Republika Srbija dobijanjem statusa kandidata za ulazak u Evropsku uniju suštinski dobija potvrdu i podsticaj da dalje nastavi da menja i reformiše pravni i zakonodavni sistem** i usklađuje ga prvenstveno sa

¹⁵⁶ Inspektorat za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije <https://www.minrzs.gov.rs/inspektorat-za-rad.html> (datum pristupa 15.12.2018. godine)

¹⁵⁷ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine, dostupno na: <http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/Strategija%20bezbednosti%20i%20zdravlja%20na%20radu%20u%20RS%20za%20period%20od%202013%20do%202017.pdf> (datum pristupa 17.12.2018. godine).

¹⁵⁸ Plan inspekcijskog nadzora Inspektorata za rad za 2019. godinu. (2019). Inspektorat za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/izvestaji-o-radu-plan-inspeksi.html> (datum pristupa 02..01.2019. godine).

evropskim, a onda i međunarodnim sistemom, što je po svemu sudeći donelo dosta izmena u samom pristupu oblasti zaštite na radu kako u privatnim, tako i u javnim sektorima.

Najvažniji ciljevi koje država postavlja na putu ka usavršavanju pitanja bezbednosti i zdravlja na radu još od 2013. godine sastoje se u ekonomskoj tranziciji ka „**zelenom poslovanju**“. Za državu poput Srbije, ovo predstavlja ogroman izazov, naročito jer je skoro decenija bila potrebna da se privreda pokrene i oporavi od stanja tokom 90-tih godina prošlog veka.

U pogledu institucionalnog promovisanja dobrih praksi, nagradno takmičenje dobrih praksi „**Zdravi radni prostori**“ organizuje EU-OSHA odnosno Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu¹⁵⁹ u saradnji sa zemljama članicama evropske unije, kako bi se prepoznali izvanredni i inovativni doprinosi sigurnosti i zdravlju na radnom meetu. Nagrade služe i kao platforma za razmenu i promovisanje dobre prakse bezbednosti i zdravlja na radu širom Evrope. U 2016/2017 brojni projekti odnosno kompanije su bile nagrađene. Jedan od projekata koji je dobio nagradu, iz Belgije, odnosio se na Participatorno merenje i minimiziranje psihosocijalnih rizika u sektoru socijalne brige „Vitas“ Belgija. VitaS je angažovala eksternog stručnjaka za bezbednost i zdravlje da sproveđe ergonomski pregled opreme na različitim lokacijama, kako bi se identifikovale oblasti u kojima fizička opterećenja mogu biti smanjena, posebno za starije zaposlen. Inicirana je međugeneracijska saradnja. VitaS je primenio sveobuhvatan pristup problemu starenja radne snage, osiguravajući da svi zaposleni budu uključeni. Kao rezultat, zaposleni su izjavili da se osećaju uključenima. Ergonomске promene u opremi i obuka za iste su pomogle i poboljšale fizičko zdravlje zaposlenih. Takođe, mere promocije zdravlja, uključujući bilten o zdravlju i održavane obuke za upravljanje stresom, bili su dobro prihvaćeni od strane zaposlenih.¹⁶⁰

¹⁵⁹ European Agency for Safety and Health at Work <https://osha.europa.eu/en/healthy-workplaces-campaigns/awards/good-practice-awards> (datum pristupa 12.12.2018. godine).

¹⁶⁰ Vitas Belgija <http://www.vitas.be/> (datum pristupa 12.12.2018. godine)

V BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU ORGANIZACIONI ASPEKT

1. Značaj ljudskih resursa za uspeh organizacija

Usled globalizacijskih promena, potom ekonomskih i tržišnih uslova poslovanja i zakonitosti koje nameću mešovita i tržišna privreda preduzećima, organizacije manje ili više voljno **prihvataju značaja ljudskih resursa za njihov uspeh**. Stoga se imperativno kao bazični princip koji zadovoljava savremeni koncept opšteg kvaliteta nameće da su najvažniji resursi organizacije – upravo ljudi.¹⁶¹

Johnson, Scholes, Whittington i Explorinc nalaze da **ljudi predstavljaju primarni resurs svake organizacije i preduslov za sticanje konkurentne prednosti**. Organizacije koje su lideri na tržištu jesu to upravo stoga što uvažavaju ljudske resurse i u svoju poslovnu generičku strategiju implementiraju i ljudske resurse.¹⁶²

Brojni istraživači (Boljević, A. R., Premović, J. D., & Stojanović-Aleksić) slažu se oko stava da u dinamičnom okruženju preduzeće može ostvariti konkurenčku prednost na tržištu radeći isti posao bolje od konkurenata, odnosno na bazi **jezgra kompetentnosti**.¹⁶³ Jezgro kompetentnosti se može ostvariti na najbolji način aktivnošću i kvalitetom zaposlenih, koje je potrebno dobro regrutovati i selektovati, ali i osmislići na pravi način poslove kroz analizu i dizajn posla, potom stvoriti radne uslove koje bi održali i pospešili kreativnost zaposlenih.

Problematika analize i dizajna posla, potom planiranja optimalnog broja zaposlenih, njihovog regrutovanja, selekcije, potom socijalizacije i obuke, kao i druga pitanja jesu kompleksna, i očekivano, obuhvaćena različitim naučnim disciplinama u okviru menadžmenta odnosno nauka o organizaciji ali i psihologije i sociologije. Ono što objedinjuje ovu problematiku i uvažava različite naučne discipline je menadžment ljudskih resusa, kao naučna disciplina, a njena primena u poslovinim organizacijama bazirana je na **aspektu upravljačke funkcije**. Naime, sve navedene problematike i još dodatne neopomenute predstavljaju faze menadžmenta ljudskih resursa kao upravljačke odnosno poslovne funkcije unutar organizacije.

Brojne su **sfere uticaja ljudskih resursa** i naučne discipline koja ih izučava na uspeh poslovnih organizacija, stoga menadžment ljudskih resursa utiče na finansijske performanse

¹⁶¹ Milovančević, M., 2015, Upravljanje ljudskim resursima u inženjerskom menadžmentu, Mašinski fakultet u Nišu, Niš, str. 2.

¹⁶² Johnson, G., Scholes, G., Whittington, K., Explorinc Corporate Strategy, 8th edition, Prentice Hall, Harlow, 2008, str. 78.

¹⁶³ Boljević, A. R., Premović, J. D., & Stojanović-Aleksić, V. R. [2014]. Ljudski resursi kao faktor kreiranja konkurenčkih prednosti turističkih preduzeća. Tehnika, 69(1), 145-150.

preduzeća, putem efektivnosti i prakse, odnosno ishoda zaposlenih, a preko produktivnosti i kvaliteta proizvoda i usluga.¹⁶⁴

U skladu sa definisanjem komponenata ljudskih resursa, razvoj ljudskih resursa se odvija kroz razvijanje strukture znanja, kao razvijanje sistema motivacije i kao razvijanje sistema uloga i timova. Bavljenje razvojem ljudskih resursa u organizacijskoj praksi je, međutim, pretežno koncentrisano na razvijanje intelektualnog kapitala u ljudima firme, odnosno na razvoj njene strukture znanja. Razvoj ljudskih resursa (Human resource development - HRD) se definiše kao obezbeđivanje učenja, razvoja i mogućnosti obučavanja, radi unapređivanja individualnih, timskih i organizacijskih rezultata u radu. Razvoj ljudskih resursa je, u poređenju sa tekućim upravljanjem ljudskim resursima, uglavnom strateški usmeren jer proizlazi iz razvojnih strategija firmi, planira se dugoročno i doprinosi ostvarivanju dugoročnih ciljeva.¹⁶⁵

Za efikasnu obuku i razvoj da bi bilo efikasno u smislu poslovnog uspeha, važno je dobro uvežban argument koji bi trebalo da bude povezan u napred sa poslovnom strategijom. Jedna od mnogih studija istraživanja pokazuju **da organizacije obično razmatraju pitanja razvoja** kao deo svoje konkurentske strategije, iako je uvideo da su one organizacije koje su identifikovali ove vrednosti u sticanju, kao i održavanju konkurentske prednosti.¹⁶⁶

U menadžmentu razvoja **postoje nedostatci između poslovne strategije i razvoja aktivnosti.** Drugi autori smatraju da će razvojna pitanja dobiti veći prioritet kada su povezana sa organizacionim potrebama, kao i viši strateški pristup. One organizacije koje smatraju razvoj ljudskih resursa na strateškom nivo obično vide ključ za sprovođenje poslovne strategije na reaktivni način. Watkins ukazuje: "da razvoj za strateške sposobnosti, a ne samo ciljanje razvoja na postizanju poslovnih ciljeva, treba da pojača preduzetničku i inovativnu kulturu u kojoj je učenje deo svakodnevnog posla. On identificuje važnost delovanja nepredvidivih okolnosti i da zaposleni steknu naviku učenja, veštinu učenja i želju da uče".¹⁶⁷

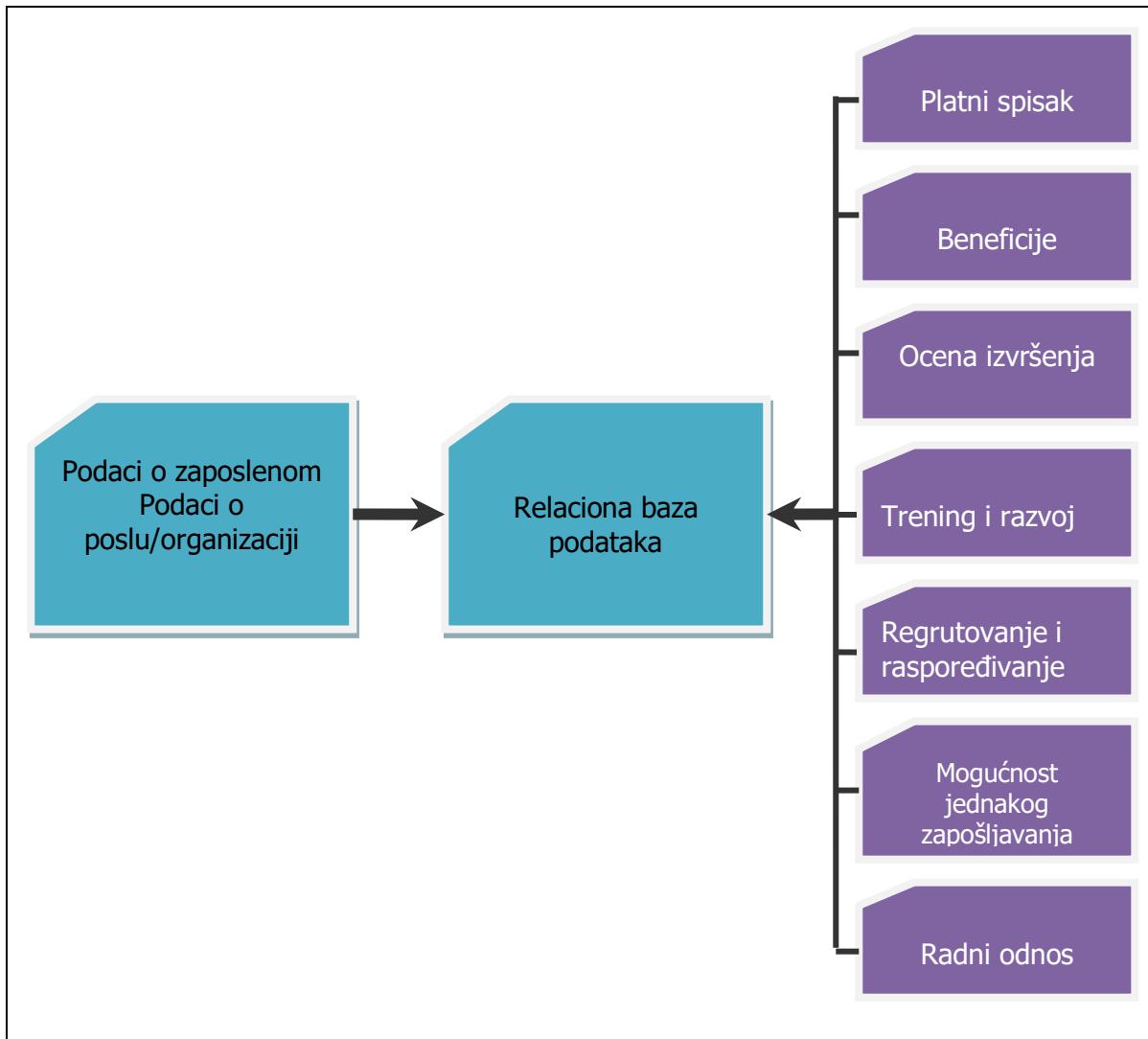
Kako bi proces redukcije broja zaposlenih bio što racionalniji organizacijama od pomoći može biti informacioni sistem. Mnoge kompanije imaju razvijene sofisticirane sisteme za praćenje razvoja zaposlenih koji mogu pružiti podršku procesu organizacionog restrukturiranja. Uspešne organizacije uglavnom imaju razvijene informacione sisteme o zaposlenima. Međutim, takvi sistemi bi morali da postoje i u organizacijama sa lošijim rezultatima, a kako bi i te organizacije popravile nivo svojih ostvarenja.

¹⁶⁴ Ilić, M. (2018). Menadžment ljudskih resursa – udžbenik. Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije, ITS – Beograd, str. 342.

¹⁶⁵ Armstrong, M., Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan page, str. 29.

¹⁶⁶ McClelland, S. (1994) 'Gaining competitive advantage through strategic management development'

¹⁶⁷ Watkins, J. (1987) 'Management development policy in a fast-changing environment:', Management Education and Development. str. 112.



Slika 4 Model kadrovskog informacionog sistema

Izvor: Orlić, R. (2005). Kadrovski menadžmen, Beograd: Planeta

Kadrovska politika jedne organizacije definiše najosnovnija pravila i sisteme upravljanja, oni se tiču:

- Opštih etičkih načela;
- Usvajanje opšte korporativne kulture i sistema vrednosti;
- Definisanje hijerarhije, odnosno, nadležnosti;
- Definisanje sistema odgovornosti;
- Način organizovanja regrutacije i selekcije;
- Organizacija redovnog upravljanja ljudskim resursima;
- Pravila u slučaju izuzetaka;

2. Uloga zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu u naukama o organizaciji

Bezbednost i zdravlje zaposlenih u pogledu naučnih disciplina odnosno nauka o organizaciji, zastupljeno je kroz teorijsku postavku menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline. U pogledu prakse, koristi se isti model – poslovi bezbednosti i zdravlja na radu najčešće su organizovane u okviru sektora ili službe za ljudske resurse ili u okviru opštih poslova.

Brojne studije vezane za oblast nauka o organizaciji, odnosno naučnih disciplina istražuje značaj bezbednosti i zdravlja na radu u kontekstu varijabli odnosno faktora koji su povezani sa liderstvom, motivacijom, performansama zaposlenih, produktivnosti na radu, kvalitetom života na radu, konfliktima i drugo.

Istraživanje o kvalitetu života na radu, koje je sprovedeno na 9240 zaposlenih u Ministarstvu rada i imigracije Sjedinjenim Američkim Država¹⁶⁸, pokazuje da je 74,4% ispitanika izjavilo da su zadovoljni ili veoma zadovoljni svojim zaposlenjem, međutim, njihovi odgovori o motivima su se razlikovali. Sveukupno gledano, razvijena aktivnost, njihov lični razvoj, autonomija, bezbednost i zdravlje na radu su motivi koji doprinose najvećem nivou zadovoljstva među zaposlenima. Međutim, faktori kao što su stres, monotona rutina, rizične situacije odnosno nedovoljna briga o zdravlju i bezbednosti na radu, diskriminacija i uzneniranje smatraju se preprekama koje izazivaju najviše nezadovoljstva.¹⁶⁹

Pojedini autori (iz Sjedinjenih Američkih Država) u pogledu istraživanja oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, često bezbednost posmatraju zajedno sa higijenom (*hygiene and safety at work*) kao i tzv. ili kao zdravlje na radu (*occupational health*). Zaista, ono što primećujemo je da se ova nova perspektiva upravljanja ljudskim resursima u organizacijama, suprotno klasičnoj perspektivi, fokusira na kvalitet, pružanje usluge korisnicima, higijenu i sigurnost na radu, zdravlje na radu, pristup i jednakost među radnicima, participaciju zaposlenih, motivaciju i obuku, pitanja zaštite životne sredine, liderstvo, konkurentnost, upravljanje performansama, inovacije, kreativnost, itd.¹⁷⁰

Vrednosti kompanije Sofman u okviru sprovedene studije istraživača u Grčkoj uključuju: bezbednost i zdravlje na radu, kvalitet, inovativnost, fleksibilnost i razvoj zaposlenih, naglašene tradicionalnom, porodičnom kulturom. Ovo se manifestuje u veoma niskim stopama fluktuacije radne snage i velikom broju kvalifikovanih zaposlenih koji decenijama rade u jednoj kompaniji.

¹⁶⁸ Ministarstvo rada i imigracije SAD Ministry of Labor and Immigration. (2010). Encuesta de calidad de vida en el trabajo: Síntesis de resultados. Retrieved from <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvtsint2010/ANE/Sintesis.htm>. (datum ristupa 20.02.2018. godine)

¹⁶⁹ Machado, C. Davim, P. (2018). Organizational Behaviour and Human Resource Management. Springer International. str. 135.

¹⁷⁰ Machado, C. Davim, P. (2018). Organizational Behaviour and Human Resource Management. Springer International. str. 138.

Ova studija pokazuje da deca zaposlenih se takođe zapošljavaju u kompanijama u kojima su radili njihovi roditelji.¹⁷¹

U okviru nauka o organizaciji, u segmentu „**rada, organizacije i dizajna posla**“ važnu ulogu ima i izučavanje bezbednosti i zdravlja na radu.¹⁷² Dizajn posla je pojam koji se odnosi na stvaranje sistema rada i radnog okruženja koje poboljšavaju organizacionu efikasnost i produktivnost, osiguravaju da organizacija postane „odlično mesto za rad“ i da doprinose zdravlju, sigurnosti i dobrobiti zaposlenih. **Rad** podrazumeva napor i primenu znanja i veština koje treba postići. Sistemi rada su kombinovani procesi, metode i tehnike koje se koriste za obavljanje posla. **Radna sredina** se sastoji od dizajna poslova, uslova rada i načina na koji se ljudi tretiraju na poslu od strane njihovih menadžera i saradnika, kao i sistema rada. **Dizajn posla** je usko povezan sa organizacijom i dizajnom posla u tome što se ovo drugo sprovodi u kontekstu sistema rada i radnog okruženja.

3. Dobre prakse bezbednosti i zdravlja na radu u organizacijama

Brojni su primeri dobrih praksi planiranja, organizovanja i realizacije brige o bezbednosti i zdravlju na radu u organizacijama u Republici Srbiji. Analizom dostupne empirije, stiče se utisak da se najbolje prakse javljaju u organizacijama javne uprave, odnosno u javnom sektoru, dok organizacije iz tzv. realnog sektora odnosno privrede u većini samo poštuju zakonske odredbe koje su obavezujuće i malo pažnje posvećuju preventivi.

Dobra praksa se primećuje i u preduzeću “Železnice Srbije” ad Beograd, čiji je osnivač Republika Srbija (100% vlasništva). Naime, Vlada Srbije je 2015. donela odluku o statusnoj promeni „Železnica Srbije“, izdvajanja uz osnivanje novih akcionarskih društava – „Infrastruktura železnice Srbije“, „Srbija voz“ i „Srbija Kargo.“ Srpske železnice stoga postoje kao četiri akcionarska društva: Društvo „Železnice Srbije“ ad, Društvo za upravljanje železničkom infrastrukturom „Infrastruktura železnice Srbije“, Društvo za železnički prevoz robe „Srbija kargo“ i Društvo za železnički prevoz putnika „Srbija voz“.

Na osnovu normativnih akata koji određuju obavezu poslodavca da doneše Akt o proceni rizika, isti je donet, još 2008. godine prvi put, na bazi pokretanja postupka procene rizika kojim je predviđeno da procenu rizika u preduzeću izvrši stručni tim odnosno lica sa položenim stručnim ispitom i praktičnoj sposobljenosti za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu. U

¹⁷¹ Crisis and IHRM Crisis, Internationalisation and HRM in Project-Based Organisations: The Tale of SOFMAN Konstantinos Tasoulis and Maria Progoulaki, dostupno u okviru: Malik A. (2018). Strategic Human Resource Management and Employment Relations-Springer Singapore. str. 173.

¹⁷² Armstrong, M., Taylor, S. [2014]. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan str. 172.

postupku procene rizika u Preduzeću konsultovani su članovi Odbora za bezbednost i zdravlje na radu preduzeća, reprezentativni sindikati, organizacioni oblici preduzeća i veliki broj neposrednih izvršilaca različitih poslova i radnih zadataka. Sastavni delovi akta o proceni rizika u preduzeću su registri sa tabelarnim prikazima propisanih podataka neophodnih za procenu rizika.

Akt o proceni rizika ovog preduzeća, za čiju izradu su bili angažovani i stučnjaci za ovu oblast, i univerzitetski profesori, kao i interni tim lica koja su izvršila procene rizika, sadrži opšti prikaz stanja bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno spisak objekata u preduzeću, opreme za rad, svih vozila i opreme, postrojenja, elektroinstalacija, opasnih materija, sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu, kao i sirovina i materijala koji se koriste u tehnološkom i radnom procesu. Dalje, Akt sadrži snimanje organizacije rada, definišući delatnost preduzeća, njegovu unutrašnju organizaciju, i definiše radna mesta koja imaju povećani rizik (po sektorima). Potom, važan segment je prepoznavanje i utvrđivanje opasnosti i štetnosti u preduzeću, tako što se definiše postojeće stanje bezbednosti i zdravlja na radu i povrede na radu, a potom se radi procenjivanje rizika u odnosu na identifikovane opasnosti i štetnosti. Radna mesta su definisana po organizacionim delovim, kao i lista opasnosti i štetnosti. Akt daje predlog mera za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika, i predlog posebnih zdravstvenih uslova za zaposlene na radnim mestima sa povećanim rizikom kao i definisan periodicitet lekarskih pregleda.

Procenu rizika i izradu Akta o proceni rizika izvršio je stručni tim preduzeća, sa predstavnicima organizacionih delova, lekarima specijalistima medicine rada i stručnim konsultantima.

Sredstva za ličnu zaštitu na radu su shodno donetom Uputstvu za izbor i primenu uvek nabavljana predviđenom dinamikom i daju se zaposlenima u predviđenim rokovima.

Sektor za ljudske resurse i opšte poslove obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu. Za svaku identifikovanu opasnost i štetnost procenjena je očekivana vrsta povrede odnosno štete i određen stepen ozbiljnosti u pet kategorija, a za svaku prepoznatu posledicu je određena verovatnoća dešavanja posledice, na bazi prethodnih iskustava. Procena verovatnoće je zasnovana na verovatnoći konkretne posledice koja je razmatrana, a na verovatnoći opasnosti i štetnosti ili dešavanja incidenta.

VI BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU, SOCIJALNI ASPEKT

1. Ljudska prava

Ljudska prava nastala su kao ekspresija ljudskih potreba, odnosno potreba pojedinaca, grupe i zajednica za realizacijom većih sloboda u različitim društvenim sistemima. Iz suštine svakog čoveka kao bića koje želi da je slobodno proizilaze objektivna prava i slobode. Slobodna bića svojom slobodnom voljom ograničavaju svoju slobodu a društvo opštom voljom ograničava slobodnu volju ljudi uz obezbeđenje slobode svih ljudi jednakih prava s jedne strane, a obaveza s druge.¹⁷³

Sa druge strane, ustavi i zakoni država određuju tzv. „**pozitivno pravo**“ a građani su obavezi da se istih pridržavaju. Činjenica je da na žalost ne uživaju svi građani ista prava. Zaštita ljudskih prava kroz univerzalni karakter nije vezana za nacionalne okvire i briga samo državnog aparata, već ima međunarodni karakter i predmet je međunarodne odgovornosti.

Iako je većina društava danas demokratska, postoje i određena ograničenja demokratije – većina ne može da poništi i van snage stavi osnovna i ljudska prava. Takođe država ne odobrava ova prava već ih štiti i pre svega garantuje.¹⁷⁴

Ljudska prava su zagarantovana najvišim pravnim aktom zemalja (**ustav**). U Republici Srbiji Ustav u delu dva, garantuje **osnovna ljudska i manjinska prava**.¹⁷⁵ Ustavom se garantuju i primenjuju i ljudska prava koja su zajemčena pravilima međunarodnog prava, ratifikovanim međunarondim ugovorima kao i zakonima. Ustav Republike Srbije predviđa da se nižim pravnim aktima pre svega zakonima propisuje način na koji će prava biti ostvarivana ukoliko je to predviđeno samim Ustavom ili u slučajevima postojanja neophodnosti za ostvarenje određenog prava usled njegove specifičnosti. Ukoliko određeni zakon propisuje način na koji se ostvaruju određena prava, isti ne sme uticati na suštinu prava koji se istim zakonom jemči.

Ustav sadrži odredbe o ljudskim i manjinskim pravima kako bi se unapredila „**vrednost demokratskog društva**“. Ove odredbe su usaglašavaju sa međunarodnim standardima ljudskih i manjinskih prava. Jednom postignut nivo ljudskih prava ne može biti umanjen. Ipak, zakoni mogu ograničiti određena ljudska i manjinska prava ukoliko je tako Ustav predviđeo, ali samo u obimu u kom je to ustav tražio, a uz uvažavanje postulata demokratičnosti. Svi organi koji imaju ingerenciju

¹⁷³ Narančić, M. [2017]. Moralna dimenzija, etički principi i standardi u implementaciji ljudskih prava u ratu. Vojno delo, 69(5), 258-278.

¹⁷⁴ Narančić, M. [2017]. Moralna dimenzija, etički principi i standardi u implementaciji ljudskih prava u ratu. Vojno delo, 69(5), 258-278.

¹⁷⁵ Ustav Republike Srbije (Sl. Glasnik RS, br. 98/2006)

da ograniče određena ljudska prava moraju to raditi na način da uvaže suštinu samog prava, trajnost odnosno obim ograničenja, kao i samu prirodu istog.¹⁷⁶

U pogledu **zabrane diskriminacije** Ustav izričito proklamuje jednakost svih građana pred zakonom i Ustavom, bez diskriminacije, uz uvažavanje jednakih prava zakonske zaštite. Ustav zabranjuje sve vrste diskriminacije bez obzira na njenu neposrednost odnosno posrednost, nevezano za osnov iste, a pogotovo kada je u pitanju diskriminacija na osnovu “rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta” prema članu 21.

Ustav naglašava da se posebne mere Republike Srbije u cilju ostvarenja pune ravnopravnosti lica i grupe lica koja su u nepovolnjem položaju u odnosu na druga lica i grupe lica ne smatraju **diskriminacijom**. Ustav naglašava da jemstva ljudskih i manjinskih prava postoje zarad očuvanja ljudskog dostojanstva i ostvarenja potpune slobode i jednakosti svakog pojedinca.

Ustav, članom 22. garantuje da svaki građanin Srbije ima pravo na sudsku zaštitu ako mu je povremeno ili uskraćeno određeno ljudsko ili manjinsko pravo koje Ustav garantuje, kao i pravo na uklanjanje nastalih posledica. Takođe, građani se mogu obratiti ukoliko smatraju da su im ugrožena prava i slobode nadležnim međunarodnim institucijama.

Evropska konvencija o ljudskim pravima kao opšta konvencija pruža zaštitu ljudskih prava na međunarodnom nivou. Pored ove opšte konvencije, postoje i druge koje su specijalizovane za zaštitu određenih ljudskih prava. Npr. Arhuska konvencija¹⁷⁷ pruža međunarodnu zaštitu ljudskim pravima, kao specijalizovana za neka ljudska prava u stvarima zaštite životne sredine.¹⁷⁸

Arhuska konvencija je “Konvencija Ekonomске komisije Ujedinjenih nacija za Evropu (UNECE) o dostupnosti informacija, učešću javnosti u donošenju odluka i pravu na pravnu zaštitu u pitanjima koja se tiču životne sredine”¹⁷⁹ Ova konvencija je usvojena je 25.06.1998. godine u Arhusu, u Danskoj, a na snagu je stupila 30. oktobra 2001. godine.¹⁸⁰

Arhuska konvencija za cilj ima ojačavanje uloge građana i organizacija civilnog društva u pogledu životne sredine. Određuje prava pojedinaca i pomenutih organizacija u pogledu životne sredine, poput dostupnosti informacija o životnoj sredini i onih u posedu državnih organa, učešća javnosti prilikom donošenja odluka relevantnih za životnu sredinu, kao i učešća u izradu različitih

¹⁷⁶ Ustav Republike Srbije (Sl. Glasnik RS, br. 98/2006)

¹⁷⁷ Videti: Aarhus centres <https://aarhus.osce.org/sr/node/12>. (datum pristupa 10.09.2018. godine).

¹⁷⁸ Etinski, R. M. [2018]. Međusobni odnos Evropske konvencije o ljudskim pravima i Arhuske konvencije. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 52(1), 1-15.

¹⁷⁹ Ekonomска komisija Ujedinjenih nacija za Evropu (UNECE) oficijalna web stranica <http://www.unece.org/env/pp/introduction.html>. (datum pristupa 10.09.2018. godine).

¹⁸⁰ Aarhus centres <https://aarhus.osce.org/sr/node/12>. (datum pristupa 10.09.2018. godine).

planskih dokumenta (pa čak i zakona) koji imaju uticaj na životnu sredinu. Konvencija podrazumeva i obezbeđenje pravne zaštite građana u pogledu prigovara ukoliko su nekom uskraćena prava učešća ili pristupu informacijama. Određena prava poput prava na poštovanje privatnog i porodičnog života, slobode misli, savesti i veroispovesti, slobode izražavanja i slobode okupljanja i udruživanja su ograničena “u cilju sprečavanja nereda ili zločina, zaštite zdravlja ili morala ili zaštite prava sloboda drugih.”¹⁸¹

Zajedno sa svojim **Protokolom o registrima oslobođanja i transfera zagadujućih materija**, štiti pravo svake osobe da živi u okruženju adekvatno njegovom / njenom zdravlju i blagostanju. Oni su jedini globalni pravno obavezujući globalni instrumenti o ekološkoj demokratiji koji u praksi postavljaju Princip 10 Deklaracije o životnoj sredini i razvoju u Riju. Arhuska konvencija je nova vrsta sporazuma o životnoj sredini. Konvencija¹⁸²:

- Povezuje ekološka prava i ljudska prava;
- Daje priznanje o dugovanju budućim generacijama;
- Uspostavlja da se održivi razvoj može postići samo kroz učešće svih zainteresovanih strana;
- Povezuje odgovornost vlade i zaštitu životne sredine;
- Usredsređuje se na interakcije između javnosti i javnih vlasti u demokratskom kontekstu.

Predmet Konvencije ide u srce odnosa između ljudi i vlada. Konvencija nije samo sporazum o zaštiti životne sredine, već je i Konvencija o odgovornosti vlade, transparentnosti i održivosti.

Evropska konvencija o ljudskim pravima proklamuje zakonsku zaštitu prava na život svakog čoveka, zabranu mučenja, pravo na slobodu i sigurnost, zabranu ropstva i prinudnog rada, pravo na pravično suđenje, kažnjavanje samo na osnovu zakona, pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života, slobodu misli, savesti i veroispovesti. Evropska konvencija o ljudskim pravima proklamuje i druga prava i slobode ljudi: sloboda izražavanja, sloboda okupljanja i udruživanja, pravo na sklapanje braka, pravo na delotvorni pravni lek, zabrana diskriminacije, odstupanje u vanrednim okolnostima, ali i ograničenja političke okolnosti stranaca, zabrana zloupotrebe prava i granice korišćenja ograničenog prava.¹⁸³

¹⁸¹ Aarhus centres <https://aarhus.osce.org/sr/node/12>. (datum pristupa 10.09.2018. godine).

¹⁸² Ekonomski komisija Ujedinjenih nacija za Evropu (UNECE) oficijalna web stranica <http://www.unece.org/env/pp/introduction.html>. (datum pristupa 10.09.2018. godine).

¹⁸³ Evropska konvencija o ljudskim pravima, Evropski sud za ljudska prava Council of Europe, Strasbourg. Dostupno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_BOS.pdf. (datum pristupa 10.09.2018. godine).

Danas se brojne poslovne organizacije deklarativno i suštinski pridržavaju tzv. **Globalnog dogovora**. U pitanju je okvir čijim prihavatanjem se organizacije obavezuju da svoje postojanje i poslovanje usklade sa deset univerzalnih principa koje su donele Ujedinjene nacije, a koje se odnose na oblast ljudskih prava, rada, zaštite životne sredine i borbe protiv korupcije. Centralna svrha Globalnog dogovora je izgradnja društveno-odgovornog poslovanja i stvaranje fer plej tržišnih uslova poslovanja.¹⁸⁴

U Republici Srbiji, **socijalno osiguranje javlja se kao deo javne uprave odnosno javnog sektora Srbije**. Čine ga zdravstveno, penzionalno i socijalno osiguranje kao tri podsistema koja su pokrivena zakonskim okvirom koji čine sledeći zakoni: Zakon o zdravstvenom osiguranju¹⁸⁵, Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje¹⁸⁶, Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju,¹⁸⁷ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti¹⁸⁸ i Zakon o zapošljavanju stranaca.¹⁸⁹ Pomenuti zakoni su važeća regulativa u oblasti socijalnog osiguranja, ali nisu usklađeni sa zakonodavstvom socijalnog osiguranja Evropske unije.¹⁹⁰

Različitim **internacionačnim ugovorima o socijalnom osiguranju i sigurnosti** (instrumenti koordinacije), omogućeno je primenivanje nacionalnih zakona drugih zemalja u okviru socijalnog osiguranja.¹⁹¹

2. Značaj zdravlja i bezbednosti ljudi i socijalne brige

Socijalna zaštita, ili socijalna sigurnost, je **ljudsko pravo i definisano je kao skup politika i programa osmišljenih da smanje i spreče siromaštvo i ranjivost tokom životnog ciklusa**. Socijalna zaštita obuhvata beneficije za decu i porodice, materinstvo, nezaposlenost, povrede na radu, bolesne, stare, invalide, preživele nepogoda, kao i zdravstvenu zaštite.¹⁹²

¹⁸⁴ The Global Comapact Network Serbia <http://www.ungc.rs/globalni-dogovor/sta-je-globalni-dogovor/>. (datum pristupa 11.09.2018. godine).

¹⁸⁵ Zakon o zdravstvenom osiguranju (Sl. Glasnik RS, br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 – odluka US, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126 / 2014 – odluka US, 106/2015 i 10/2016 – dr.zakon).

¹⁸⁶ Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. Glasnik RS, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – usklađeni din.iz., 8/2013 – usklađeni din.iz., 47/2013, 108/2013, 6/2014 – usklađeni din.iz., 57/2014, 68/2014 – dr.zakon, 5/2015 – usklađeni din.iz., 112/2015 i 5/2016 – usklađeni din.iz.)

¹⁸⁷ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. Glasnik RS, br. 34/2003, 64/2004 – odluka USRS, 84/2004 – dr. zakon, 85/2005, 101/2005 – dr.zakkon, 63/2006 – odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 i 142/2014).

¹⁸⁸ Zakon o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti (Sl. Glasnik RS, br. 36/2009, 88/2010 i 38/2015).

¹⁸⁹ Zakon o zapošljavanju stranaca (Sl. Glasnik RS, br. 128/2014 i 113/2017)

¹⁹⁰ Simonović, Z., Simić, V. & Todorov, J. 2014, "Sistem zdravstvenog, penzionog i invalidskog osiguranja poljoprivrednika u Srbiji", Ekonomika, vol. 60, br. 1, str. 140-147.

¹⁹¹ Zavod za socijalno osiguranje <http://www.zso.gov.rs/medjunarodni-ugovori.htm> (datm pristupa 20.10.2018. godine)

¹⁹² Svetski izveštaj o socijalnoj zaštiti za 2017. - 19. Međunarodne organizacije rada, dostupan na: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm (datum pristupa 01.01.2018.)

Sistemi socijalne zaštite se odnose na sva ova područja politike kombinacijom doprinosnih šema (socijalno osiguranje) i beneficije koje se ne finansiraju iz doprinsosa, uključujući socijalne pomoći.

Univerzalna socijalna zaštita je od suštinskog značaja za ostvarivanje ljudskog prava na socijalnu sigurnost za sve, unapređenje socijalne pravde i promovisanje inkluzivnog rasta i ubrzanje napretka ka postizanju Agende za održivi razvoj 2030. i njenih ciljeva održivog razvoja.¹⁹³ U pogledu Republike Srbije institucionalno se sprovode ciljevi definisani u ovoj agendi. Tačnije reč je o sedamnaest ciljeva razvoja sa fokusom da se iskoreni siromaštvo, poboljša obrazovanje, socijalna i zdravstvena zaštita, ekonomski rast i rešavanje klimatskih promena. U toku je procedura prioritizacije i prilagođavanja ciljeva razvoja situaciji u Republici Srbiji.¹⁹⁴

Međunarodna organizacija rada, kreira izveštaj kao globalni pregled o najnovijim trendovima u sistemima socijalne zaštite, uključujući i nivoe socijalne zaštite. Na osnovu novih podataka, nudi širok spektar globalnih, regionalnih i državnih podataka o pokrivenosti socijalne zaštite, naknadama i javnim izdacima za socijalnu zaštitu.

Svetski izveštaj o socijalnoj zaštiti za 2017. - 2019. Međunarodne organizacije rada prati pristup životnog ciklusa, počevši od socijalne zaštite za decu, a zatim šeme za žene i muškarce u radnoj dobi, uključujući zaštitu u slučaju materinstva, nezaposlenosti, povrede na radu i invalidnosti, kao i za starije osobe, uključujući penzije. Takođe se procjenjuje napredak ka univerzalnom obuhvatu u zdravstvu. Ovaj izveštaj poziva na veću pažnju na proširenje obuhvata, adekvatno finansiranje i jačanje nacionalnih sistema socijalne zaštite, sa posebnim fokusom na postizanje ciljeva održivog razvoja.¹⁹⁵

Socijalna zaštita igra ključnu ulogu u osiguravanju prihoda bezbednost za žene i muškarce u radnoj dobi, u obliku zaštite materinstva, podrške nezaposlenosti, zaštite od povreda na radu i invalidinu.

Ove šeme doprinose glatkim prihodima i agregatnoj potražnji, poboljšavaju ljudski kapital i promovišu produktivno zapošljavanje. Socijalna zaštita takođe olakšava strukturne promene unutar ekonomije i doprinosi inkluzivnom i održivom rastu.

¹⁹³ Agenda za održivi razvoj 2030

¹⁹⁵ Svetski izveštaj o socijalnoj zaštiti za 2017. - 19. Međunarodne organizacije rada, dostupan na: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm (datum pristupa 01.01.2018.)

Izveštaj ukazuje na sledeće:¹⁹⁶

- Pokrića socijalne zaštite za zaposlene su i dalje ograničena. Uprkos pozitivnim razvojnim uticajima podrške samohranim majkama, 41,1% majki sa bebama prima porodiljsku naknadu, dok je 83 miliona novih majki bez socijalnog primanja;
- Kako je samo 21,8% nezaposlenih radnika pokriveno naknadama za nezaposlene, 152 miliona nezaposlenih radnika ostaju bez pokrića;
- Samo manji deo globalne radne snage ima efikasan pristup zaštiti od povreda na radu.
- Novi podaci Međunarodne organizacije rada takođe pokazuju da je samo 27,8% osoba sa teškim invaliditetom širom sveta prima invalidninu;
- Procene troškova pokazuju da sesamo u svetu 3,2% bruto domaćeg proizvoda troši na javnu socijalnu zaštitu kako bi se osigurala sigurnost dohotka za radno sposobne osobe, iako one čine veliki procenat globalne populacije;
- Efektivna univerzalna pokrivenost majčinstva naknadama je bila u Ukrajini i Urugvaju, kao i drugim zemljama u razvoju, kao što su Argentina, Kolumbija, Mongolija i Južna Afrika koje su učinile značajan apredak. Pored toga, Brazil, Čile i Mongolija imaju univerzalne programe za invalidske naknade;
- Jedan broj zemalja smanjuje zaštitu za radno sposobne muškarce i žene kao deo fiskalnepolitike konsolidacije ili štednje, usko ciljanje koristi za siromašne i ostavlja mnoge osobe nezaštićenim, u vreme kada im je socijalna zaštita najviše potrebna;
- U svetu nedavnih izazova na tržištu rada i zapošljavanja, kao što je stalna nezaposlenost i nedovolja zaposlenost, prevalenciji nesigurnog i neformalnog zapošljavanja, kao i porast radnog siromaštva, sistemi socijalne zaštite, su suštinske politike za osiguranje adekvatnog sigurnosti prihoda i pristojnog rada, posebno tamo gde su dobro koordinisani sa zapošljavanjem, platom i poreskom politikom.

Kao **deo funkcionalne decentralizacije**, Republički fond za zdravstveno osiguranje¹⁹⁷, potom Zavod za socijalno osiguranje¹⁹⁸ kao i Republički fond za penziono i invalidsko osiguranje¹⁹⁹ igraju važne uloge u ostvarenju seta socijalnih prava zaposlenih.

¹⁹⁶ Svetski izveštaj o socijalnoj zaštiti za 2017. - 19. Međunarodne organizacije rada, dostupan na: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm (datum pristupa 01.01.2018.)

¹⁹⁷ Republički fond za zdravstveno osiguranje <https://www.rfzo.rs/> (datum pristupa 20.09.2018. godine)

¹⁹⁸ Zavod za socijalno osiguranje <http://www.zso.gov.rs/> (datum pristupa 20.09.2018. godine)

¹⁹⁹ Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje <https://www.pio.rs/lat/linkovi.html> (datum pristupa 20.09.2018. godine)

Glavni izvor finansiranja obaveznog socijalnog osiguranja u Republici Srbiji jesu **doprinosi čijom uplatom se obezbeđuju sredstva** kojima Republički fond za penzijsko i zdravstveno osiguranje, Nacionalna služba za zapošljavanje i Republički fond za zdravstveno osiguranje kao nosioci obaveznog socijalnog osiguranja vrše zakonima poverene obaveze iz oblasti.

Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje²⁰⁰ doprinosi su uređeni u pogledu obveznika, osnovica, stopa, beneficiranog staža njihovog načina obračuna i plaćanja.

3. Bezbednost i zdravlje na radu i elementi socijalnog osiguranja

Ljudska bezbednost je važan element vezan za građane jednog društva. Koncept sadrži nekoliko ključnih elemenata koji se odnose na društveno i političko okruženje, ekonomski razvoj, socijalni aspekt, bezbednost i zdravlje na radu, a važan je stoga jer ima direktni uticaj na kvalitet života ljudi jednog društva.²⁰¹

Bezbednost i zdravlje na radu je interdisciplinarni koncept koji se bavi prevencijom nastanka profesionalnih rizika, povezanih sa svakom radnom aktivnošću zaposlenih. Glavni cilj ovog koncepta je da se podstakne i održi najviši nivo bezbednosti i zdravlja na radu, da obezbede uslovi za sprečavanje i zaštitu radnika od profesionalnih rizika.²⁰²

U savremenim uslovima **zaštita kao društvena delatnost** može da se obezbedi zakonima i podzakonskim aktima koja regulšu oblast rada i socijalnog osiguranja, te koja uređuju prava iz ovih oblasti kao što su ograničeno radno vreme, pravo na odmor, pravo na skraćeno radno vreme, pravo na odsustvo sa rada, pravo na zaradu i druga primanja, pravo na bezbedne uslove rada, pravo na zdravstvenu zaštitu, socijalne nakane i pomoći, prava ukoliko nastupi invalidnost i ostala prava koja za cilj imaju garantovanje socijalne i materijalne sigurnosti ukoliko dođe do nemogućnosti da se rad ostvari. Naravno, zaštita podrazumeva u svom užem smislu i organizovanje svih mera i aktivnosti čijom primenom će se stvoriti bezbedni uslovi na radu kao i zaštita zdravlja zaposlenih u odnosu na rizike koji se mogu javiti na radnom mestu i radnom okruženju.

Socijalna sigurnost se odnosi na usluge koje pruža socijalna država u mnogim vrstama i oblicima namenjenim zaštiti građana. Socijalna i zdravstvena zaštita građana predstavlja važan

²⁰⁰ Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje osiguranje (Sl. Glasnik RS, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – usklađeni din.iz., 8/2013 – usklađeni din.iz., 47/2013, 108/2013, 6/2014 – usklađeni din.iz., 57/2014, 68/2014 – dr.zakon, 5/2015 – usklađeni din.iz., 112/2015 i 5/2016 – usklađeni din.iz.)

²⁰¹ Boshkoska, M. [2017]. Socijalni i ekonomski aspekti ljudske sigurnosti. Ekonomski horizonti, 19(1), 61-74.

²⁰² Alli, B. [2008]. Fundamentals principles of occupational health and safety. International Labour Office. Geneva. pp.11

segment vladavine prava. Termin socijalne politike koristi se za označavanje vladinih politika za ostvarivanje dobrobita i socijalne zaštite, kao i načina na koji je blagostanje u društvu postignuto.²⁰³

Konvencija Međunarodne organizacije rada o socijalnom osiguranju (minimuma standarda), 1951. godine određuje nepredviđenih situacija socijalnim osiguranjem, pre svega **nadoknadu za povredu na radu**. Ključni cilj socijalnog osiguranja odnosi se na očuvanje zdravlja svih ljudi.

Svetska zdravstvena organizacija u svojim dokumentima u poslednjim decenijama promoviše zdravlje kao ljudsko pravo. Godine 1998. u maju usvojena je delaracija „O pravu na zdravlje“ koja promoviše pravo na zdravlje kao jedno od osnovnih prava svakog ljudskog bića.²⁰⁴ Takođe, i Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima.²⁰⁵

4. Efekti socijalnih i humanih uslova rada

Devon sumira ljudsku sigurnost koncept takođe uključuje **izazove sa kojima se ljudi suočavaju svakodnevno**, kao što je sigurnost zaposlenja, obrazovanje mogućnosti, socijalne i kulturne slobode.²⁰⁶ Veselinović navodi da je u cilju poboljšanja kvalitet života u Republici Srbiji neophodne strukturne reforme u penzijama, sistemi socijalne sigurnosti i zdravstva preuzeti.²⁰⁷

Različite definicije koncepta ljudske bezbednosti ukazuju na neophodnost postojanja integrala percepcije ljudske bezbednosti kako bi se ona sprečila od širenja u različitim pravcima (Sokov, 2012).²⁰⁸ Mišljenja slična ovim sugerisu da koncept bezbednosti ljudi obuhvata važne elemente društvenog života koji omogućavaju visok nivo obezbeđenja kvalitetnog i sigurnog života ljudi.

Prema **Strategiji bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji** za period od 2018. do 2022. godine sa akcionim planom za njeno sprovođenje²⁰⁹ cilj bezbednosti i zdravlja na radu jeste promocija, ali i odžavanje vrhunskog nivoa blagostanja zaposlenih u pogledu njihove fizičke, mentalne i socijalne zbrinutosti, prevenciju oštećenja zdravlja kod onih koji imaju uslove rada, zaštitu zaposlenih od rizika do kojih može doći ukoliko postoji dejstvo činilaca štetnih po zdravlje. Pomenuta strategija kaže takođe da je cilj bezbednosti i zdravlja na radu obezbeđenje takvih uslova

²⁰³ Spicker, P. [2000]. The welfare state: A general theory. London, UK: Sage. pp.11-21.

²⁰⁴ Symoniders J, Volodin V. A Guide to Human Rights, Institutions, Standards, Procedures. Paris: UNESCO; 2001.

²⁰⁵ Universal Declaration of Human Rights. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>. (datum pristupa 20.07.2018. godine).

²⁰⁶ Devon, A. (2014) Human security concept in political and academic circles. Tehnički glasnik, 8(3); 309-313

²⁰⁷ Veselinović, P. (2014) The reform of the public sector as the key determinant of the transition economy of the Republic of Serbia. Ekonomski horizonti, vol. 16, br. 2, str. 137-155

²⁰⁸ Sokov, I. (2012) Human security as the universal value. Journal of Human Security, 8(1); 68-79

²⁰⁹ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine__1_.pdf (pristupljeno poslednji put 17.12.2018).

na radnom mestu i u radnoj sredini uopšte u skladu sa njegovim fiziološkim i psihološkim sposobnostima, odnosno da se posao prilagodi zaposlenom, a da se zaposleni prilagodi poslu.

U ovom konceptu važna je **prevencija koja podrazumeva sve potencijalne mere koje su usmerene ka sprečavanju povreda na radu odnosno nastanka profesionalnih oboljenja**, već obezbeđuju blagostanje ljudi.

Dobra prevencija je dobra pomoć ostalim šemama socijalnog osiguranja kao što je penzioni sistem ili zdravstvena nega. Brojne koristi postoje i u pogledu zaposlenih, preduzeća i celokupnog društva.

Ukoliko instituti socijalnog osiguranja sprovode investicije u preventivne mere u nekom vremenskom periodu dolazi do smanjenja broja povreda na radu i nastupanja profesionalnih oboljenja. Stoga je prevencija važna u programima socijalnih osiguranja.²¹⁰

Tabela ispod prikazuje pokazatelje rashoda za zdravstvenu zaštitu u Republici Srbiji u periodu od 2003. do 2011. godine.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Preventivne i usluge zaštite na radu kao procenat ukupnih rashoda za zdravstvenu zaštitu	8,7	8,0	7,4	7,3	7,0	6,7	7,5	6,3	6,3

Tabela br. 2 Odabrani pokazatelji rashoda za zdravstvenu zaštitu u Srbiji

Izvor: Institut za javno zdravlje Batut 2012²¹¹

²¹⁰ Join in building a culture on prevention on OSH, brošura. (2015). International Labour Organization, dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_387178.pdf (datum pristupa 18.12.2018. godine).

²¹¹ Institut za javno zdravlje Srbije "Milan Jovanović – Batut", 2012. <http://www.batut.org.rs/> (datum pristupa 18.12.2018. godine).

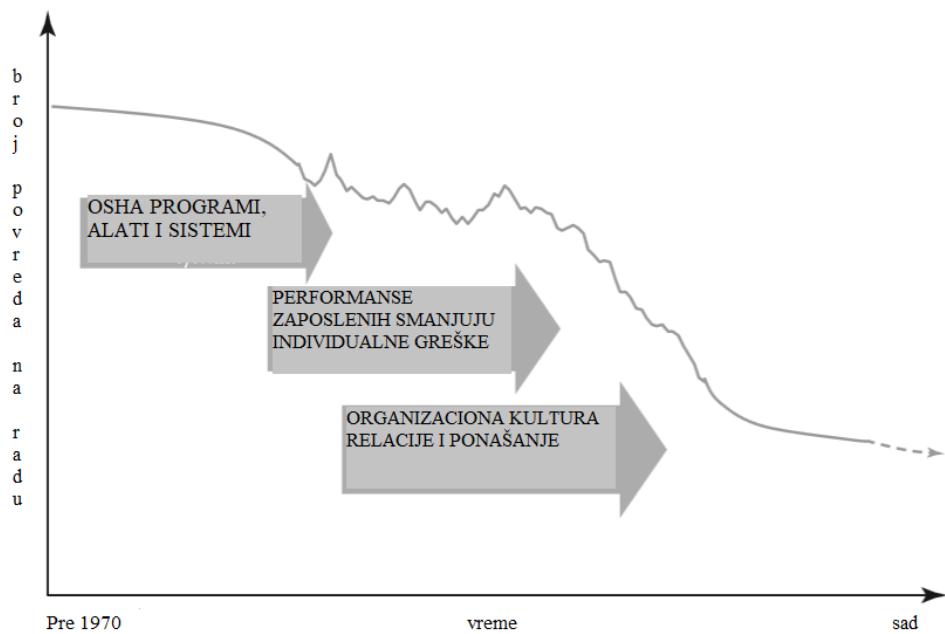
VII BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU, BEZBEDNOSNI I EKONOMSKI ASPEKT

1. Rizici na radu, kultura i klime bezbednosti

Istorijski gledano, nezgode unutar organizacije su se objašnjavale u smislu tehnologije i ljudskog faktora bez uzimanja u obzir vrednosti, uverenja i ponašanja organizacije. Ove kulturne dimenzije takođe mogu stvoriti ograničenja u organizacionim sistemima. U određenim sektorima, složenost sučeljavanja organizacije i tehnologije uvodi nepredviđene interakcije između komponenti sistema koje su dovele do katastrofalnih nezgoda ili povreda na radu.

Savremeni pristup naglašava značaj postojanja organizacione kulture i klime bezbednosti. Do 1970. bilo je važno da kompanije usklade svoje poslovanje sa OSHA programima, alatima i sistemima. Kasnije, akcenat se pored ove usaglašenosti stavlja na individualni nivo svakog zaposlenog, te ukazuje na značaj performansi zaposlenih na način na koji će se smanjiti greške koje oni imaju na radu a koje mogu rezultirati ostvarenjem verovatnoće rizika na radu, odnosno nastupanja povreda. Time se došlo do novog koncepta koji podrazumeva takvu organizacionu kulturu koja će u sebi sadržati „kulturu bezbednosti“.²¹²

²¹² Caldwell, C. [2018]. Safety Culture and High-Risk Environment a leadership perspective. Boca Raton: CRC press.
str. 7



Slika 5 Iсториске фазе градаџије јаке организационе културе безбедности

Iзвор: Caldwell, C. [2018]. Safety Culture and High-Risk Environment a leadership perspective. Boca Raton: CRC press. str. 7

Armstrong u preporukama organizovanja posla smatra da je neophodno obezbediti zdrav i bezbedan radni sistem tako što će se ugraditi bezbednost u sistem. Armstrong ima u vidu potrebu da se minimizira stres i da se posveti pažnja ergonomskim uslovima rada u dizajnu opreme i radnih stanica kako bi se eliminisao ili barem značajno smanjio rizik od takvih stanja kao što su povrede koje se ponavljaju.²¹³

Pojedini autori poput Lalovića, definišu i razgraničavaju terminološki „**kultura bezbednosti, klima bezbednosti i liderstvo u bezbednosti**“²¹⁴ te smatraju da liderstvo ima veliki uticaj na kulturu bezbednosti, ne samo kroz personalni uticaj lidera, već i kroz opseg rada, nadzor, angažovanost ljudskih resursa i drugo. Kako lideri nude pojašnjenja različitih događaja, kao zamenu za razmišljanja zaposlenih, takav direktni uticaj je primenjiv i na klimu, odnosno kulturu bezbednosti.

Lalović je stava da se **klima bezbednosti** obezbeđuje ukoliko je liderstvo znatno usmereno ka bezbednosti, kroz adekvatne primere i motivaciju zaposlenih, što stvara proaktivni uticaj na kulturu bezbednosti, adekvatnu valorizaciju bezbednosti od strane zaposlenih.

Liderstvo se kod brojnih autora prihvata kao faktor koji ima primarni uticaj na kulturu organizacije i kulturu bezbednosti (Schein, 2004²¹⁵). Retrospektivne studije slučajeva katastrofa kao

²¹³ Armstrong, M., Taylor, S. [2014]. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan, str. 173.

²¹⁴ Lalović, P. [2017]. Uticaj liderstva na kulturu bezbednosti. Ekonomija: teorija i praksa, 10(2), 65-77.

²¹⁵ Schein, E. 2004. Organizational Culture and Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

što su one koje su se dogodile u Bhopalu, na Challengeru (Vaughn, 1996)²¹⁶, u rafineriji nafte u Teksasu (Hopkins, 2010)²¹⁷ i na bušačkom postrojenju Deepvater Horizon (DHSG, 2011)²¹⁸ su naglasili uticaj liderstva na organizacionu kulturu.

Rizik je ozbiljan ekonomski, socijalni i politički problem. Profesionalni rizik i njime izazvan stres na radu imaju negativan uticaj na psihofizičko zdravstveno stanje zaposlenih, i utiče na zdravlje organizacije. Autori poput Živković, Milenović, Arsić²¹⁹ mišljenja su da je centralni savremeni izazov za bezbednost i zdravlje na radu pojava psihosocijanih rizika povezanih sa radom, te da se njima mora upravljati kroz prevenciju.

Galjak, Bukmirović i Bogosavljević nalaze da je morbiditet radnika možda glavni pokazatelj zdravstvenog stanja populacije, te ukoliko posmatramo aspekt medicine rada neophodno je izučiti uticaje uslova rada i radnih procesa na učestalost i strukturu morbiditeta, odnosno upoznati uslove na radnom mestu, štetnosti, intenzitet istih, koliko su zaposleni bili izloženi štetnosti, i pri tom uvažiti i ukupnost radnog staža.²²⁰

U teoriji, često je analiziran pojam **korporativne bezbednosti**, smeštajući je u socijalnu bezbednost, kao složen socijološki sistem. Korporativna bezbednost je koncept kojim se vrši zaštita poslovanja. Centralni delovi korporativne bezbednosti su ekomska, socijalna i informaciona bezbednosti u okviru zaštite biznisa i preduzetništva, potom zaštita životne sredine, zaštita od elementarnih nepogoda i zaštita ljudi kao radne snage.²²¹

2. Zaštita lica i imovine

Bezbednost i zdravlje na radu kao koncept bavi se prevencijom povreda i prevencijom profesionalnih oboljenja te stoga za cilj ima da se unaprede uslovi rada i radnog okruženja kako bi se obezedio najviši nivo psihofizičkog zdravlja zaposlenih. Stoga je neophodno predvideti, odnosno prepoznati, proceniti i kontrolisati sve postojeće i potencijalne rizike i njihovu

²¹⁶ Vaughn, D. 1996. The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture and Deviance at NASA. Chicago, IL: University of Chicago Press.

²¹⁷ Hopkins, A. 2010. Failure to Learn: The BP Texas City Refinery Disaster. Sydney, Australia: CCH.

²¹⁸ Deepwater Horizon Study Group (DHSG). 2011. Final report on the investigation of the Macondo Well blowout. Retrieved from http://ccrm.berkeley.edu/pdfs_papers/bea_pdfs/dhsgfinalreport-march2011-tag.pdf (datum pristupa 12.09.2018. godine)

²¹⁹ Snežana, Ž., Miodrag, M., & Tomislav, R. [2017]. Upravljanje psihosocijalnim rizicima. Safety Engineering, 7(2), 92-98.

²²⁰ Galjak, M., Kulić, L., Bukumirić, D., & Bogosavljević, I. [2016]. Analiza zdravstvenog stanja radnika RHMK Trepča - Zvečan. Praxis medica, 45(3-4), 51-55.

²²¹ Petrović, L., & Sinkovski, S. [2012]. Korporativna bezbednost - osnove zaštite biznisa i preduzetništva. Bezbednost, Beograd, 54(3), 86-109.

verovatnoću nastanka istih u radu ili povodom rada i radnog mesta koji mogu da ugroze zdravlje i bezbednost zaposlenih, oštete imovinu, njenu vrednost ili ugroze upravljanje poslovanjem.²²²

Procena rizika na radnom mestu i upravljanje istim je važna za zaštitu zaposlenih i organizacija. Omogućava organizacijama da se skoncentrišu na rizike koji su važni jer imaju mogućnost nanošenja velikih šteta. Sam proces procene rizika odnosni se na ispitivanje svega što na svakom radnom mestu može stvoriti štetu zaposlenima, dok upravljanje rizikom podrazumeva procenu ovako utvrđenih rizika i donošenje odluke koja mera kontrole zaštite i zdravlja mora biti usvojena, te personalno i organizaciono definisanje odgovornosti za iste i vremenski okvir, te praćenje i ažuriranje pomenute procene.

Ukoliko je sprovedena dobra procena i upravljanje rizicima, ista će dovesti do zaštite zaposlenih, njihovog zdravlja, tela i imovine preduzeća.

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period 2018. do 2022. godine sa akcionim planom za njeno sprovođenje²²³ izjavljuje da sistem bezbednosti i zdravlja na radu ukoliko je uspostavljen stvara upravo bezbednu i zdravu radnu sredinu u okviru koje postoje uslovi da zaposleni rade produktivno. Takav posao zaposlenih, u kom će oni ostvariti produktivnost na radu, potrebno je da bude organizovan na način da ne dovede do ostvarenja posledica po njihovo zdravlje.

Sigurnost na radu se odnosi na odsustvo nesreća. Drugim rečima, sigurnost se odnosi na zaštitu radnika od opasnosti od nesreća. Nesreće mogu biti različitih vrsta. Mogu se klasifikovati kao velike i manje, u zavisnosti od ozbiljnosti povrede. Nesreća koja završava smrću ili koja ima za posledicu dugotrajnu onesposobljenost ozleđenih je velika odnosno teška. Ako se zaposleni oporave od takvog invaliditeta, njegova ili njena invalidnost je privremena. Ako je povreda takva da se on ili ona nikada neće u potpunosti oporaviti, njegova ili njena invalidnost je stalna. Opet, invalidnost može biti delimična ili potpuna.

Nesreće mogu biti fatalne ili nefatalne. Još jedan povezan termin je incident. **Incident** je oblik nezgode koji ne mora nužno rezultirati povredom ljudi. Tipični incidenti uključuju manji požar, poplave skladišta, defekt u motoru koji rezultira povlačenjem vozila i slično. Incidenti utiču

²²² Join in building a culture on prevention on OSH, brošura. (2015). International Labour Organization, dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_387178.pdf (datum pristupa 18.12.2018. godine).

²²³ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine__1_.pdf (pristupljeno poslednji put 17.12.2018).

loše na imidž kompanije. Potrebno je uložiti značajne troškove za vraćanje poverenja javnosti u preduzeće odnosno organizaciju.²²⁴

Programi bezbednosti se bave sprečavanjem nezgoda i minimiziranjem gubitaka i štete na ljudima i imovini. Pet osnovnih principa mora da bude zadovoljeno da bi se adekvatno upravljalo programom bezbednosti organizacije. Pet principa su:²²⁵

1. Industrijske nesreće proizilaze iz mnoštva faktora. Ovi faktori moraju biti praćeni do njihovih glavnih uzroka, koji su obično greške u sistemu upravljanja koje proizilaze iz lošeg vođstva na vrhu, neadekvatnog nadzora, nedovoljne pažnje dizajniranju sigurnosti u sistem, nesistematičnog pristupa identifikaciji, analizi i eliminisanje opasnosti i slaba obuka.
2. Najvažnija funkcija programa bezbednosti je da se identifikuju potencijalne opasnosti, obezbede delotvorni objekti i oprema za bezbednost i da se preduzmu hitne korektivne mere. Ovo je moguće samo ako postoje: sveobuhvatni i efikasni sistemi za prijavljivanje svih nesreća koje uzrokuju štetu ili povrede; odgovarajuće evidencije o nesrećama i statistike; sistematske procedure za provođenje sigurnosnih provera, inspekcija i istraga; metode kojima se osigurava da se sigurnosna oprema održava i koristi; i odgovarajuća raspoloživa sredstva za uveravanje menadžera, supervizora i radnika da više pažnje posvete pitanjima sigurnosti.
3. Politika bezbednosti organizacije treba da bude određena od strane najvišeg rukovodstva i mora da bude stalno uključena u praćenje performansi bezbednosti i da se obezbedi da se preduzmu korektivne mere kada je to potrebno.
4. Menadžment i nadzor moraju biti potpuno odgovorni za bezbednost u radnim oblastima koje kontrolišu.
5. Svim zaposlenima treba pružiti temeljnu obuku o sigurnim metodama rada i treba im pružiti kontinuiranu edukaciju i smernice za otklanjanje sigurnosnih opasnosti i prevenciju nesreća.

3. Ekonomski aspekt zdravlja zaposlenih i bezbednost na radu

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period 2018. do 2022. godine apostrofira da kroz povećanje produktivnosti na radnom mestu koje obezbeđuje bezbednost i zdravlje na radu, povećava se i indirektno ekonomski rast, potom zapošljavanje i bolji uslovi funkcionisanja mehanizama tržišta rada.

²²⁴ Astwahappa, K. (2013). Human Resource Management, 7/edition. McGraw Hill Education. str. 846.

²²⁵ Astwahappa, K. (2013). Human Resource Management, 7/edition. McGraw Hill Education. str. 851.

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period 2018. do 2022. godine sa akcionim planom za njeno sprovođenje²²⁶ definiše **bazične ekonomiske elemente** koji imaju određeni uticaj na bezbednost i zdravlje na radu, te ih grupiše u dva segmenta. U okviru prvog segmenta odnosno grupe, javljaju se **investicije kojima će se obezrediti ili unaprediti uslovi na radu** a kojima se smanjuju na najmanji nivo potencijalne povrede na radu ili profesionalna oboljenja. U okviru drugog segmenta odnosno grupe, **nalaze se troškovi koji nastaju kao posledica povreda na radu, i pomenutih profesionalnih oboljenja**, a koja padaju direktno ili indirektno na teret zaposlenih koji su povređeni, ili njihovih porodica, odnosno padaju na teret poslodavca ili društvene zajednice.

U **okviru segmenta radnog prava**, zaposleni prema Zakonu o radu²²⁷ i Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu²²⁸ koji je pretrpeo štetu kao posledicu nezakonitog postupanja poslodavca, ili usled povrede na radu ili nastupanja profesionalne bolesti može od poslodavca tražiti naknadu štete. U tom slučaju troškovi nastali kao posledica povrede na radu odnosno nastupanja profesionalnog oboljenja padaju na teret poslodavca. Ukoliko pravo na naknadu štete zaposleni ne ostvari pregovarajući sa poslodavcem, zaposleni može pokušati kroz medijaciju ili kroz sudski postupak da ostvari predmetno pravo. Zaposleni trpi materijalnu, a možete trpeti i nematerijalnu štetu.

Materijalna šteta postoji u slučaju neisplaćene zarade, ili delimično isplaćene zarade odnosno drugih primanja, a sve u skladu sa pomenutim zakonima, Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu. Zakoni i podzakonska akta predviđaju i mogućnost potraživanja naknade nematerijalne štete u slučaju da je zaposleni usled neke povrede prava ujedno pretrpeo npr. duševne bolove koji su bili intezivni i trajni te da je stoga opravdano da se dosudi naknada materijalne štete. Dakle, **troškovi posledica povrede na radu i nastanka profesionalne bolesti** su: troškovi naknade zbog pretrpljene štete, materijalne (i nematerijalne štete), ali i troškovi nastali usled zastoja u proizvodnji koji postoje zbog povrede i povodom povrede na radu, zbirnjavanja povređenog, rešavanja nastalog problema i drugo. Takođe, potrebno je zameniti zaposlene koji su povređeni drugim zaposlenima, potom ukoliko je došlo do oštećenja na sredstvima za proizvodnju.

Dva pomenuta segmenta (**investicije za obezbeđenje i unapređenje uslova rada i troškovi posledica povreda na radu i profesionalne bolesti**) su shodno svojim funkcijama, ali i

²²⁶ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine_.pdf (pristupljeno poslednji put 17.12.2018).

²²⁷ Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017)

²²⁸ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (Sl. Glasnik RS, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 – dr. Zakon)

potencijalno nastupajućim posledicama su zavisne međusobno, te ukoliko se povećaju investicije u poboljšanje uslova rada, sa druge strane doći će do smanjenja direktnih ili indirektnih troškova koji nastaju kao posledica povreda na radu.

Nastupljena namaterijalna šteta nastaje povodom pretrpljenih fizičkih i duševnih bolova, naruženosti ili osećaja straha koji nastaju zbog povrede na radu odnosno nastupajuće profesionalne bolesti.

Ako kod zaposlenog nastupi teški invaliditet ili dođe do njegove smrti, porodica odnosno srodnici mogu zahtevati i ostvariti pravo na **naknadu nemarijalne štete** usled pretrpljenosti duševnih bolova, a visina iste je uslovljena strahom, naruženošću, intenzitetom bola i slično.

U slučaju povrede na radu, neophodno je kroz **naknadu materijalne štete nadomestiti izgubljenu zaradu**, potom troškove bolničkog (i drugog) lečenja, procesa oporavka i nege i drugo. Ukoliko kod povređenog nastupi umanjenje radne sposobnosti, istom će biti isplaćivana **renta** koja će obuhvatiti različite naknade štete zbog gubitaka radne sposobnosti i naknadu za izdatke zbog gubitka radne sposobnosti. Koji će biti iznos rente zavisi od visine promene u radnoj sposobnosti povređenog.

Još jedna kategorija naknade postoji – **naknada za izgubljeno izdržavanje**. U pitanju je naknada usled smrti zaposlenog koji mogu da zatraže deca, roditelji ili bračni drug zaposlenog koji je premino, ali i druga lica koje je preminuli bio dužan da izdržava ili je tokom života izdržavao.

Ovde je još kao troškove neophodno pomenuti troškove pokretanja krivičnih postupaka odnosno podnošenja krivičnih prijava, koji direktno ili **indirektno utiču na gubitak poslovne reputacije, na produktivnost, etiku i moral zaposlenih i njihovo motivisanje prilikom rada**. Takođe, nedostatak motivacije može dalje povećati **voljni apsentizam zaposlenih** i na kraju njihovu **fluktuaciju**, što stvara dodatne troškove za poslovnu organizaciju (pre svega izgubljenu dobit) ali i po društvenu zajednicu odnosno državu.

Pojedini izvori navode da je apsentizam po svojoj visini drugi trošak u preduzećima, odmah nakon zarada. Prema izvorima iz Republike Hrvatske, procene eksperata iz oblasti ljudskih resursa je da se na direktne troškove apsentizma na teret poslodavca potroši između 320 miliona i 400 miliona evra plus još oko 3 miliona indirektnih troškova (na godišnjem nivou).²²⁹ **Pored apsentizma i visoke stope fluktuacije, javlja se i prezenteizam**, odnosno situacija kada je zaposleni prividno prisutan, ali zbog bolesti ili nedovoljne motivisanosti ne može da obavlja svoje poslovne aktivnosti. Prema raspoloživim podacima, u Sjedinjenim Američkim Državama, trošak prezenteizma iznosi 150 milijardi dolara. Kada je u pitanju Republika Srbija Republički zavod za

²²⁹Absence Insight web portal <https://absenceinsight.eu/> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

statistiku²³⁰, kao ni Republički fond za zdravstveno osiguranje Srbije²³¹ ne objavlju podatke o tome koliko zaposleni u Republici Srbiji imaju dana bolovanja, niti iz kojih razloga. Poslednji raspoloživi podatak odnosi se na 2008. godinu, u kojoj je Republički zavod za zdravstveno osiguranje Republike Srbije isplatio šest milijardi dinara po osnovu naknade za vreme privremene sprečenosti za rad.²³² Takođe, isti izvor je naveo podatak da je na bolovanju dužem od 30 dana bilo ukupno 88.876 zaposlenih,a da su na bolovanju bili u proseku 58,16 dana (po osobi), odnosno ukupno 5.169.326 dana. U proseku po osobi je Republički zavod zdravstvene zaštite isplatio preko 68 hiljada dinara.²³³

Dakle, može se konstatovati, kao što je to navedeno u Strategiji bezbednosti i zdravlja na radu **postojanje direktnih i indirektnih troškova** koji nastaju povom povreda na radu, nastupanja profesionalnih bolesti i uopšte koji nastaju kao posledica i u vezi sa radom. Poslodavci troškove evidentiraju kroz izgubljene radne sate, dok Republički fond za zdravstveno osiguranje kao i Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje²³⁴ prate troškove na nivou Republike Srbije, odnosno na nivou države.

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu konstatiše da se ulaganje u bezbednosti i zdravlje zaposlenih isplati, **te da investicije u bezbednost i zdravlje mogu dovesti do povrati sredstava „u proseku 2,2% odnosno između 1,29 do 2,89 odsto“**²³⁵ a prema Strateškom okviru za bezbednost i zdravlje na radu EU za period 2014 -2020. godine.

Prema procenama Injury Facts,²³⁶ izvora podataka koji je razvio Nacionalno veće za bezbednost (Sjedinjene Američke Države), **povrede na radnom mestu i smrtni slučajevi koštali su američku ekonomiju 151,1 milijardu dolara u 2016. godini.** Taj ukupni iznos čini niz faktora, uključujući plate i gubitke u produktivnosti, medicinske troškove, administrativne troškove oštećenja motornih vozila, neosigurane troškove poslodavaca i gubitke od požara. Činjenice o povredama takođe navode da je cena po društvu po konsultacijama sa lekarima o povredama na radnom mestu u 2016. iznosila 32.000 dolara. Trošak po radniku sa prosečnom cenom povrede na radnom mestu - bio je 1.000 dolara.

Isti izvor kaže da se na **svakih sedam sekundi desi povreda na radu**, odnosno da postoji 510 povreda u jednom satu, 12.300 dnevno, 86.500 nedeljno, 4.500.000 godišnje. Povrede na radu u

²³⁰ Republički zavod za statistiku Republike Srbije <http://www.stat.gov.rs/> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

²³¹ Republički fond za zdravstveno osiguranje Srbije <https://www.rfzo.rs/> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

²³² RZZO za bolovanje tokom 2008. isplatio 6 milijardi <https://www.rfzo.rs/index.php/arhiva-vesti/30-bolovanja2008> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

²³³ RZZO za bolovanje tokom 2008. isplatio 6 milijardi <https://www.rfzo.rs/index.php/arhiva-vesti/30-bolovanja2008> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

²³⁴ Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje <http://www.pio.rs/cir/> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

²³⁵ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine_.pdf (pristupljeno poslednji put 17.12.2018.).

²³⁶ Injury Facts – National Safety Council <https://www.nsc.org/membership/member-resources/injury-facts> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

2016. godini u Sjedinjenim Američkim državama prouzrokovale su 104 miliona dana izgubljene produktivnosti.²³⁷

VIII IMPLEMENTACIJA SISTEMA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU U ORGANIZACIJAMA

1. Uloga službe ljudskih resursa u implementaciji sistema bezbednosti i zdravlja na radu

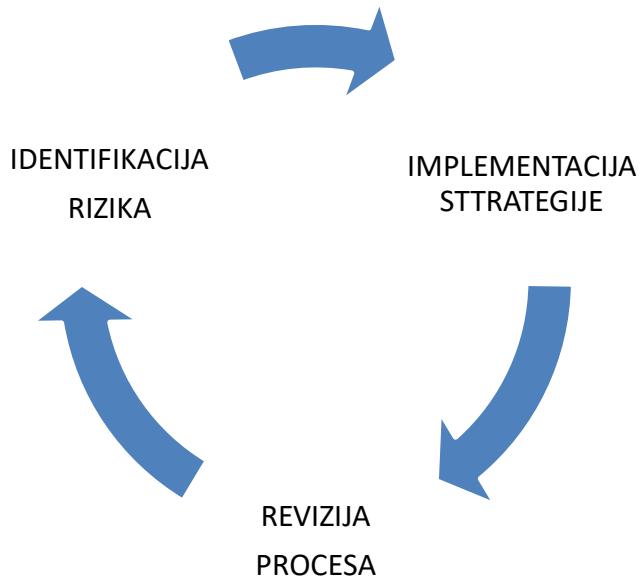
U pogledu organizacije funkcije bezbednosti i zdravlja na radu, najčešće su ovi poslovi organizovani ili u okviru opštih poslova ili u okviru sektora ili službe za menadžment ljudskih resursa u organizacijama.

Efikasnost bezbednosti i zdravlja na radu u jednom privrednom društvu zavisi od stepena angažovanosti svih zaposlenih kod poslodavca. Ne može se očekivati da će jedna osoba ili stručni tim, bez obzira na sposobnost, entuzijazam i profesionalizam, moći da ostvari postavljene zadatke na ovom području, ukoliko svi zaposleni nisu uključeni u sistem bezbednosti i zdravlja na radu, u kojem je lice za bezbednost i zdravlje na radu osnovni nosilac - menadžer stručnih, organizacionih i operativnih poslova.

Uloga kadrovske službe je da obezbedi kontinuitet u sprovodenju definisanih mera, analizi i reviziji planova i procesa rada. Od sposobnosti i profesionalnog odnosa ove osobe, ili osoba, zavisi da li će ikako funkcionisati sistem bezbednosti i zdravlja na radu, uz osnovni preuslov - da je kod

²³⁷ National Safety Council <https://www.nsc.org/> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

poslodavca proklamovana politika i angažovanje svih zaposlenih u funkciji stalnog poboljšavanja bezbednosti i zdravlja na radu.



Slika 6 Procesi u radu kadrovske službe na implementaciji BZR

Izvor: autor

Nažalost, u velikom broju privrednih društava oni koji odlučuju o politici bezbednosti i zdravlja na radu nisu svesni njenog značaja. Zato se često cela oblast zanemaruje, poslovi bezbednosti i zdravlja na radu se marginalizuju, ne daje im se važnost koja im po prirodi posla pripada. Otud činjenica da se inženjeri zaštite na radu i druga lica koja se bave ovom oblašću nisu izborili za status koji odgovara visoko stručnom kadru. Deo krivice zbog ovakvog stanja **može se pripisati kadrovima zaštite na radu, jer je nedovoljan broj onih koji su uticali na promenu svesti i proširenje vidika najodgovornijih**. Nezainteresovanost, neaktivnost, nezadovoljstvo i nepreduzimljivost odlike su dosta velikog broja onih od kojih se očekuje promena stanja i implementacija novog sistema bezbednosti i zdravlja na radu. Politiku bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca kreira poslodavac, a od čelne osobe i njegovih najbližih saradnika zavisi nivo bezbednosti i zdravlja na radu. Ako je do njih doprlo saznanje i sazrela svest da bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih nešto bez čega se ne može, da je to nedeljivi deo procesa rada i osnovni preduslov za proizvodne uspehe onda su stvoreni preduslovi da stručnjaci za bezbednost i zdravlje na radu započne svoju misiju u obezbeđivanju takvih uslova rada u kojima se povrede na radu i profesionalne bolesti predviđaju da bi se izbegle. Najbliži saradnik najodgovornijeg u privrednom društvu za poslove bezbednosti i zdravlja na radu je lice za **bezbednost i zdravlje na radu (menadžer)**, jer je neposredno odgovorno poslodavcu kod koga obavlja te poslove.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu stvorio je uslove za afirmaciju profesionalaca koji se bave bezbednošću i zdravljem na radu. Izlišno je na globalnom planu razmatrati problem proklamovanih politika bezbednosti i zdravlja na radu u privrednim društvima u Srbiji. U jednim, sa većinskim stranim kapitalom i poznatom reputacijom bezbednost i zdravlje n aradu stoji uz bok proizvodnji, kvalitet proizvoda i troškove, dok je u mnogim drugim jeres pomenuti bezbednost i zdravlje na radu jer je to još uvek samo trošak i nužno zlo koje mora postojati zbog sve angažovanije inspekcije rada i visokih zakonskih kazni, operativni menadžeri za bezbednost i zdravlje na radu imaju široka ovlašćenja i visok ugled jer je njihov posao da stvaraju radnu okolinu gde se povrede na radu i profesionalna oboljenja mogu predvideti i izbeći. U drugima referenti za zaštitu na radu često su prilagođeni postojećem stanju, popunjavaju povredne liste, jer im je to najstručniji i najkreativniji poslovi.

1.1.1. Poslovi menadžera bezbednost i zdravlje na radu

Poslove koje obavlja menadžer za bezbednost i zdravlje na radu veoma su složeni i značajni. Veliki deo ovih poslova mogu se svrstati i kadrovska zanimanja VII grupe složenosti, odnosno za uspešno obavljanje ovih poslova potrebna su univerzitetska znanja. Poslovi stručnjaka koji je najodgovorniji za identifikaciju, procenu i upravljanje rizikom u jednom privrednom društvu, znatno su složeniji i odgovorniji od mnogih poslova naprimjer rukovodioca pravne, kadrovske ili finansijske službe.

Međutim, još uvek mnogi referenti zaštite na radu, bez obzira na Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu organizacijski se nalaze u tim ili sličnim službama kojim rukovode pravnici, ekonomisti, politikolozi, profesori narodne odbrane i sl., dakle lica kojima je bezbednost i zdravlje na radu nepoznata i izvan sfere njihovog interesovanja. U takvoj organizacionoj strukturi u prošlosti mnogi inženjeri zaštite na radu i inženjeri drugih struka koji su se bavili ovim poslom, nisu imali priliku da se izbore za status koji im po prirodi poslova koje obavljaju pripada. Taj status u struci bilo je teško steći i isključivo je zavisio od lične umešnosti, upornosti i sposobnosti pojedinca.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu odškrinuo je vrata nezavisnosti i samostalnosti stručnjaka za bezbednost i zdravlje na radu u organizacijskom smislu i izričito zahteva od poslodavaca da organizacijom poslova bezbednosti i zdravlja na radu omogući da lice za bezbednost i zdravlje na radu neposredno odgovara za svoj rad, ali i za stanje u oblasti. Ovaj kvalitativan napredak obećava da će se bezbednost i zdravlje sa marginom zbivanja u privrednom društvu naći na pravom mestu i omogućiti stručnjacima za bezbednost i zdravlje na radu da obavljaju sledeće poslove:

- direktno učestvuje u izradi planova razvoja privrednog društva, odnosno koordinira, planira i sprovodi planirane aktivnosti usmerene na bezbednost i zdravlje svih zaposlenih;
- učestvuje u izradi projektnih zadataka pri planiranju izgradnje novih i rekonstrukcije starih sredstava za rad u cilju primene standarda i tehničkih propisa;
- ima primarnu ulogu u izradi akta o proceni rizika, odnosno sastavlja plan za procenu rizika, organizuje, koordinira i sprovodi postupak za procenu rizika;
- kontroliše i savetuje poslodavca u okviru planiranja, izbora i upotrebe i održavanja sredstava za rad, opasnih materija i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu;
- priprema nacrt opšteg akata (ili kolektivnog ugovora) o pravima, obavezama i odgovornostima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, uputstava za bezbedan rad i kontroliše primenu svih akata u ovoj oblasti;
- Prati stanja bezbednosti i zdravlja na radu u privrednom društvu na osnovu relevantnih pokazatelja o broju povreda na radu, broju invalida rada, broju izgubljenih radnih dana zbog povreda na radu, indeksu težine i frekfencije povređivanja, broju dana bez povrede na radu i dr., analizira i utvrđuje uzrok postojećeg stanja i izveštava poslodavca o stanju u oblasti sa predlozima neophodnih mera;
- planira i organizuje periodične lekarske preglede zaposlenih koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, rukuju ili upotrebljavaju određenu opremu za rad;
- planira i organizuje preglede i ispitivanja sredstava za rad i ispitivanja uslova radne okoline;
- neposredno učestvuje u radu tima na uvođenju standarda kvaliteta, posebno standarda za bezbednost i zdravlje na radu u upravljanju rizikom;
- učestvuje u opremanju i uređenju radnog mesta u obezbeđivanju zdravih bezbednih i uslova rada;
- priprema i sprovodi osposobljavanja zaposlenih za bezbedan i zdrav rad i proverava osposobljenost zaposlenih;
- priprema i predlaže izmene akta o proceni rizika u slučaju pojave nove opasnosti ili promene nivoa rizika i savetuje poslodavca o neophodnim merama za poboljšanje uslova rada i otklanjanje opasnosti koje mogu izazvati povredu na radu i oštećenje zdravlja zaposlenih;
- učestvuje u nabavci sredstava za rad, sredstava i opreme za ličnu zaštitu i opasnih materija u delu opredeljivanja za standarde, kvalitet, obeležavanje i validnost dokumentacije;
- svakodnevno kontroliše primenu utvrđenih procedura i preventivnih mera za bezbednost i zdravlje na radu;

- zabranjuje rad na radnom mestu ili upotrebu sredstava za rad ukoliko postoje opasnosti po život ili zdravlje zaposlenih (posredna opasnost);
- sarađuje sa inspekcijom rada i učestvuje u postupku nadzora i kontrole sprovođenja mera bezbednosti i zdravlja na radu;
- sarađuje i koordinira rada sa spoljnim saradnicima za poslove bezbednosti i zdravlja na radu sa licencom i službom za medicinu rada;
- vrši redovno praćenje rokova vezanih za oblast BZR, priređuje izveštaje za nadležnu inspekciju rada vezane za eliminisanje nedostataka i nepravilnosti i drugo;
- prati i proučava najnovija dostignuća i iskustva iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- vodi i čuva svu evidenciju o bezbednosti i zdravlju na radu saglasno sa zakonom;
- realizuje i druge stručne poslove iz oblasti BZR u skladu sa zakonom, različitim standardima i propisima, kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom o pravima, obavezama i odgovornostima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Nabrojanim poslovima mogu se pridružiti niz drugih poslova koji imaju, a u praksi često nemaju, dodirne tačke sa bezbednošću i zdravljem na radu.

1.1.2. Profil lica za bezbednost i zdravlje na radu

Profil izvršioca stručnih poslova bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno inženjera zaštite na radu, proističe iz već nabrojanih poslova, ali i delatnosti u privrednom društvu. Poistovećivanje lica za bezbednost i zdravlje na radu sa inženjerom zaštite na radu, po jednima je jako pogrešno, a po drugima je, posle proklamovane politike, najvažniji preduslov za uspešno obavljanje poslova. Prvi navode evropsku argumentaciju da je bezbednost i zdravlje na radu multidisciplinarna oblast, da pripada svim tehničkim, pa i drugim strukama, da bezbednost i zdravlje na radu podrazumeva ne samo klasičnu zaštitu na radu, već obrazovanje, medicinu rada, ergonomiju, organizaciju rada, i dr. Svakako, multidisciplinarnost ove oblasti zahteva **saradnju sa drugim profilima zanimanja**, ali uključuje poslove planiranja, organizovanja i realizacije stručnih poslova bezbednosti i zdravlja na radu, praksa je pokazala, najbliži je profilu inženjera zaštite na radu. To se, pre svega, odnosi na organizatora ovih poslova, menadžera, odnosna rukovodioca sektora, ili službe za bezbednost i zdravlje na radu u jednom većem privrednom društvu. Poželjno je da u sastavu ovog sektora ili službe budu stručnjaci drugih profila, na primer u hemijskoj industriji inženjeri tehnologije, u građevinarstvu građevinski inženjeri, u mašinskoj grani inženjeri mašinstva itd. Ipak, uspešnost u

ovom poslu u prvom redu zavisi od same ličnosti stručnog lica i stvarne želje da se bavi ovim poslom, bez obzira na profil visokostručnog zanimanja.

Ako je poslodavac odgovoran za celokupno stanje bezbednosti i zdravlje na radu zaposlenih sa kojima je zaključio ugovor o radu, onda mu se ne može oduzeti pravo na **izbor stručnog lica** za bezbednost i zdravlje na radu kome će poveriti ove veoma odgovorne poslove. Njegov interes je da poslove bezbednosti poveri zaista stručnom licu, jer poslodavac je odgovoran i za loš izbor pri određivanju lica za bezbednost i zdravlje na radu.

Menadžer za bezbednost i zdravlje na radu mora da ima visoki stepen razumevanja za svakodnevne aktivnosti drugih lica i ispravan odnos prema njima kao pojedincima, članovima grupe, tima ili čitavog privrednog društva. Mora da bude samostalna ličnost jer se od zavisnih ljudi ne može očekivati nezavisno mišljenje. Humanost lica koje obavlja ove poslove je nužna predpostavka za uspešnost u ovom poslu. Organizator poslova bezbednosti i zdravlja mora da bude privržen radniku, da poštuje njegovu ličnost, oseti problem i nađe način da pomogne, ali i da ukase na nepravilno razmišljanje i postupak u radu. Entuzijazam u poslu i sposobnost da ga prenese na svoje saradnike su važni elementi za visoke domete u sektoru bezbednosti i zdravlja na radu. Naravno taj entuzijazam mora da bude praćen visokom profesionalnošću i visokim stepenom poznavanja struke. Priroda posla zahteva autoritativnu, ambicioznu i energičnu ličnost, koja zna da sluša i komunicira sa drugim ljudima na svim nivoima u cilju usavršavanje tuđih i svojih ideja i stvaranja bezbednosne kulture.

Bezbednost i zdravlje na radu zahteva stalno usavršavanje i inoviranje znanja jer više znanja proširuje vidike u preduzimanju novih mera. Ključna dimenzija bezbednosti i zdravlja na radu je znanje. Nije dovoljno posedovati samo opšte znanje u više oblasti ili samo ono u struci. Za visoke domete u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu potrebno je posedovati zbir ovih znanja koja se pospešuju iskustvom, a krajnji cilj im je predviđanje budućih događaja na radnom mestu i u radnoj okolini.

Budući događaj, koji treba sprečiti, za menadžera za bezbednost i zdravlje na radu je povreda na radu, oboljenje ili oštećenje zdravlja zaposlenih. Tako predviđanje budućnosti postaje prirodno, oduzeto od mističnog i nadprirodnog. Niko nikada neće saznati koliko su takva predviđanja i preduzete preventivne mere sprečile tuge i patnje i ta enigma bezbednost i zdravlje ometa u daljem progresu. "Ništa se ne dešava" - niko dugo nije povređen, zašto ulagati u bezbednost i zdravlje na radu - reći će mnogi needukovani poslodavci, nesvesni da se povrede i oboljenja nisu događala baš zbog visoko dostignutih standarda i uspešnog timskog rada. Osoba koja se posvetila ovom poslu mora da bude odlučna u predlaganju novih mera i veoma uporna u ostvarivanju postavljenih zadataka. Inicijativa i upornost važne su odlike organizatora poslova

bezbednosti i zdravlja na radu, kao i razvijene organizacijske sposobnosti da bi usmerio napore pojedinca u ostvarivanju postavljenih ciljeva, odnosno da bi uveo sistematičnost u svoj rad. Lice koje želi da uspešno obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu treba da poseduje smisao za uspostavljanje kontakta sa ljudima različitog obrazovanja, različitih godina starosti, pola i temperamenta.

Činjenica da lice za bezbednost i zdravlje na radu, po prirodi posla, veliki deo svojih aktivnosti usmerava na sprovođenju mera koje u mnogim sredinama nisu ni malo popularne, zahteva visok stepen komunikativnosti i sposobnosti da se ostvari cilj, a da se pri tome ne poremete dobri ljudski i poslovni odnosi. U prošlim vremenima u praksi je to bilo teško ostvarljivo, kao i u sadašnjem stanju svesti poslodavaca, zaposlenih, predstavnika zaposlenih i svih drugih koji su uključeni, u sistem bezbednosti i zdravlja na radu. Bolje reći, u velikom broju slučajeva primedbe na loše stanje vode u konflikte i kada osoba koja se bavi poslovima bezbednosti i zdravlja na radu iskaže visok stepen komunikativnosti i tolerancije.

Obaveza menadžera za bezbednost i zdravlje na radu, koja proističe iz Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu, da **izvesti inspekciiju rada, ako poslodavac naloži zaposlenom da nastavi rad i pored izrečene zabrane rada u budućnosti će dovoditi do novih konflikata i nepoštovanja** odredbe zakona (član 38): "Lice za bezbednost i zdravlje na radu neposredno je odgovorno poslodavcu kod koga obavlja te poslove i ne može da trpi štetne posledice ako svoj posao obavlja u skladu sa ovim zakonom".²³⁸ Lice za bezbednost i zdravlje na radu često zahteva od drugih lica u organizaciji, posebno rukovodioca, da preduzmu određene obaveze i da ih u planiranom roku ostvare. Insistiranje na rokovima sa stanovišta bezbednosti i zdravlja na radu je pitanje principa jer je ova oblast, pre svega, pitanje reda, ali je još važnije da menadžer za bezbednost i zdravlje na radu izvršava preuzete obaveze i u praksi dokaže doslednost i sistematičnost. Uloga savremenog menadžera za bezbednost i zdravlje na radu u novom sistemu mora radikalno da se menja. Od njega sistem bezbednosti i zdravlja ne očekuje ulogu "policajca", već savetnika i operativnog menadžera. Iako se dobro podrazumeva a na loše ukazuje, stručno lice za bezbednost i zdravlje na radu mora da uoči šta je dobro i to istakne, ali i da ukaže na propuste koje treba otkloniti. Ovim ukazivanjem na opasnost ili štetnost problem se neće otkloniti, ako se u potpunosti ne nađe rešenje problema. Zato lice za bezbednost mora da usmeri svoj rad na rešavanje mogućih problema, tako što će precizno definisati ispravan način otklanjanja opasnosti i štetnosti.

Neophodno je da menadžer za bezbednost i zdravlje na radu bude istovremeno kompletan tehnički stručnjak u svojoj organizaciji. Zato tehničko obrazovanje lica za bezbednost i zdravlje na radu mora da bude tako da se može konsultovati sa drugim inženjerima tehničke struke. On mora da poznaje karakteristike rada i tehnološkog procesa, principe rada opreme za rad, odgovarajuće

²³⁸ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 - dr. zakon)

tehničke propise i standarde da bi mogao da uoči sve opasnosti koje mogu da ugroze zdravlje i izazovu povredu na radu. Poznavanje opasnosti od sirovina, poluproizvoda i gotovih proizvoda, kao i opasnosti od energenata se podrazumeva jer je bezbednost i zdravlje jako široka i složena oblast koja i zadire u sva područja delatnosti.

Zato je vrlo teško postati specijalista za sve vrste poslova koje se obavljaju u jednom privrednom društvu, pa je pitanje prioriteta u usavršavanju znanja i sposobnosti veoma značajno, kao i dobra saradnja i komunikacija lica za bezbednost i zdravlje na radu sa stručnim licima drugih profila zanimanja.

Poznavanje psihofiziologije rada i medicine rada, i to ne samo u najuopštenijem smislu je neophodno kod procene rizika, odnosno analiziranja verovatnoće nastanka oboljenja ili oštećenja zdravlja u odnosu na određenu štetnost u radnoj okolini. Posebno je značajna upućenost lica za bezbednost i zdravlje na radu u medicinsko područje radi svakodnevne saradnje sa specijalistom za medicinu rada.

Navedena znanja i sposobnosti lica za bezbednost i zdravlje na radu u ulozi operativnog menadžera mogu se stvoriti pažljivom orijentacijom, selekcijom i kvalitetom sistema obrazovanja. Obavezom da poslove bezbednosti i zdravlja na radu može da obavlja lice koje ima položen stručni ispit. Zakonodavac jasno stavlja da znanja poslodavcima da ove poslove ne može da obavlja bilo ko, neko za koga kod poslodavca nema drugih poslove. Činjenica je da visoko školstvo u oblasti zaštite na radu postoji više od tri decenije. Tako kratak period nije bio dovoljan da visoko stručni kadar ovu oblast u potpunosti afirmiše. **Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu stvorio je osnovne preduslove za afirmaciju ove veoma važne delatnosti koja sve više zahteva specifična znanja u više oblasti, pre svega znanja u oblasti preventivnog inženjerstva.**

2. Implementacija sistema bezbednosti i zdravlja na radu, organizacioni aspekt

Poslodavci koji obavljaju proizvodnu delatnost, odnosno oni poslodavci koji u određenim delatnostima zapošljavaju više od 10 radnika imaju zakonom utvrđenu obavezu da organizuju obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu. U takvim privrednim društvima poslove bezbednosti i zdravlja na radu mogu da obavljaju lica sa položenim stručnim ispitom o praktičnoj osposobljenosti ili pravna lice/ preduzetnika sa licencom. Veći broj poslodavaca u malim i srednjim preduzećima ovu obavezu izbegava i sistemska rešenja donekle se sprovode u praksi sve angažovanjem radom inspekcije rada. Većina poslodavaca pokušava da uštedeti na zapošljavanju/angažovanju stručnjaka za bezbednost i zdravlje na radu pa se odlučuje na

jednostavniju varijantu - određuju jednog od svojih zaposlenih da obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

Praktično osposobljavanje ovih lica obično traje nekoliko meseci, a oni koji polože ispit o praktičnoj osposobljenosti vrlo često ne mogu da odgovore postavljenim obavezama. Novi "stručnjaci" poslove obavljaju površno, ne ukazuju poslodavcu na suštinske probleme, niti poslodavci od njih to zahtevaju. Ne poznaju principe izgradnje pravilnog odnosa zaposleni prema sopstvenoj bezbednosti, odnosno ne poznaju suštinu bezbednosti i zdravlja na radu. Do takvih saznanja poslodavci često dolaze tokom inspekcijskog nadzora i/ili kada se dogodi povreda na radu. Jedan broj poslodavaca tek tada shvati ozbiljnost i značaj bezbednosti i zdravlja na radu, a drugi kritikuje sistem, angažovanje inspekcije, odnos zaposlenih prema radu i nesvestan je sopstvene odgovornosti.

2.1.Implementacija akta o proceni rizika

Akt o proceni rizika zasnovan je na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na svim radnim mestima i u radnoj okolini u društvu, na osnovu kojih je izvršena procena rizika od nastanka povreda na radu i oštećenja zdravlja zaposlenih. Na osnovu sveobuhvatne analize radnih mesta, organizacione strukture i sistematizacije poslova, dolazi se do osnovnih smernica koje predstavljaju osnov za definisanje ovog dokumenta. Tu se prvenstveno analizira:

- Radna okolina;
- Poslovi koji se obavljaju u društvu; i
- Ostali faktori koji utiču na bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Na osnovu izvršenih analiza vrši se prepoznavanje opasnosti i štetnosti na radnim mestima, građevinskim objektima i u fabričkom ili poslovnom krugu. Analizom postojećeg stanja evidentirani su svi faktori u procesu rada koji mogu uzrokovati nastanak povreda na radu, oboljenja ili oštećenje zdravlja zaposlenih.

Vrši se procena rizika u odnosu na opasnosti i štetnosti na radnim mestima, građevinskim objektima i fabričkom krugu. Takođe se izrađuju i uputstva za bezbedan rad. Definišu se načini sprečavanja, smanjenja i otklanjanja rizika na radnim mestima i u radnoj okolini. Pri tome se poseban akcenat stavlja na utvrđivanje načina da se sprovedu mere kojima će se otkloniti rizik i primeniti mere za osiguranje bezbednog i zdravog rada zaposlenih uz sprovođenje poslova kojima se predviđaju sredstva i oprema za ličnu zaštitu.

Veliku ulogu u procesu definisanja sistema bezbednosti i zdravlja na radu ima i služba medicine rada koja vrši analizu štetnosti i određuje radna mesta sa povećanim rizikom. Definišu se periodični pregledi radnika zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom.

Na osnovu svih sprovedenih analiza i akcionalih planova, donose se zaključci koji se poštuju i sprovode u delo. Važnu ulogu u tom procesu ima i direktor, koji daje izjavu da je očuvanje zdravlja zaposlenih primarni zadatak, da će se Zakon o bezbednosti i zdravlja na radu i propisane mere zaštite poštovati.

Pored zastupnika i članova tima takođe se i reprezentativni sindikati upoznaju sa sadržajem Akta o proceni rizika.

Prema napred navedenom **opasnost možemo definisati kao kvalitativan pojam**. Uzimajući u obzir činjenicu da se procena rizika (profesionalnih) na radnom mestu može podrazumevati kao proces kojim se, uzimajući u obzir sve vidove (oblike) rada i radnih uslova, određuje rizik od povreda na radu ili oštećenja zdravlja zaposlenog odnosno rizik od nastanka povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom. Pre svega donosi se odluka o pokretanju postupka, formira se tim za procenu rizika, izrađuje plan, postave generalni podaci o preduzeću odnosno organizaciji, opisuju se procesi i sredstva za rad, izvrši analiza organizacije rada kroz predstavljanje radnih mesta i popis poslova u njihovom okviru. Potom se preoznaje rizik odnosno opasnost i štetnost na radu i okolini, tako što se sagledaju procesi isti prate na radnim mestima. Takođe, neophodno je konsultovati tehničku dokumentaciju i ostale dokumentacije koje organizacija poseduje kako bi se prepoznale opasnosti i štetnosti na radnim mestima.

Uzimajući u obzir činjenicu da se procena rizika (profesionalnih) na radnom mestu može podrazumevati kao proces kojim se, uzimajući u obzir sve vidove (oblike) rada i radnih uslova, određuje rizik od povreda na radu ili oštećenja zdravlja zaposlenog odnosno rizik od nastanka povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.

Procena rizika zasniva se na analizi verovatnoće nastanka i težine moguće povrede na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog u vezi sa radom prouzrokovanih na radnom mestu i u radnoj okolini. Na osnovu prikupljenih podataka i prepoznatih, odnosno utvrđenih opasnosti i štetnosti i utvrđene liste opasnosti i štetnosti u radnoj okolini na svakom radnom mestu, izborom i primenom odgovarajućih metoda vrši se procenjivanje rizika - verovatnoće nastanka i težine povreda na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenja zaposlenog.

Ako se utvrdi da na radnom mestu i pored potpuno ili delimično primenjenih mera u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i drugih mera, postoje opasnosti i štetnosti, koje prema nalazu procenjivača rizika mogu da izazovu povredu ili ugroze zdravlje zaposlenog, smatra se da je takvo mesto sa povećanim rizikom, što se utvrđuje aktom o proceni rizika.

Procenjivanje rizika u odnosu na opasnosti i štetnosti vrši se metodom koja u 7 nivoa razmatra verovatnoću, posledica mogućih događaja, tj. težinu moguće povrede na radu odnosno oboljenja zaposlenog u okviru 5 nivoa, razmatranje učestalosti, odnosno vremena izlaganja zaposlenih opasnostima i štetnostima u pet nivoa.

U praksi se navodi još jedna metodologija procene rizika. Rezultat ocene rizika jeste mogućnost da se napravi razlika između rizika koji će imati manji i rizika koji će imati veći uticaj na poslovne aktivnosti organizacije.

Rizik	Verovatnoća
veoma visok	> 70%
Visok	50% - 70%
Srednji	30% - 50%
Nizak	10% - 30%
veoma nizak	< 10%

Slika 7 Verovatnoća rizika

Izvor: Akt o proceni rizika

Akt o proceni rizika može da sadrži: opšte podatke o poslodavcu gde se navode podaci o procenjivačima rizika, opis tehnološkog i radnog procesa kod poslodavca u celini, a sve to prizilazi iz registrovanih delatnosti društva.

Nakon toga se vrši grupisanje radnih mesta na kojima se vrši procena rizika – prema faktičkom stanju na dan donošenja akta o proceni rizika, a i na osnovu važeće sistematizacije poslova i organizacione strukture. Opis poslova sadži: grupu poslova sa opisom, šifru radnog mesta prema pravilniku o organizaciji i sistematizaciji, stepen stručne spreme, posebne zahteve radnog mesta i broj izvršilaca.

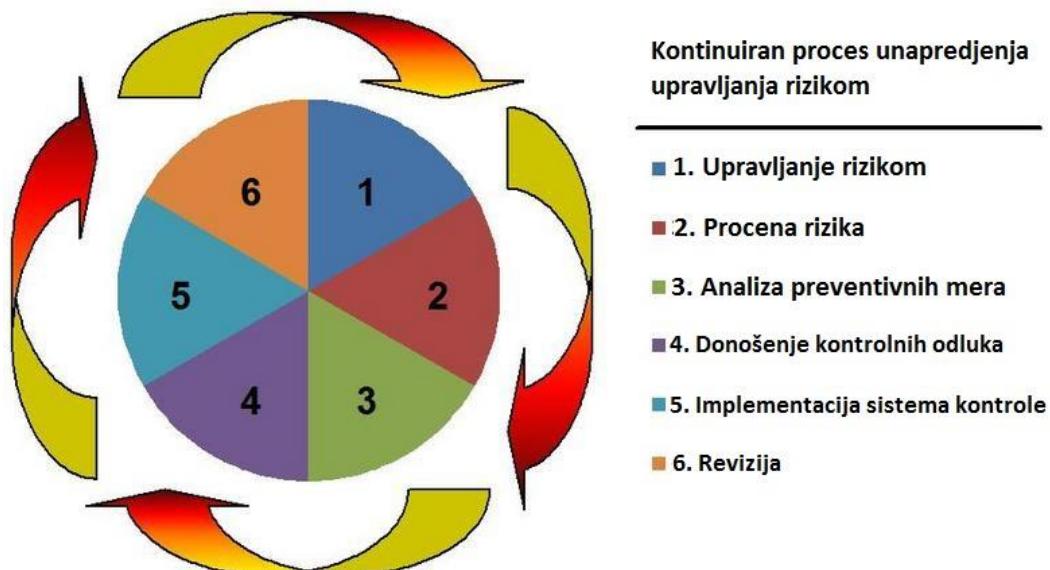
Nakon toga se definiše **procena rizika na radnim mestima**, gde se pored navedenih **podataka navode i opis tehnološkog i radnog procesa i sredstava za rad**, a nakon toga se sprovodi **snimanje organizacije rada na radnom mestu**. Snimanje obuhvata:

- raspored rada i odmora na radnom mestu;
- odstupanje utvrđene organizacije rada u odnosu na postojeće stanje;
- prepoznavanje opasnosti i štetnosti na radnom mestu;
- analiza postojećeg stanja bezbednosti i zdravlja na radu;

- radno mesto, sadržaj rada i aktivnosti - faktičko stanje;
- povrede na radu na radnom mestu;
- invalidi rada i invalidna lica;
- profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom;
- analiza privremene sprečenosti za rad (bolovanja);
- analiza oboljevanja na osnovu prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda;
- posebni uslovi rada i oprema za rad na radnom mestu;
- validni stručni nalazi o izvršenim ispitivanjima uslova radne okoline;
- opasne materije koje se koriste na radnom mestu;
- sredstva i oprema za ličnu zaštitu koja se koristi na radnom mestu;
- prepoznavanje i grupisanje opasnosti i štetnosti;
- lista opasnosti i štetnosti;
- procena rizika u odnosu na opasnost i štetnost; i
- utvrđivanje načina i mera za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje rizika.

Osnovna uloga sprovedenih analiza i snimanja stanje je da se postigne sledeće:

- organizovati rad tako da se rizici svedu na najmanju meru
- kontrolisati sprovođenje mera za sprečavanje rizika
- vršiti edukaciju zaposlenih o važnosti pridržavanja propisanih mera zaštite



Slika 8 Proces upravljanja rizikom

3. Primer implementacije sistema B3 u Komesarijatu za izbeglice i migracije

Sugestije za procenu rizika za grupu radnih mesta u Komesarijatu za izbeglice i migracije, zasniva se na analizi sledećih radnih mesta u Odeljenju za nestala lica:

- načelnik Odeljenja;
- radno mesto za finansijske i stručne poslove;
- radno mesto pravne i stručne poslove;
- rukovodilac Grupe za nestala lica na prostoru AP KiM;
- radno mesto za stručno-analitičke poslove i baze podataka;
- radno mesto za operativno-stručne poslove;
- rukovodilac Grupe za nestala lica na teritoriji bivše SFRJ;
- radno mesto za stručno-analitičke poslove i baze podataka;
- radno mesto za operativno-stručne poslove.

Grupisanje identifikovanih opasnosti i štetnosti na osnovu opisa poslova (zajedničko za sva navedena mesta: učestvuje u vođenju pregovora za traženje nestalih lica u regionu, prisustvuje eshumacijama i identifikacijama posmrtnih ostataka u svojstvu posmatrača na teritoriji Republike Hrvatske i Bosne i Hercegovine i AP Kosova i Metohije; prikuplja podatke o nestalim licima, masovnim grobnicama i pojedinačnim grobnim mestima, prisustvuje u procesu ekshumacija, obdukcija, uzimanja i distribucije uzoraka za DNK analizu i identifikaciju).

Grupe identifikovanih opasnosti i štetnosti

Mehaničke opasnosti

05: Nemogućnost ili ograničenost pravovremenog uklanjanja sa mesta rada, izloženost zatvaranju, mehaničkom udaru, poklapanju, i sl – u slučajevima kretanja radi lociranja grobnica i ekshumacije tela na nepristupačnim i nestabilnim terenima (jame, pećine, tuneli, rudarska okna i sl.)

06: Kretanje po terenu nepotpuno očišćenom od eksplozivne municije (mine, bombe)

Opasnosti u vezi sa karakteristikama radnog mesta

- 07: Opasne površine (podovi i sve vrste gazišta terena, površine sa kojima zaposleni dolazi u dodir, a koje imaju oštре ivice – rubove, šiljke, grube površine, izbočene delove, i sl.), Opasnost od udara u nameštaj, povrede kancelarijskim materijalom
- 09: Rad u zatvorenom prostoru koji je nedovoljno osvetljen ili provetran (ulazak u tunele, jame, okna)
- 10: Opasnost od klizanja i spoticanja na podovima radnih prostorija stepenicama i drugim gazištima.

Opasnosti od korišćenja električne energije

- 15: Opasnost od direktnog dodira sa delovima el. instalacije i opreme pod naponom.
- 16: Opasnost od indirektnog napona dodira na metalnim kućištima računara u slučaju kvara.
- 18: Opasnosti usled udara groma i posledica atmosferskog pražnjenja pri radu na otvorenom

Štetnosti koje se pojavljuju u procesu rada

- 21: Hemijske štetnosti - Udisanje hemijskih supstanci koje se koriste prilikom ekshumiranja tela
- 23: Biološke štetnosti (infekcije, izlaganje mikroorganizmima i alergentima);

Štetnosti usled izloženost mikroorganizmima prilikom ekshumiranja tela

- 24: Štetni uticaji mikroklima (visoka ili niska temperatura, vlažnost i brzina strujanja vazduha)
- 25: Neadekvatna osvetljenost radnog mesta
- 27: Rad na otvorenom

Štetnosti koje proističu iz psihičkih i psihofizioloških npora

- 31.: Nefiziološki položaj tela – dugotrajno sedenje i rad za računarom, dugotrajno stajanje, hodanje, saginjanje pri radu na terenu
- 32: Stres usled velikog obima posla, odgovornost za kvalitet obavljenog posla, odgovornost za društveno ugrožene grupe ljudi – stanovništva, stres zbog ekshumacija posmrtnih ostataka i dr.
- 33: Odgovornost u rukovođenju, odgovornost za kvalitet obavljenog posla, odgovornost u primanju i prenošenju informacija, brze izmene radnih procedura, odgovornost za zaposlene i za lica iz društveno ugroženih grupa stanovništva.

Štetnosti vezane za organizaciju rada

Učestvovanje u saobraćaju, rad na terenu

- 34: Rad duži od punog radnog vremena, rad u smenama, prekovremen rad, hitne intervencije.

35: Štetnosti koje prouzrokuju druga lica, nasilje od strane neprijateljski nastrojenog stanovništva i pojedinaca, nasilje od strane pripadnika vojske i policije u područjima gde se vrši istraga o nestalim licima, lociranje masovnih grobnica i pojedinačnih grobnih mesta, ekshumacija posmrtnih ostataka i sl. aktivnosti.

38: Rad u blizini vode ili ispod površine vode radi traganja i otkrivanja posmrtnih ostataka lica poginulih u ratnim i drugim nasilnim dejstvima.

39: Mogućnost ujeda raznih životinja prilikom rada na terenu (zmije, psi, insekti i dr.)

Pojam društveno ugrožene grupe su pojedinci, grupe ljudi, stanovništvo, u situaciji raseljeni, izbegli, lica koja tragaju za svojim bližnjim nestalim ili poginulim, stanovništvo koje živi u neprijateljskom okruženju u politički nestabilnom području sa čestim incidentima gde im je ugrožen opstanak i uopšte lica kojima su ugrožena elementarna prava na život, kao posledica skorijih ratnih i drugih oružanih i rušilačkih dejstava.

Moguće posledice od izdvojenih opasnosti i štetnosti, prikazane su slikom ispod.

Šifra opasnosti i štetnosti	Posledice postojećih opasnosti i štetnosti – povrede, oboljenja
05.	Modrice, nagnječenja, prelomi, pojedinačna i/ili grupna smrtna povreda
06	Opeketine, poderotine, pojedinačna i/ ili grupna smrtna povreda
07	Modrice, ogrebotine, posekotine, ubodi, nagnječenja, prelomi, kontuzije
09	Respiratorne smetnje, zamor očiju
10	Prelomi, iščašenja, uganuća, posekotine, povreda kičme i mišića, potres mozga
15,16,18	Opeketine, nekroza tkiva, oduzetost, krvarenje u mozgu, mehaničke povrede, trovanje, pojedinačna smrtna povreda
21	Hronična respiratorna oboljenja, crvenilo kože i očiju, alergije
23	Bacili tuberkuloze i drugi mikroorganizmi koji se mogu preneti putem vazduha
24	Oboljenja organa za disanje

25	Zamor očiju
27	Prehlade
31	Obolenja koštano mišićnog sistema (glavobolja, ukočenost vrata, bolovi u ramenima i leđima), zamor i crvenilo očiju
32	Psihosomatska oboljenja, hipertenzija, anksioznost, depresija
33	Psihosomatska oboljenja, hipertenzija
02	Modrice, ogrebotine, posekotine, povrede glave teže povrede, pojedinačni smrtni slučaj
34	Zamor, iscrpljenost
35	Modrice, ogrebotine, posekotine, povrede glave teže povrede, pojedinačna i/ili grupna smrtna povreda
38	Utapanje
39	Teška infektivna oboljenja, trovanja, alergije

Slika 9 Posledice izdvojenih opasnosti

Izvor: Autor

Sugestija za mere za smanjenje opasnosti i štetnosti:

Šifra opasnosti /štetnosti	Opasnost/štetnost	Mere, za sprečavanje i/ili smanjenje opasnosti/štetnosti	Rok za realizaciju
05	Nemogućnost ili ograničenost pravovremenog uklanjanja sa mesta rada, izloženost zatvaranju, mehaničkom udaru, poklapanju, i sl – u slučajevima kretanja radi lociranja grobnica i ekshumacije tela na nepristupačnim i nestabilnim terenima (jame, pećine, tuneli, rudarska okna i sl.)	Pre odlaska na nepoznati teren obavezno je prethodno ispitivanje terena od strane za to stručnih službi i lica lica (geološke i speleološke službe sa tog područja) i stručni dokazi da je moguć bezbedan prilaz mestu. Obavezna upotreba sredstava za ličnu zaštitu za kretanje po takvom terenu – cipele, zaštitni šlem, pojas za zaštitu od pada. Zabranjen je pristup terenima koji nisu	Stalna mera

		prethodno ispitani od strane za to stručnih službi	
06	Kretanje po terenu nepotpuno očišćenom od eksplozivne municije (mine, bombe)	<p>Pre odlaska na teren za koji se zna ili se pretpostavlja da je bio miniran obavezno je pribaviti stručne dokaze da je teren deminiran od strane Centra za uklanjanje mina odnosno specijalnih službi nadležne vojske ili policije na terenu koji se tretira.</p> <p>Zabranjeno je pristupati terenima na kojima su bila ratna dejstva bez dokaza o deminiranju.</p>	Stalna mera
07	Opasne površine (podovi i sve vrste gazišta terena , površine sa kojima zaposleni dolazi u dodir, a koje imaju oštре ivice – rubove, šiljke, grube površine, izbočene delove, i sl.), Opasnost od udara u nameštaj, saplitanje o kablove računara i druge opreme, povrede kancelarijskim materijalom.	<p>Obezbediti pravilan raspored opreme na radnom mestu i pristup mestu rada; oštре i hrapave ivice zaštititi, kablove računara i druge opreme voditi van staza kretanja.</p> <p>Pri radu na terenu obavezno nošenje adekvatne zaštitne obuće</p> <p>Pažljivo rukovanje kancelarijskim priborom.</p>	Stalna mera
	Rad u zatvorenom prostoru koji je nedovoljno osvetljen ili provetran (ulazak u tunele, jame, okna)	<p>Obavezno prethodno ispitivanje terena od za to nadležnih službi na datom području .</p> <p>Obavezno korišćenje rasvetnih tela (lampi) u klasi zaštite za rad u eksplozivnoj sredini.</p> <p>Obavezno obezbediti opremu za zaštitu disajnih organa prilikom ulaska u tunele, jame, rudarska okna i druga mesta sa povećanom koncentracijom plinova.</p>	Stalna mera
	Opasnost od klizanja i spoticanja na podovima radnih prostorija stepenicama i drugim gazištima.	Održavanje svih podova u suvom i čistom stanju	Stalna mera
15	Opasnost od direktnog dodira sa delovima el. instalacije i opreme pod naponom.	Redovna kontrola elektro instalacije i uređaja, zamena oštećenih delova opreme od strane stručnog lica.	Stalna mera
16	Opasnost od indirektnog napona dodira na metalnim kućištima računara u slučaju kvara.	<p>Propisno izведен sistem zaštite od napona dodira na opremi za rad</p> <p>Ispitivanje elektroinstalacija.</p>	prema propisima (3 godine, posle svake rekonstrukcije objekta ili dela objekta, havarije i sličnih situacija)
18	Opasnosti usled udara groma i posledica atmosferskog pražnjenja pri radu na otvorenom	Pri radu na terenu, obavezno prethodno obezbediti adekvatan zaklon za zaposlene za slučajevе nevremena sa atmosferskim	Stalna mera

		<p>pražnjenjem.</p> <p>U objektu obezbediti adekvartnu gromobransku zaštitu u skladu sa propisima (Pravilnika o tehničkim normativima za zaštitu objekata (SL br. 11/96.)</p>	
21	Hemijeske štetnosti - Udisanje hemijskih supstanci prilikom ekshumiranja tela. Kod prisustvovanja ekshumaciji tela kao i učestvovanja u istom obavezno nošenje sredstava za ličnu zaštitu na radu	<p>Zaštitna maska</p> <p>Zaštitne rukavice (za lica koja dolaze u direktni kontakt sa posmrtnim ostacima)</p> <p>Zaštitne naočare</p> <p>Zaštitno odelo</p>	Stalna mera
23	<p>Biološke štetnosti (infekcije, izlaganje mikroorganizmima i alergentima);</p> <p>Usled izloženosti mikroorganizmima prilikom ekshumiranja tela</p>	<p>1. Kod prisustvovanja ekshumaciji tela kao i učestvovanja u istom obavezno nošenje sredstava za ličnu zaštitu na radu Zaštitna maska</p> <p>Zaštitne rukavice (za lica koja dolaze u direktni kontakt sa posmrtnim ostacima)</p> <p>Zaštitne naočare</p> <p>Zaštitno odelo/mantil</p> <p>2. Imunizacija</p>	Stalna mera
24	Štetni uticaji mikroklima (visoka ili niska temperatura, vlažnost i brzina strujanja vazduha	Obezbediti adekvatan sistem klimatizacije u objektu odnosno prostoriji gde se obavljaju radni zadaci, posebno u prostorijama gde se vrši identifikacija posmrtnih ostataka	Stalna mera
25	Neadekvatna osvetljenost radnog mesta	Veštačko i prirodno osvetljenje prilagoditi potrebama posla (postavljati sijalice adekvatne jačine, vršiti redovnu zamenu neispravnih rasvetnih tela)	Stalna mera
26	Rad na otvorenom	<p>Korišćenje adekvatne odeće u skladu sa vremenskim prilikama</p> <p>Kišne jakne-kabanice</p> <p>Zimske jakne</p>	Stalna mera
31	Nefiziološki položaj tela – dugotrajno sedenje i rad sa računarom, dugotrajno stajanje, hodanje, saginjanje pri radu na terenu	<p>Radno mesto oblikovati u skladu sa ergonomskim zahtevima</p> <p>Praviti kraće pauze u toku rada po mogućству uz lagane vežbe</p> <p>Primenjivati mere za bezbedan rad sa računaram</p>	Stalna mera
32	Stres usled velikog obima posla,	Obezbediti dodatno vreme za odmor i rekreaciju	Stalna mera

	odgovornost za kvalitet obavljenog posla, odgovornost za društveno ugrožene grupe ljudi-stanovništva stres zbog ekshumacija tela i dr.)	Interno stručno osposobljavanje za rad sa društveno ugroženim stanovništvom i pojedincima Interne obuke za komunikaciju sa licima sa teškim emotivnim, socijalnim i egzistencijalnim problemima izazvanih ratnim dejstvima u prethodnom periodu	
33	Odgovornost u rukovođenju, odgovornost za kvalitet obavljenog posla, odgovornost u primanju i prenošenju informacija, brze izmene radnih procedura, odgovornost za zaposlene i sa lica iz društveno ugroženih grupa stanovništva	Kontinuirano unapređivanje organizacije rada na svim nivoima Angažovanje stručnih iskusnih kadrova na svim nivoima uz obezbeđenje stručnog usavršavanja Kontinuirano stručno usavršavanje Interne obuke za nenasilnu komunikaciju Stručna saradnja sa sličnim institucijama iz drugih zemalja Obezbediti dodatno vreme za odmor i rekreaciju	Stalna mera
06.1	Učestvovanje u saobraćaju, rad na terenu	Održavanje vozila u ispravnom stanju Poštovanje saobraćajnih propisa Upravljanje vozilom mogu vršiti samo zdravstveno sposobna lica koja su pri tom odmorna i nisu pod dejstvom alkohola, droga i medikamenata. Upravljanje vozilom ne sme vršiti lice koje se nalazi pod dejstvom alkohola, opojnih droga, medikamenata koji smanjuju psihomotorne mogućnosti ili koji su premoreni i neispavani.	Stalna mera Tehnički pregled vozila na 12 meseci Periodični lekarski pregled vozača na 3 godine i po potrebi na kraći period.
34	Rad duži od punog radnog vremena, rad u smenama, prekovremen rad, hitne intervencije	Poštovanje odredbi Zakona o radu u vezi korišćenja i preraspodele radnog vremena	
35	Štetnosti koje prouzrokuju druga lica, nasilje od strane neprijateljski nastrojenog stanovništva i pojedinaca, nasilje od strane pripadnika vojske i policije u područjima gde se vrši istraga o nestalim licima, lociranje masovnih grobnica i pojedinačnih	Interne obuke zaposlenih za nenasilnu komunikaciju u kriznim slučajevima Obavezna puna saradnja sa organima reda na teritorijama na kojima se obavljaju aktivnosti Centra	Obuke se vrše periodično prema internim propisima

	grobnih mesta, ekshumacija posmrtnih ostataka i sl. Aktivnosti		
38	Rad u blizini vode ili ispod površine vode radi traganja i otkrivanja posmrtnih ostataka lica poginulih u ratnim i drugim nasilnim deštvima.	Obavljanje radnih aktivnosti u blizini vode ili ispod njene površine mogu vršiti isključivo lica koja su dobri plivači uz obavezno korišćenje sredstava za zaštitu od utapanja (pojasevi, prsluci, sajle.) profesionalno obučena za tu vrstu posla.	Radne aktivnosti pod vodom mogu vršiti isključivo lica
39	Mogućnost ujeda raznih životinja prilikom rada na terenu (zmije, psi, insekti i dr.)	Kretanje po terenu se vrši samo prema utvrđenoj ruti. Za kretanje po neurbanizovanom terenu je obavezno korišćenje adekvatne obuće i odeće. Obavezno je posedovanje pakovanja sa sanitetskim materijalom za pružanje prve pomoći i obuka zaposlenih za pružanje prve pomoći. U slučaju ujeda posle pružanja prve pomoći obavezno javljanje najbližoj zdravstvenoj stanici.	

Slika 10 Sugestija za mere za smanjenje opasnosti i štetnosti

Izvor: autor

Uzimajući u obzir da i pored svih preduzetih mera za bezbedan rad zaposlenih nedostaju i drugi aspekti kao što su:

- Optimalna organizacija rada;
- Angažovanje stručnih i iskusnih kadrova;
- Stručno usavršavanje;
- Korišćenje sredstava za ličnu zaštitu;
- Održavanje sredstava za rad u ispravnom stanju;
- Obezbeđivanje lekarskih pregleda;
- Obuka zaposlenih za bezbedan i zdrav rad.

Postoji velika verovatnoća za nepredviđene situacije koje se ne mogu sprečiti i time ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenih na ovom radnom mestu, a pre svega zbog opasnosti pod šiframa 05, 06, 21,23, 32, 33, 06.1., 35 i 38. od direktnog ugrožavanja života do izuzetno stresnih komunikacija sa stanovništvom ugroženog područja. Koristeći **metodu KINNEY** za procenu rizika na radnom mestu kojom se rang rizika određuje kao proizvod verovatnoće, posledica i intenziteta izloženosti nekoj opasanosti i/ili štetnosti, može se konstatovati da su i u skladu sa čl.

4. tačka 16. Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu ispunjeni uslovi da se ova radna mesta proglose za radna mesta sa povećanim rizikom.

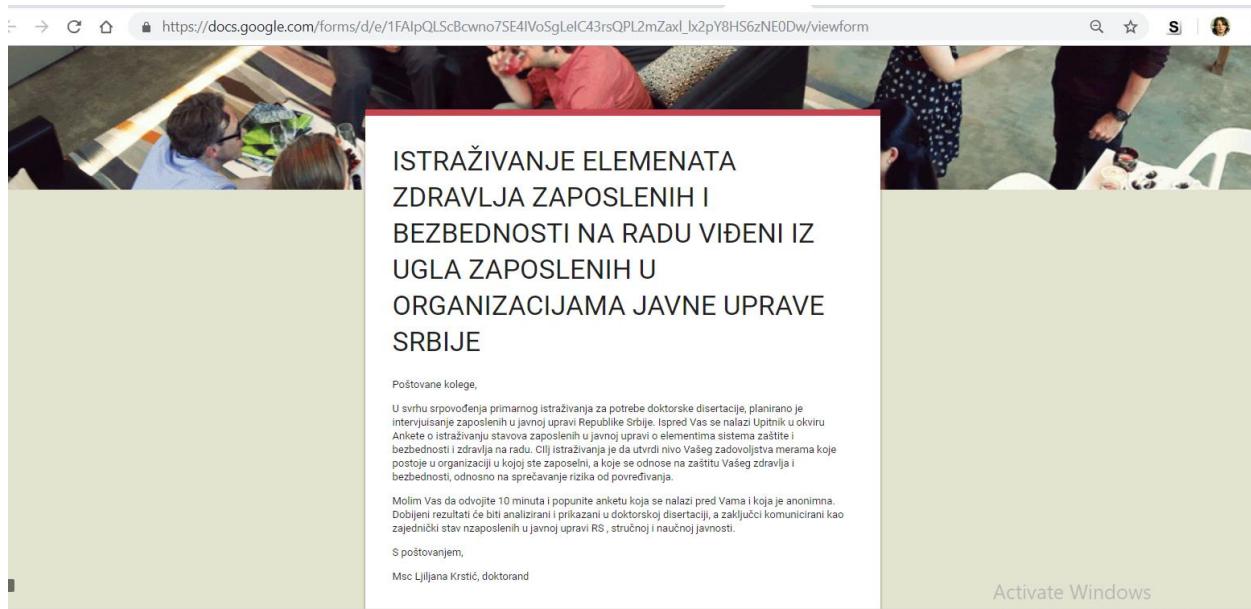
IX METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA ELEMENATA ZDRAVLJA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOSTI NA RADU VIĐENI IZ UGLA ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE SRBIJE

1. Metodološka organizacija istraživanja

Tehnika uz pomoć koje se sprovodi primarno istraživanje je anketa. Prikupljeni podaci obezbeđuju uvid u stavove zaposlenih u javnoj upravi, te uvid u njihova razmišljanja. Pribavljeni su i stavovi nosioca poslova obezbeđenja uslova za bezbednost i zdravlje na radu, i eksperata iz oblasti o bitnim faktorima za obzbeđenje istog. Anketni upitnik za zaposlene u javnoj upravi (prilog 1) i Anketni upitnik za nosioce aktivnosti i eksperte (prilog 2) korišćeni su kao instrumenti za prikupljanje navedenih podataka. I jedan i drugi upitnik, odnosno instrumenti su koncipirani od dva

segmenta, prvi kojim se utvrđuju socio-demografske karakteristike ispitanika, potom tvrdnji kojima se mere različiti aspekti zdravlja i bezbednosti zaposlenih u javnoj upravi: socijalni, pravni, ekonomski i organizacioni aspekt.

Istraživanje je provedeno u periodu od 01.07.2018. do 15.10. 2018. godine.



Slika 11 Skrin šot ankete Istraživanje elemenata zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu viđeni iz ulga zaposlenih u organizacijama javne uprave

Izvor: Google Forms <https://docs.google.com/forms/d/1HP31bEUvZ0QVsaCT-wCPQMXykqmD1aeyFrxzJftKz2E/edit>

Kao ključni kriterijum za merenje elemenata koji određuju zdravlja zaposlenih, bezbednost na radu i položaj zaposlenih kao jednog od ključnih resursa u javnoj upravi Republike Srbije, korišćen je **subjektivni osećaj i stavovi zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, kao i stavovi nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu unutar javne uprave Republike Srbije, kao i eksperata iz navedene oblasti**. Imajući u vidu ovu okolnost, prilikom izbora tehnike za realizaciju primarnog istraživanja, prirodan izbor je bio korišćenje anketiranja.

U slučaju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, anketiranje ispitanika je obavljeno u pisanoj formi. Nosioci aktivnosti obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperti iz predmetne oblasti su anketirani intervjuisanjem. Prilikom formulisanja pitanja za anketiranje korišćena je Likertova skala stavova kako bi se u kasnijoj fazi istraživanja osiguralo dobijanje uporednih rezultata i olakšala statistička obrada podataka.

Prikupljeni podaci obezbeđuju uvid u stavove zaposlenih u javnoj upravi, te uvid u njihova razmišljanja. Pribavljeni su i stavovi nosilaca poslova obezbeđenja uslova za zdravje i bezbednost zaposlenih, i eksperata iz oblasti o bitnim faktorima za obzbeđenje istog.

Anketni upitnik za zaposlene u javnoj upravi (prilog 1) i Anketni upitnik za nosioce aktivnosti i eksperte (prilog 2) korišćeni su kao instrumenti za prikupljanje navedenih podataka. Oba instrumenta za realizaciju primarnog istraživanja su koncipirana tako da omoguće prikupljanje:

- Personalnih i statusnih informacija karakterističnih za ispitanike.
- Stavova o bezbednosti, zaštiti na radu i položaju zaposlenih kao jednog od ključnih resursa u javnoj upravi Republike Srbije.

2. Uzorak, prikupljanje i obrada podataka

Istraživanje je urađeno na stratificiranom slučajnom uzorku od **315 zaposlenih u organima javne uprave Republike Srbije, 20 nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, 20 eksperata iz oblasti zdravlja, bezbednosti na radu i ljudskih resursa, kao i 10 nosilaca aktivnosti obezbeđenja i eksperata iz oblasti zdravlja, bezbednosti na radu i ljudskih resursa.**

Struktura uzorka na kojem je urađeno istraživanje, sa stanovišta vrste i broja ispitanika koji su anketirani je prikazana u Tabeli 1.

Tabela istraživanja 1 Struktura uzorka sa stanovišta vrste ispitanika

Vrsta ispitanika	Frekvencija	Procenat
Zaposleni u javnoj upravi R.Srbije	315	86,30
Nosioci aktivnosti obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu	20	5,48
Eksperti iz oblasti zdravlja, bezbednosti na radu i ljudskih resursa	20	5,48
Nosilac aktivnosti i ekspert iz oblasti zdravlja, bezbednosti na radu i ljudskih resursa	10	2,74
Ukupno	365	100

Izvor: Autor

Ukupan broj ispitanika koji čine uzorak na kojem je urađeno istraživanje je 365. Na osnovu podataka prikazanih u Tabeli 1, evidentno je da je najveći broj ispitanika iz kategorije zaposlenih u javnji upravi Republike Srbije, što je i očekivano s obzirom na činjenicu da je anketiranjem trebalo istražiti stavove zaposlenih u različitim institucijama javne uprave Republike Srbije. Razlog zbog koje je izražena dominacija zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u odnosu na ostale učesnike istraživanja je i činjenica da njih, u pogledu broja, ima značajno više nego nosilaca aktivnosti i eksperata iz predmetne oblasti u čitavoj javnoj upravi Republike Srbije.

2.1. Karakteristike uzorka zaposlenih u organima javne uprave Republike Srbije

Struktura uzorka zaposlenih u organima javne uprave Republike Srbije na kojem je urađeno istraživanje, prema polu ispitanika je prikazana u Tabeli 2.

Tabela istraživanja 2 Struktura uzorka prema polu ispitanika

Pol ispitanika	Frekvencija	Procenat
Muški pol	40	12,70
Ženski pol	275	87,30
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 2 ukazuju na to da je distribucija uzorka prema polu ispitanika takva da dominiraju učesnici ženskog pola sa učešćem od 87,30% u ulupnom uzorku. Ispitanici muškog pola su zastupljeni u znatno manjem procentu u uzorku na kojem je urađeno istraživanje sa 12,70%.

Uzorak na kojem je urađeno istraživanje ima distribuciju sa stanovišta starosti ispitanika obuhvaćenih istraživanjem kao u Tabeli 3.

Tabela istraživanja 3 Struktura uzorka prema starosti ispitanika

Starost ispitanika	Frekvencija	Procenat
18-25	55	17,46
26-35	78	24,76
36-45	109	34,60
46-55	63	20,00
56-65	10	3,18
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 3 pokazuju da je u strukturi uzorka najzastupljenija kategorija ispitanika starosti između 36 i 45 godina sa učešćem od 34,60% u ukupnom uzorku. Sa druge strane, u uzorku na kojem je urađeno istraživanje su najmanje zastupljeni ispitanici starosne dobi između 56-65 godina sa 3,18%. Jedno od mogućih objašenja za takvo stanje bi mogla biti činjenica da je anketiranje ispitanika izvršeno korišćenjem softverskog alata *Google Forms* za čije korišćenje su potrebne određene IT veštine koje su u manjem procentu zastupljene kod prpadnika starije generacije. Kao ilustracija ove konstatacije može da posluži i podatak Republičkog zavoda za statistiku Republike Srbije koji pokazuje da samo 28,80% žena starosne dobi između 55-74 godine

u Srbiji koristi računar, dok je među muškarcima iz iste starosne grupe procenat onih koji koriste računar 39,30%.²³⁹

U Tabeli 4 je prikazana struktura uzorka na kojem je urađeno istraživanje sa stanovišta dužine zaposlenja ispitanika u organu javne uprave Republike Srbije.

Tabela istraživanja 4 Struktura uzorka sa stanovišta dužine zaposlenja u organima javne uprave Republike Srbije

Dužina zaposlenja	Frekvencija	Procenat
0-5 godina	135	42.86
6-10 godina	60	19.05
11-15 godina	60	19.05
16-20 godina	34	10.79
preko 20 godina	26	8.25
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Posmatrano iz ugla dužine zaposlenja, najzastupljeniju kategoriju u uzorku na kojem je urađeno istraživanje čine zaposleni čiji je radni staž u organima javne uprave Republike Srbije do 5 godina (42,86%). Bolji odziv ispitanika iz ove kategorije je u vezi sa prethodnim kriterijumom za klasifikaciju uzorka i može se delimično objasniti boljom digitalnom pismenošću kategorije ispitanika sa radnim stažom do 5 godina koja je, prema dostupnim podacima, mlađe životne dobi, do 35 godina starosti.

Distribuciju uzorka na kojem je urađeno istraživanje zaposlenih u organima javne uprave Republike Srbije je moguće predstaviti kao u Tabeli 5, a na osnovu kriterijuma koji se odnosi na stručnu spremu ispitanika.

Tabela istraživanja 5 Struktura uzorka sa stanovišta stručne spreme ispitanika

²³⁹ Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Republici Srbiji, domaćinstva/pojedinci/preduzeća 2017, Beograd, dostupno na: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20176006.pdf> (datum pristupa: 21.11.2018. godine)

Stručna spremu ispitanika	Frekvencija	Procenat
Srednja stručna spremu	35	11,11
Visoka stručna spremu	183	58,10
Master	95	30,16
Magisterijum / Doktorat	2	0,63
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 5 pokazuju da **dominantno mesto u istraživanju stavova zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u pogledu zdravlja zaposlenih, bezbednosti na radu i pozicije zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi imaju zaposleni sa visokim obrazovanjem**. U ukupnom uzorku na kojem je urađeno istraživanje, učešće ispitanika koji poseduju visoku stručnu spremu je 58,10%. Po zastupljenosti, sledeća kategorija ispitanika su ispitanici sa stručnom spremom master koji čine 30,16% uzorka. Podatak da preko 85% uzorka čine ispitanici koji poseduju minimum visoku stručnu spremu čini rezultate dobijene ovim istraživanjem relevantnim, a zaključke verodostojnim.

Jedan od kriterijuma po kojem je moguće klasifikovati uzorak na kojem je urađeno istraživanje je prema organima javne uprave u kojima su ispitanici zaposleni. Radi lakše preglednosti, ispitanicima je data mogućnost da prilikom unošenja ličnih podataka, izaberu organ javne uprave u kojem su zaposleni, polazeći od klasifikacije javne uprave Republike Srbije na:

1. Državnu upravu koju čine ministarstva, organi uprave u sastavu ministarstava i posebne organizacije, službe vlade, kabineti, stručne službe upravnih okruga.
2. Nedržavnu upravu koju čine javne ustanove, javne agencije, javne službe.

Struktura uzorka prema navedenom kriterijumu je predstavljena u Tabeli 6.

Tabela istraživanja 6 Struktura uzorka prema institucije u kojoj su zaposleni učesnici istraživanja

Vrsta institucije	Frekvencija	Procenat
Državna uprava	255	80,95
Nedržavna uprava	60	19,05
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Kao što podaci iz Tabele 6 pokazuju, istraživanjem su obuhvaćeni uglavnom ispitanici zaposleni u državnoj upravi Republike Srbije, čije je učešće u ukupnom uzorku na kojem je urađeno istraživanje 80,95%. Ova činjenica se delimično može objasniti činjenicom da uzorak nije imao karakteristike reprezentativnog već prigodnog uzorka.

Struktura uzorka na kojem je urađeno istraživanje prema vrsti radnog angažmana zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije se može prikazati kao u Tabeli 7.

Tabela istraživanja 7 Struktura uzorka prema vrsti radnog angažmana zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije

Vrsta radnog angažmana zaposlenog	Frekvencija	Procenat
Državni službenik	170	53,97
Funkcioner	5	1,59
Nameštenik	15	4,76
Drugo	125	39,68
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Očekivano, najveći broj ispitanika obuhvaćenih istraživanjem, ima status državnog službenika, s obzirom na činjenicu da su zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije. Učešće ove kategorije ispitanika u ukupnom uzorku na kojem je urađeno istraživanje iznosi 53,97%.

2.2. Karakteristike uzorka nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i zaštite zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije i eksperata iz oblasti

Uzorak na kojem je urađeno istraživanje stavova nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i zaštite zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije i eksperata iz predmetne oblasti ima strukturu prikazanu u Tabeli 8.

Tabela istraživanja 8 Struktura uzorka prema vrsti funkcije koju obavljaju intervjuisani učesnici

Vrsta funkcije	Frekvencija	Procenat
Nosialci funkcije obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu	20	40
Ekspert iz predmetne oblasti	20	40
Obe funkcije	10	20
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Kao što podaci iz Tabele 8 sugerisu, u strukturi uzorka na kojem je urađeno istraživanje je podjednak procenat nosilaca funkcije obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu (40%) i eksperata iz predmetne oblasti (40%).

Struktura uzorka na kojem je urađeno istraživanje prema dužini vremenskog perioda u kojem nosioci funkcije obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperti iz predmetne oblasti, obavljaju predmetnu funkciju se može predstaviti kao u Tabeli 9.

Tabela istraživanja 9 Struktura uzorka prema dužini obavljanja predmetne funkcije učesnika istraživanja

Dužina obavljanja funkcije	Frekvencija	Procenat
Do 1 godine	0	0
1-5 godina	5	10
5-10 godina	5	10
Više od 10 godina	40	80
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 9 pokazuju da je u strukturi uzorka najzastupljenija kategorija učesnika koji predmetnu funkciju koja je ih je kvalifikovala za učešće u ovom istraživanju obavljava u periodu dužem od 10 godina (80% uzorka). Ova okolnost činin rezultate dobijene istraživanjem stavova nosilaca funkcije obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti, verodostojnim s obzirom da je duže radno iskustvo preduslov za sticanje ekspertskega iskustva u bilo kojoj oblasti, pa tako i u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Distribuciju uzorka na kojem je urađeno istraživanje je moguće izvršiti i prema stručnoj spremi intervjuisanih učesnika. Podaci o strukturi uzorka prema ovom kriterijumu su prikazani u Tabeli 10.

Tabela istraživanja 10 Struktura uzorka prema stručnoj spremi učesnika istraživanja

Stručna spremu učesnika	Frekvencija	Procenat
Srednja stručna spremu	5	10
Visoka stručna spremu	15	30
Master	10	20
Magisterijum / Doktorat	20	40
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Najveći broj učesnika istraživanja ima magisterijum/doktorat kao stručnu spremu (40%), a ukupno 90% uzorka čine ispitanici koji poseduju minimum visoku školsku spremu. Ova okolnost je očekivana, s obzirom na činjenicu da su u pitanju kadrovi koji obavljaju veoma zahtevnu funkciju

obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije i eksperti iz predmetne oblasti za šta je osnovni preduslov stručna sprema.

3. Statistička obrada podataka

Podaci koji su prikupljeni anketiranjem učesnika istraživanja su obrađeni primenom deskriptivne statistike, a međusavisnost definisanih indikatora je statistički analizirana primenom korelace analize. Za potrebe korealcine analize je korišćen softverski alat Microsoft Excel.

Koreaciona analiza je omogućila identifikovanje postojanja međuzavisnosti između definisanih indikatora, a za identifikovanje stepena međuzavisnosti je korišćen Pearsnov koeficijent korelacije, čija se vrednost kreće u rasponu od -1 do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje jake negativne korelacije između varijabli, a vrednost koeficijenta 1 postojanje jake pozitivne korelacije između varijabli.

X REZULTATI ISTRAŽIVANJA ELEMENATA ZDRAVLJA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOSTI NA RADU VIDENI IZ UGLA ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE SRBIJE (ANKETA) I UGLA NOSIOCA AKTIVNOSTI OBEZBEĐENJA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI RS I EKSPERATA (INTERVJU)

Ključni segment ovog istraživanja se odnosio na istraživanje elemenata zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije. Istraživanje je dizajnirano i realizovano kao **simultano ispitivanje stavova zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije i nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti**. Rezultati pomenutih istraživanja su predstavljeni u nastavku.

1. Stavovi zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u pogledu elemenata zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu

Stavovi zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u pogledu elemenata zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu su ispitivani anketnim upitnikom koji je sadržao ukupno 28 pitanja. Radi bolje preglednosti, pitanja su predstavljena u Tabeli 11.

Tabela istraživanja 11. Pitanja za ispitivanje stavova zaposlenih u javnoj upravi u vezi elemenata zdravlja i bezbednosti na radu

Oznaka pitanja	Pitanje
P1	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju pravo na ograničeno radno vreme i skraćeno radno vreme shodno aktuelnoj pravnoj regulativi.
P2	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju pravo na odmore i odsustva sa rada, na zaradu i druga primanja.
P3	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju bezbedne uslove rada
P4	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju posebnu zaštitu žena, omladine i invalida
P5	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju prava na različite pomoći i naknade.

P6	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju zdravstvenu zaštitu, prava za slučaj invalidnosti, i druga prava kojima se garantuje socijalna i materijalna sigurnost za slučaj nemogućnosti rada.
P7	Usled postojanja socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicama u javnoj upravi, smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu:
P8	Usled postojanja humanih uslova rada, smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu:
P9	Organizacija javne uprave u kojoj sam zaposlen(a) poseduje Akt o proceni rizika koji sadrži sve rizike na radu i način njihovog prevazilaženja, a sa kojim sam upoznat(a).
P10	Rizici na radu su prepoznati, preduzete su adekvatne mere za njihovo prevazilaženje što utiče na mali broj (ili 0) povreda na radu.
P11	Rizici vezani za moj posao odnose se na - slabu rasvetu, neadekvatnu tempereturu, buku i nekvalitetan vazduh
P12	Rizici vezani za moj posao odnose se na - stres i sagorevanje
P13	Rizici vezani za moj posao odnose se na - mobing
P14	Rizici vezani za moj posao odnose se na - terorizam, ugroženu fizičku bezbednost
P15	Rizici vezani za moj posao odnose se na - kvarenje vida, suve oči, loš položaj prilikom sedenja
P16	U poslednjih godinu dana desila mi se povreda na radu:
P17	U poslednjih godinu dana desila se povreda na radu nekom iz mog radnog okruženja
P18	Ukoliko se desila povreda na radu u poslednjih godinu dana, organizacija je preduzela potrebne mere zbrinjavanja povređenog i povećala kontrolne mere da do novih povreda ne dođe
P19	Organizacija u kojoj sam zaposlen(a) je preduzela potrebne mere smanjivanja rizika na mom radnom mestu, ali bi moglo još nešto da uradi

P20	Osećam se bezbedno dok obavljam aktivnosti na mom radnom mestu:
P21	U organizaciji u kojoj sam zaposlen postoji visok stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu.
P22	U organizaciji u kojoj sam zaposlen velika pažnja se posvećuje preventivni i sprečavanju nastanka zdravstvenih problema zaposlenih.
P23	Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Lider organizacije kroz izgradnju dobrih interpersonanih i intersektorskih odnosa
P24	Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih
P25	Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Postojanje i učestalost internih i eksternih kontrola i dejstvo različitih inspekcija i revizija i pritisak javnosti
P26	Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Svest o postojanju regulatornih tela
P27	Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Pritisak javnosti
P28	Ukoliko smatrate da za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu organizaciji u kojoj radite su zaslužni i neki drugi faktori možete ih navesti

Rezultati ovog dela istraživanja su obrađeni korišćenjem deskriptivnog statističkog metoda zasnovanog na prikazivanju rezultata istraživanja primenom dva bazična statistička parametra - frekvencija i procenat procene, odnosno preferencije.

Odgovori na pitanje broj 1 “Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju pravo na ograničeno radno vreme i skraćeno radno vreme shodno aktuelnoj pravnoj regulativi” su predstavljeni u Tabeli 12.

Tabela istraživanja 12. Odgovori ispitanika na pitanje P1

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	198	62.86
slažem se	76	24.13
niti se slažem, niti se ne slažem	36	11.42
ne slažem se	5	1.59
apsolutno se ne slažem	0	0
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 12 ukazuju na to da se najveći procenat ispitanika (62,86%) absolutno slaže sa konstatacijom da zaposleni u javnoj upravi imaju pravo na ograničeno radno vreme i skraćeno radno vreme. Ova činjenica potvrđuje pretpostavku da se zakonska regulativa iz domena radnih odnosa koja reguliše ovu oblast u organima javne uprave Republike Srbije poštuje.

Tabela istraživanja 13. Odgovori ispitanika na pitanje P2

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	246	78.09
slažem se	69	21.91
niti se slažem, niti se ne slažem	0	0
ne slažem se	0	0
apsolutno se ne slažem	0	0
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Odgovori na pitanje "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju pravo na odmore i odsustva sa rada, na zaradu i druga primanja." su predstavljeni u Tabeli 13. Poput prethodnog, i u ovom slučaju, najveći je procenat ispitanika koji se absolutno slažu sa ovom konstatacijom (78,09%). Indikativno je to da se preostali ispitanici izjašnjavaju kao saglasni sa ovom konstatacijom (21,91%). Jedini mogući zaključak je da se zakonska regulativa u ovoj oblasti poštuje u organima javne uprave Republike Srbije.

Pitanjem broj 3 koje glasi "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju bezbedne uslove rada" su ispitivani stavovi zaposlenih o uslovima rada, a njihovi odgovori su u smislu frekvencije i preferencije sistematizovani u Tabeli 14.

Tabela istraživanja 14. Odgovori ispitanika na pitanje P3

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	190	60.32
slažem se	66	20.95
niti se slažem, niti se ne slažem	29	9.21
ne slažem se	23	7.30
apsolutno se ne slažem	7	2.22
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Prema podacima iz Tabele 14 jasno je da zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije u najvećem procentu (60,32%) percipiraju uslove rada u organizacijama u kojima su zaposleni kao bezbedne. Činjenica da se oko 10% ispitanika ne slaže sa konstatacijom da su uslovi rada u organima javne uprave bezbedni, upućuje na zaključak da između različitih organa javne uprave Republike Srbije postoje razlike u pogledu bezbednosti na radu, barem iz ugla percepcije zaposlenih u tim organima.

Pitanjem broj 4 koje glasi "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju posebnu zaštitu žena, omladine i invalida." su ispitivani stavovi ispitanika o ovoj temi. Njihovi odgovori su predstavljeni u Tabeli 15.

Tabela istraživanja 15. Odgovori ispitanika na pitanje P4

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	161	51.11
slažem se	68	21.58
niti se slažem, niti se ne slažem	47	14.92
ne slažem se	39	12.39
apsolutno se ne slažem	0	0
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podatak da se najveći broj ispitanika absolutno slaže (51,11%) ili slaže sa ovom konstatacijom (21,58%) govori u prilog činjenici da se u organima javne uprave sistematski, u skladu sa relevantnim zakonima, sprovodi zaštita žena, omladine i invalida. Naravno, s obzirom na činjenicu da se određeni broj ispitanika ne slaže sa ovom konstatacijom (12,39%) ili o ovom pitanju nema stav (14,92%), jasno je da u javnoj upravi Republike Srbije postoje organi u kojima zaštita pomenutih kategorija zaposlenih nije na najvišem nivou ili da informacije o tome nisu dovoljno transparentne.

Stavovi zaposlenih o pravima zaposlenih u javnoj upravi na pomoći i naknade su ispitivani pitanjem broj 5 koje je glasilo “Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju prava na različite pomoći i naknade..” Stavovi zaposlenih po ovom pitanju su predstavljeni u Tabeli 16.

Tabela istraživanja 16. Odgovori ispitanika na pitanje P5

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	168	53.33
slažem se	78	24.76
niti se slažem, niti se ne slažem	29	9.21
ne slažem se	28	8.89
apsolutno se ne slažem	12	3.81
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Ponovo, kao i kod većine drugih pitanja kojima je ispitivan stav zaposlenih o različitim aspektima poštovanja zakonske regulative koja je u vezi sa pravima zaposlenih, ispitanici su većinski podržali stav da zaposleni u javnoj upravi imaju prava na različite pomoći i naknade, u skladu sa zakonom (78,09% ispitanika koji se absolutno slažu i slažu sa ovom konstatacijom).

Subjektivni osećaj zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u pogledu zdravstvene zaštite, prava za slučaj invalidnosti, i drugih prava kojima se garantuje socijalna i materijalna sigurnost za slučaj nemogućnosti rada su ispitivani pitanjem broj 6. Odgovori ispitanika u smislu frekvencije i preferencija su prikazani u Tabeli 17.

Tabela istraživanja 17. Odgovori ispitanika na pitanje P6

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	207	65,71
slažem se	86	27,30
niti se slažem, niti se ne slažem	8	2,54
ne slažem se	8	2,54
apsolutno se ne slažem	6	1,91
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Analizom odgovora ispitanika na pitanje broj 6 jasno se može ustanoviti da većina ispitanika (93,01% onih koji se absolutno slažu i slažu) percipira prava na zdravstvenu i socijalnu zaštitu i materijalnu sigurnost kao zagarantovano pravo zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije koje se poštuje, u skladu sa važećom zakonskom regulativom u toj oblasti.

Odgovori ispitanika na pitanje po rednim brojem 7 koje glasi "Usled postojanja socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicama u javnoj upravi, smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu" su prikazani u narednoj Tabeli.

Tabela istraživanja 18. Odgovori ispitanika na pitanje P7

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	218	69,21
slažem se	89	28,25
niti se slažem, niti se ne slažem	8	2,54
ne slažem se	0	0
apsolutno se ne slažem	0	0
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Odgovori ispitanika, koji su sistematizovani u Tabeli 18, nedvosmisleno pokazuju da se ispitanici u najvećem procentu (97,46% onih koji se apsolutno slažu i slažu) slažu sa konstatacijom da socijalna briga o zaposlenima i njihovim porodicama uslovjava viši stepen zadовоjstva zaposlenih i manju sklonost ka povredama.

Pitanje broj 8 je koncipirao na sličan način kao prethodno pitanje, ali meri subjektivni osećaj zaposlenih u pogledu uticaja humanih uslova rada na produktivnost i sklonost povredama na radu. Ovo pitanje glasi “Usled postojanja humanih uslova rada, smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu:”, a odgovori ispitanika na njega su prikazani u Tabeli 19.

Tabela istraživanja 19. Odgovori ispitanika na pitanje P8

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	243	77,14
slažem se	72	22,86
niti se slažem, niti se ne slažem	0	0
ne slažem se	0	0
apsolutno se ne slažem	0	0
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Poput odgovora na prethodno pitanje, i u slučaju ovog pitanja, odgovori ispitanika su dominantno (100% onih koji se apsolutno slažu i slažu se) usmereni ka stavu da humani uslovi rada vode većem stepenu zadovoljstva zaposlenih i manjoj sklonosti ka povredama. Interesantno je da je ovo percepcija samih zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, što ovom zaključku daje još veći značaj.

Svest zaposlenih o postojanju akta o proceni rizika radnog mesta je merena pitanjem broj 9, a odgovori na to pitanje su sistematizovani u Tabeli 20.

Tabela istraživanja 20. Odgovori ispitanika na pitanje P9

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
da	230	73,02
ne	24	7,62
ne znam	61	19,36
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Ideja ovog pitanja je bila da se proceni svest zaposlenih o postojanju akta o proceni rizika radnog mesta kao regulativnog akta u organizacijama javne uprave. Rezultati pokazuju da su

zaposleni, u najvećem procentu (73,02%) svesni postojanja ovog regulativnog akta u organizacijama u kojima su zaposleni, a da 19,36% ispitanika ne zna da li u organizaciji u kojoj su zaposleni postoji ovaj regulativni akt.

Odgovori ispitanika na pitanje broj 10 koje glasi "Rizici na radu su prepoznati, preduzete su adekvatne mere za njihovo prevazilaženje što utiče na mali broj (ili 0) povreda na radu." su prikazani u Tabeli 21.

Tabela istraživanja 21. Odgovori ispitanika na pitanje P10

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	32	10,16
slažem se	211	66,98
niti se slažem, niti se ne slažem	44	13,97
ne slažem se	28	8,89
apsolutno se ne slažem	0	0
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Kada je reč o rizicima radnog mesta i njihovom adekvatnom prepoznavanju i prevazilaženju, najveći broj ispitanika se slaže sa ovom konstatacijom (66,98%), ali je i značajan procenat onih koji o ovom pitanju nemaju jasno izdiferenciran stav (13,97%) ili se ne slažu sa ovom konstatacijom (8,89%). Jedini mogući zaključak je da među različitim organizacijama javne uprave Republike Srbije postoje značajne razlike po ovom pitanju, ali da se u najvećem broju slučajeva rizici na adekvatan način tretiraju.

Sa ciljem kvantifikovanja i rangiranja različitih faktora rizika sa kojima se zaposleni suočavaju na svom radnom mestu, razvijen je set od 5 indikatora (pitanja) kojim je od ispitanika traženo da se izjasne i kvantifikuju vrednost svakog od faktora koji predstavlju rizik u smislu posla kojim se bave.

Stavovi ispitanika po pitanju broj 11 koje je glasilo "Rizici vezani za moj posao odnose se na - slabu rasvetu, neadekvatnu tempereturu, buku i nekvalitetan vazduh" su predstavljeni u okviru sledeće tabele.

Tabela istraživanja 22. Odgovori ispitanika na pitanje P11

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	60	19,05
2 – delimično nevažno	17	5,40
3 – nemam stav	196	62,22
4 – delimično važno	24	7,62
5 - najviše važno	18	5,71
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Rezultati iz Tabele 22 pokazuju da najveći procenat zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije doživljava slabu rasvetu, neadekvatnu tempereaturu, buku i nekvalitetan vazduh kao rizik radnog mesta umerenog intenziteta, s obzirom da se 62,22% ispitanika u ocenjivanju ovog kriterijuma opredelila za ocenu 3.

Pitanjem broj 12 je ispitivana percepcija zaposlenih o stresu i sagorevanju (burnout) kao faktoru rizika za zdravlje i bezbednost na radu. Odgovori ispitanika su sistematizovani u Tabeli 23.

Tabela istraživanja 23. Odgovori ispitanika na pitanje P12

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	12	3,81
2 – delimično nevažno	23	7,30
3 – nemam stav	33	10,47
4 – delimično važno	29	9,21
5 - najviše važno	218	69,21
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

U poređenju sa prethodnim pitanjem, stav zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije o stresu i sagorevanju (burnout) kao riziku radnog mesta je daleko određeniji. Kao što potvrđuju

podaci iz Tabele 21, 69,21% je identifikovalo uticaj ovog faktora kao najznačajniji faktor rizika radnog mesta u javnoj upravi Republike Srbije.

Pitanje broj 13 je glasilo “Rizici vezani za moj posao odnose se na - mobing”, a odgovori na ovo pitanje su sistematizovani u Tabeli 24.

Tabela istraživanja 24. Odgovori ispitanika na pitanje P13

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	69	21,90
2 – delimično nevažno	167	53,02
3 – nemam stav	43	13,65
4 – delimično važno	19	6,03
5 - najviše važno	17	5,40
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Najveći broj ispitanika ne doživljava mobing kao faktor koji predstavlja ozbiljan rizik radnog mesta u javnoj upravi Republike Srbije (74,92% ispitanika je ovom faktoru dodelilo ocenu 1 i 2). Ovoj podatak ne potvrđuje da mobinga u organima javne uprave Republike Srbije nema, već da ga zaposleni ne percipiraju kao značajan faktor rizika radnog mesta.

Sledeći indikator iz seta pitanja kojima je meren subjektivni osjećaj ispitanika o rizicima koji dominantno prate njihov posao u javnoj upravi Republike Srbije je terorizam i ugrožena fizička bezbednost. Odgovori ispitanika o ovom faktoru rizika su prikazani u Tabeli 25.

Tabela istraživanja 25. Odgovori ispitanika na pitanje P14

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	232	73,65
2 – delimično nevažno	29	9,21
3 – nemam stav	19	6,03
4 – delimično važno	18	5,71
5 - najviše važno	17	5,40
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 25 pokazuju da rizik od terorizma i ugrožena fizička bezbednost predstavljaju najmanje značajan faktor rizika radnog mesta u organima javne uprave Republike Srbije. Od ukupnog uzorka, 73,65% ispitanika je okarakterisalo ovaj faktor kao najmanje važan.

Odgovori ispitanika koji se odnose na rizike njihovog radnog mesta u organima javne uprave Republike Srbije, a tiču se kvantifikovanja zdravstvenih implikacija radnog mesta (kvarenje vida, suve oči, loš položaj prilikom sedenja) su sistematizovani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 26. Odgovori ispitanika na pitanje P15

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	12	3,81
2 – delimično nevažno	23	7,30
3 – nemam stav	28	8,89
4 – delimično važno	187	59,37
5 - najviše važno	65	20,63
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Ovaj faktor rizika radnog mesta se odnosio na fizičke i zdravstvene posledice koje rad u organima javne uprave Republike Srbije sa sobom nosi. Podaci pokazuju da najveći procenat ispitanika (80% onih koji su ovom faktoru dodelili ocenu 4 i 5) doživljava zdravstvene implikacije rada u organima javne uprave Republike Srbije kao jedan od najizraženijih rizika radnog mesta.

U narednoj tabeli su prikazani agregirani podaci o kvantifikovanim rizicima radnog mesta koje ispitanici u Srbiji doživljavaju kao najmanje i najviše značajne u skladu s njihovim subjektivnim doživljajem istih.

Tabela istraživanja 27. Prosečna vrednost faktora rizika radnog mesta u skladu sa percepcijom zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije

Faktor	Prosečna vrednost faktora
Slaba rasveta, neadekvatna temperetura, buka i nekvalitetan vazduh	2,75
Stres i sagorevanje (burnout)	4,37
Mobing	2,17
Terorizam i ugrožena fizička bezbednost	1,54
Kvarenje vida, suve oči, loš položaj prilikom sedenja	3,88

Izvor: Autor

Podaci u Tabeli 27 su sistematizovani na način na koji jesu sa ciljem identifikovanja najznačajnijih rizika radnog mesta u javnoj upravi Republike Srbije, u skladu sa odgovorima zaposlenih. Na osnovu prosečne vrednosti indikatora, jasno je da zaposleni u javnoj upravi doživljavaju stres i sagorevanje kao ubedljivo najznačajniji faktor rizika radnog mesta u javnoj upravi Republike Srbije. Sledeći na listi faktora rizika sa prosečnom vrednošću indikatora od 3,88 su zdravstvene implikacije rada u organima javne uprave (kvarenje vida, suve oči, loš položaj prilikom sedenja).

Pitanjem broj 16 koje glasi "U poslednjih godinu dana desila mi se povreda na radu:" utvrđivan je stepen pojave povrede na radu na uzorku iz kategorije zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Rezultati su prikazani u Tabeli u nastavku.

Tabela istraživanja 28. Odgovori ispitanika na pitanje P16

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
Da	18	5,71
Ne	297	94,29
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci pokazuju da je 5,71% ispitanika doživelo povredu na radu u poslednjih godinu dana, odnosno da je 18 ispitanika u pomenutom periodu doživelo neki oblik povrede na radu. Ovaj podatak je značajan iz razloga što potvrđuje da se, i pored zakonske regulative koja se u značajnijoj meri primenjuje u organima javne uprave Republike Srbije, a što potvrđuju gore pomenuti rezultati, i drugih mera za obezbeđenje bezbednosti na radu, povrede na radu ipak dešavaju.

Osim pitanjem broj 16, stavovi ispitanika i saznanja o učestalosti pojave povreda na radu kod zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije su merena i pitanjem broj 17 koje glasi "U poslednjih godinu dana desila se povreda na radu nekom iz mog radnog okruženja". Odgovori ispitanika na ovo pitanje su prikazani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 29. Odgovori ispitanika na pitanje P17

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
Da	36	11,43
Ne	223	70,79
Ne znam	56	17,78
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Kao i u slučaju prethodnog pitanja, rezultati pokazuju da se povrede na radu u organima javne uprave dešavaju i da je prema rezultatima prikazanim u Tabeli 29, njihova incidenca 11,43%.

Odgovori ispitanika na pitanje broj 18 koje glasi “Ukoliko se desila povreda na radu u poslednjih godinu dana, organizacija je preduzela potrebne mere zbrinjavanja povređenog i povećala kontrolne mere da do novih povreda ne dođe:” su prikazani u Tabeli 30.

Tabela istraživanja 30. Odgovori ispitanika na pitanje P18

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
Da, povređeni je zbrinut, ali mere nisu preduzete	34	10,79
Ne, povređeni nije zbrinut, niti su mere preduzete	107	33,97
Da, povređeni je zbrinut, a mere su preduzete	23	7,30
Nije bilo povređivanja u poslednjih godinu dana	151	47,94
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Očekvano, najveći procenat ispitanika je odgovorio da u poslednjih godinu dana nije bilo povreda na radu (47,94%). Iznenadjujuć je podatak da je 33,97% ispitanika izjavilo da ukoliko je bilo povreda na radu u poslednjih godinu dana, organizacija javne uprave nije preduzela mere za zbrinjavanje povređenog niti su preduzete kontrolne mere koje bi sprečile da do novih povreda na radu ne dođe. Ovaj podatak upućuje na zaključak da se u organima javne uprave nedovoljno pažnje posvećuje zbrinjavanju zaposlenih kada do povreda dođe, kao i preventivnim merama nakon povreda na radu.

Odgovori ispitanika na pitanje pod rednim brojem 19 koje je glasilo “Organizacija u kojoj sam zaposlen(a) je preduzela potrebne mere smanjivanja rizika na mom radnom mestu, ali bi moglo još nešto da uradi” su predstavljeni u Tabeli 31.

Tabela istraživanja 31. Odgovori ispitanika na pitanje P19

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	19	6.03
slažem se	213	67.62
niti se slažem, niti se ne slažem	49	15.56
ne slažem se	28	8.89
apsolutno se ne slažem	6	1.90
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci pokazuju da najveći broj ispitanika (67,62%) smatra da organ javne uprave u kojem su zaposleni preduzeo potrebne mere zaštite na radu, ali da postoji mogućnost za dodatnim unapređenjem u toj oblasti. Ta činjenica govori u prilog konstataciji da zaposleni u javnoj upravi smatraju svoja radna mesta rizičnim u kontekstu povreda na radu.

Pitanjem broj 20 je meren subjektivni osećaj bezbednosti na radu zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Rezultati su prikazani u Tabeli 32.

Tabela istraživanja 32. Odgovori ispitanika na pitanje P20

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	47	14.92
slažem se	201	63.81
niti se slažem, niti se ne slažem	36	11.43
ne slažem se	25	7.94
apsolutno se ne slažem	6	1.90
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci o subjektivnom osećaju zaposlenih u vezi sa bezbednošću na radu pokazuju da se najveći broj zaposlenih (78,73%) oseća bezbedno dok obavlja svoje redovne poslovne aktivnosti, dok se 21,27% ispitanika ne slaže delimično ili potpuno sa ovom konstatacijom.

U Tabeli 31 su prikazani odgovori na pitanje broj 21 koje glasi "U organizaciji u kojoj sam zaposlen postoji visok stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu."

Tabela istraživanja 33. Odgovori ispitanika na pitanje P21

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	34	10.79
slažem se	214	67.94
niti se slažem, niti se ne slažem	44	13.97
ne slažem se	17	5.40
apsolutno se ne slažem	6	1.90
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci sugerisu da se najveći procenat zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije slaže sa konstatacijom da se u organima javne uprave praktikuje visok stepen zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.

Na pitanje broj 22 koje glasi "U organizaciji u kojoj sam zaposlen velika pažnja se posvećuje preventivi i sprečavanju nastanka zdravstvenih problema zaposlenih.", ispitanici su odgovarali na način predstavljen u Tabeli 34.

Tabela istraživanja 34. Odgovori ispitanika na pitanje P22

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	23	7.30
slažem se	197	62.54
niti se slažem, niti se ne slažem	44	13.97
ne slažem se	44	13.97
apsolutno se ne slažem	7	2.22
ukupno	315	100

Izvor: Autor

S obzirom da je ranije pokazano da zdravstveni problemi predstavljaju jedan od najznačajnijih faktora rizika koje zaposleni u javnoj upravi percipiraju u vezi sa svojim radnim mestom, veoma je značajno bilo ispitati njihov stav o tome koliko organizacija u kojoj su zaposleni pažnje poklanja prevenciji nastanka zdravstvenih problema zaposlenih. Rezultati pokazuju da 69,84% isšitanika smatra da njihove organizacije javne uprave preduzimaju različite mere da spreče pojavu zdravstvenih problema kod svojih zaposlenih, dok se 16,19% ispitanika ne slaže sa ovom konstatacijom. Razlike u sagledavanju ovog pitanja među ispitanicima se mogu objasniti razlikama koje u tom domenu postoje između različitih organa javne uprave.

Stavovi ispitanika zaposlenih u javnoj upravi po pitanju faktora koji dominantno opredeljuju stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu unutar organizacija javne uprave su ispitivani setom od 5 pitanja u kojima su zaposleni kvanmtifikovali svoj subjektivan osećaj uticaja navedenih faktora.

Prvim od navedenih pitanja je ispitivan subjektivni osećaj zaposlenih u pogledu uticaja formalnog lidera organizacije na stepen ostvarenja zaštiite zdravlja i bezbednosti na radu kroz izgradnju dobrih interpersonalnih i intersektorskih odnosa. Odgovori ispitanika su sistematizovani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 35. Odgovori ispitanika na pitanje P23

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	13	4,13
2 – delimično nevažno	25	7,94
3 – nemam stav	196	62,22
4 – delimično važno	23	7,30
5 - najviše važno	58	18,41
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci pokazuju da je uticaj formalnih lidera na stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu po izgradnju dobrih interpersonalnih i intersektorskih odnosa umeren, s obzirom da je najveći broj ispitanika (62,22%) ispitanika ovom kriterijumu dodelilo ocenu 3 prilikom kvantifikovanja njegovog uticaja. Od ukupnog uzorka, 18,4% ispitanika je ovaj faktor ocenilo kao najvažniji u smislu uticaja.

Odgovori ispitanika na pitanje broj 24 koje glasi "Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu u organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih" su predstavljeni u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 36. Odgovori ispitanika na pitanje P24

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	9	2,86
2 – delimično nevažno	176	55,87
3 – nemam stav	53	16,83
4 – delimično važno	34	10,79
5 - najviše važno	43	13,65
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Uticaj organizacione kulture zasnovane na poštovanju prava zaposlenih na stepen bezbednosti i zdravlja na raduje od najvećeg broja ispitanika (55,87%) ocenjen kao manje važan i kvantifikovan dodeljivanjem ocene 2.

Pitanjem broj 25 su ispitivani stavovi zaposlenih o značaju i uticaju eksternih i internih revizija i kontrola na ostvarenje bezbednosti i zdravlja na radu organima javne uprave Republike Srbije. Rezultati su sumirani u Tabeli 37.

Tabela istraživanja 37. Odgovori ispitanika na pitanje P25

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	33	10,48
2 – delimično nevažno	24	7,62
3 – nemam stav	53	16,82
4 – delimično važno	28	8,89
5 - najviše važno	177	56,19
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Najveći broj ispitanika (56,19%) je ocenio uticaj internih i eksternih revizija i kontrola kao najviše važan u kontekstu bezbednosti i zdravlja na radu organima javne uprave Republike Srbije. Ovakvo viđenje ispitanika apostrofira značaj kontrolnih mehanizama za postizanje visokog stepena zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.

Na pitanje broj 26 koje glasi “Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Svest o postojanju regulatornih tela”, ispitanici su odgovarali na način predstavljen u Tabeli 38.

Tabela istraživanja 38. Odgovori ispitanika na pitanje P26

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	32	10,16
2 – delimično nevažno	33	10,48
3 – nemam stav	38	12,06
4 – delimično važno	187	59,36
5 - najviše važno	25	7,94
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Od ukupnog broja ispitanika, 59,36% njih smatra da svest o postojanju regulatornih tela predstavlja jedna od važnijih faktora koji opredeljuju stepen bezbednosti i zdravlja na radu u organima javne uprave Republike Srbije. Ovakva distribucija odgovora na pitanje o uticaju regulatornih tela na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu se može dovesti u vezu sa odgovorom na prethodno pitanje koje je merilo subjektivni osećaj ispitanika o uticaju internih i eksternih kontrola i revizija. U oba slučaja, ispitanici su naglasili značaj uticaja kontrolnih mehanizama na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu.

Odgovori ispitanika na pitanje broj 27 koje glasi "Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu u organizaciji u kojoj radim zaslužni su - Pritisak javnosti" su sistematizovani u Tabeli 39.

Tabela istraživanja 39. Odgovori ispitanika na pitanje P27

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	189	60
2 – delimično nevažno	33	10,48
3 – nemam stav	34	10,79
4 – delimično važno	35	11,11
5 - najviše važno	24	7,62
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Najveći procenat ispitanika (60%) smatra da pritisak javnosti na stepen bezbednosti i zdravlja na radu organima javne uprave Republike Srbije predstavlja najmanje bitan faktor i da je njegov uticaj minimalan.

Tabela istraživanja 40. Prosečna vrednost faktora koji određuju zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u skladu sa percepcijom zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije

Faktor	Prosečna vrednost faktora
Lider organizacije kroz izgradnju dobrih interpersonanih i intersektorskih odnosa	3,31
Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih	2,76
Postojanje i učestalost internih i eksternih kontrola i dejstvo različitih inspekcija i revizija i pritisak javnosti	3,97
Svest o postojanju regulatornih tela	3,44
Pritisak javnosti	1,88

Pitanjem pod rednim brojem 28 je ispitanicima je data mogućnost da navedu dodatne faktore koji po njihovom mišljenju imaju uticaja na postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu u organizacijama javne uprave Republike Srbije, a koji eventualno nisu obuhvaćeni istraživanjem.

Od ukupnog broja ispitanika, samo je 3 unelo dodatni komentar u okviru ovog pitanja:

- Inspeksijski nadzor je definitivno dominantan faktor koji utiče na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu u organima javne uprave Republike Srbije.
- Širok spektar drugih faktora utiče na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu bez tačnog navođenja koji faktoru su u pitanju.
- ISO standardi imaju uticaja na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u organima javne uprave Republike Srbije.

2. Stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperata iz predmetne oblasti

Stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperata iz predmetne oblasti su, kao i u slučaju ispitivanja stavova zaposlenih u javnoj upravi, ispitovani primenom anketnog upitnika. Jedina razlika je u tome što je prilikom ispitivanja stavova nosilaca obezbeđenje zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperata iz predmetne oblasti korišćen intervju, dok je za ispitivanje stavova zaposlenih u javnoj upravi korišćeno pismeno anketiranje.

Radi lakše preglednosti, pitanja koja su korišćena za ispitivanje stavova nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperata iz predmetne oblasti u procesu intervjuisanja su prikazana u sledećoj Tabeli 41.

Tabela istraživanja 41. Pitanja korišćena za intervjuisanje nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije

Oznaka pitanja	Pitanje
I1	Važećom pravnom regulativom (zakoni, podzakonska akta) pokriven je svaki bitan segment oblasti zdravlja i zaštite bezbednosti zaposlenih u Republici Srbiji.
I2	Ukoliko NISTE odabrali opcije "slažem se" ili "apsolutno se slažem" možete dati sugestiju šta je potrebno promeniti u postojećoj pravnoj regulativi, dopuniti i drugo.
I3	U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu zaslužni su - Lider organizacije kroz izgradnju dobrih interpersonanih i intersektorskih odnosa
I4	U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu zaslužni su - Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih
I5	U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu zaslužni su - Postojanje i učestalost internih i eksternih kontrola i dejstvo različitih inspekcija i revizija
I6	U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu zaslužni su - Svest o postojanju regulatornih tela
I7	U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu zaslužni su - Pritisak javnosti
I8	Ukoliko smatrate da za postojeći stepen ostvarenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu u organima javne uprave zaslužni i neki drugi faktori ili da na njega ništa ne utiče možete navesti svoj stav:
I9	Briga o posebnim kategorijama zaposlenih (mladi, žene, invalidna lica) je na visokom nivou u javnoj upravi RS.
I10	Prava iz zakonodavstva o radu i socijalnom osiguranju zastupljena su u i poštovana u javnoj upravi RS u velikoj meri?
I11	Usled postojanja socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicama u javnoj upravi smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu:
I12	Usled postojanja humanih uslova rada, smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu:
I13	Stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu organizacija unutar javne uprave RS viši je nego u odnosu na organizacije van javne uprave

Izvor: Autor

Na pitanje broj 1 koje glasi “Važećom pravnom regulativom (zakoni, podzakonska akta) pokriven je svaki bitan segment oblasti zdravlja i zaštite bezbednosti zaposlenih u Republici Srbiji. Ispitanici su odgovorili na način predstavljen u Tabeli 42.

Tabela istraživanja 42. Odgovori ispitanika na pitanje I1

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
delimično	14	28
da, u potpunosti	6	12
uopšte ne	12	24
uglavnom da	16	32
uglavnom ne	2	4
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Distribucija odgovora ispitanika na pitanje broj 1 je vrlo interesantna. Najveći procenat ispitanika (32%) smatra da je važećom pravnom regulativom uglavnom pokriven svaki segment oblasti zdravlja i bezbednosti na radu. Sa druge strane, 28% ispitanika smatra da je pokrivenost delimična, dok 24% ispitanika smatra da to uopšte nije slučaj. Ovakva raznolikost u odgovorima ispitanika se jedino može objasniti činjenicom da su ispitanici angažovani u različitim organima javne uprave Republike Srbije na poslovima obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i da na različite načine percipiraju adekvatnost zakonske regulative u ovoj oblasti, u zavisnosti od različitih potreba konkretnih organizacija.

Pitanjem broj 2 koje je bilo otvorenog tipa, ispitanici su imali mogućnost da daju svoje sugestije u vezi dopuna i izmena u postojećoj zakonskoj regulativi u domenu zdravlja i zaštite bezbednosti zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Njihovi odgovori na ovo pitanje su sistematizovani u Tabeli 43.

Tabela istraživanja 43. Odgovori ispitanika na pitanje I2

Sugestije ispitanika	Frekvencija
Osnvanje posebnog Fonda za ostvarivanje prava zaposlenih u domenu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu	1
Dopunjavanje postojeće pravne regulative segmentima koji do sada nisu bili dovoljno regulisani	1

Izvor: Autor

U kontekstu dopuna za unapređenje postojeće zakonske regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu indikativno je to da je od ukupnog broja ispitanika (50), samo dvoje ispitanika odgovorilo na ovo pitanje. Tim pre što je u prethodnom pitanju 28 ispitanika odgovrilo da je postojeća zakonska regulativa koja pokriva ovu oblast neadekvatna ili da samo delimično pokriva oblast zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Iz toga bi se dalo zaključiti da postoji puno predloga za unapređenja, ali su samo dva predloga zabeležena u nastavku istraživanja. Jedna od njih naglašava potrebu unapređenja postojeće zakonske regulative bez davanja suštinskih predloga o tome šta je konkretno potrebno uraditi. Drugi je konkretan i predlaže formiranje **Fonda koji bi se bavio ostvarivanjem prava zaposlenih zu domenu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.**

Stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti o faktorima koji opredeljuju stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi Republike Srbije su ispitivani su setom od pet pitanja kroz koja su učesnici kvantifikovali uticaj faktora koje smatraju najznačajnijim.

Na prvo iz seta pitanje koje glasi "U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu zaslužni su - Lider organizacije kroz izgradnju dobrih interpersonanih i intersektorskih odnosa" ispitanici su odgovorili na način prikazan u Tabeli 44.

Tabela istraživanja 44. Odgovori ispitanika na pitanje I3

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	28	56
2 – delimično nevažno	6	12
3 – nemam stav	4	8
4 – delimično važno	12	24
5 - najviše važno	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Kao što pokazuju podaci iz Tabele 44, najveći procenat ispitanika (56%) smatra da je uticaj formalnih lidera u organizaciji na ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radunajmanje važan. Ovaj rezultat ima naročitu važnost ako se uzme u obzir činjenica da on reflektuje stavove ljudi koji su u javnoj upravi zaduženi za obezbeđenje zdravlja i bezbednosti na radu.

Pitanjem broj 4 koje glasi "U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu aslužni su - Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih" ispitivan je uticaj organizacione kulture na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu. Odgovori ispitanika su sistematizovani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 45. Odgovori ispitanika na pitanje I4

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	0	0
2 – delimično nevažno	20	40
3 – nemam stav	6	12
4 – delimično važno	17	34
5 - najviše važno	7	14
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Stav nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti varira između dva stanovišta - malo važan i veoma važan. Od ukupnog broja ispitanika, njih 20, odnosno 40% uzorka je kvantifikovalo uticaj ovog faktora ocenom 2 - malo važan. Sa druge strane, 17 ispitanika ili 34% uzorka je uticaj ovog faktora kvantifikovalo ocenom 4 - veoma važno. Ovakve razlike u shvatanju uticaja ovog faktora na ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na raduse mogu objasniti činjenicom da u različitoim organizacijama javne uprave postoji različita organizaciona klima koja u fokus stavlja različite vrednosti.

Stav ispitanika o uticaju internih i eksternih kontrola, kao i inspekcija i revizija na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije je ispitivan pitanjem broj 5. Odgovori ispitanika o ovom faktoru su predstavljeni u narednoj tabeli 46.

Tabela istraživanja 46. Odgovori ispitanika na pitanje I5

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	0	0
2 – delimično nevažno	7	14
3 – nemam stav	0	0
4 – delimično važno	17	34
5 - najviše važno	26	52
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Uticaj ovog faktora na obezbeđenje zdravlja i bezbednosti na radu je najveći procenat ispitanika (86%) kvantifikovan ocenom 4 i 5. Time je potvrđeno da nosioci obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u organima javne uprave Republike Srbije i eksperti iz predmetne oblasti smatraju da su interne i eksterne kontrole i revizije najbitniji faktor za obezbeđenje zdravlja i bezbednosti na radu.

Na pitanje broj 6 koje glasi "U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu zaslužni su - Svest o postojanju regulatornih tela", ispitanici su odgovorili na način predstavljen u Tabeli 47.

Tabela istraživanja 47. Odgovori ispitanika na pitanje I6

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	0	0
2 – delimično nevažno	0	0
3 – nemam stav	9	18
4 – delimično važno	41	82
5 - najviše važno	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Rezultati pokazuju da 82% ispitanika smatra da svest o postojanju regulatornih tela predstavlja jedan od najvažnijih faktora koji utiču na obezbeđenje bezbednosti i zdravlja na radu organima javne uprave Republike Srbije. Ovaj faktor i njegov uticaj je u bliskoj vezi sa prethodnim faktorom koji ističe značaj internih i eksternih kontrola i revizija.

Poslednji faktor čiji su uticaj ispitanici kvantifikovali u smislu uticaja na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije je pritisak javnosti. Stav ispitanika o ovom faktoru i njegovom uticaju je predstavljen u Tabeli 48.

Tabela istraživanja 48. Odgovori ispitanika na pitanje I7

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	6	12
2 – delimično nevažno	0	0
3 – nemam stav	23	46
4 – delimično važno	21	42
5 - najviše važno	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Ispitanici su uticaj ovog faktora ocenili kao umeren do značajan, s obzirom da je 46% ispitanika kvantifikovalo uticaj ovog faktora ocenom 3, dok je 42% ispitanika ovom faktoru dodelilo ocenu 4.

Sa ciljem identifikovanja faktora koji po mišljenju nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti ima najveći uticaj na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u organima javne uprave Republike Srbije, u narednoj tabeli su prikazani agregatni podaci o prosečnim vrednostima pojedinih faktora definisanih istraživanjem.

Tabela istraživanja 49. Prosečna vrednost faktora koji određuju zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u skladu sa percepcijom nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije i eksperata iz predmetne oblasti

Faktor	Prosečna vrednost faktora
Lider organizacije kroz izgradnju dobrih interpersonanih i intersektorskih odnosa	1,9
Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih	3,0
Postojanje i učestalost internih i eksternih kontrola i dejstvo različitih inspekcija i revizija i pritisak javnosti	4,10
Svest o postojanju regulatornih tela	3,80
Pritisak javnosti	3,20

Izvor: Autor

Na osnovu podataka iz Tabele 47, evidentno je da su ispitanici u ocenjivanju faktora koji opredeljuju stepen zaštite zdravlja i bezbednosti na radu u organima javne uprave Republike Srbije najveću vrednost dodelili postojanju internih i eksternih kontrola i revizija kao faktoru sa najvećim uticajem. Prosečna vrednost ovog faktora je bila 4,10. Sledeći na listi najznačajnijih faktora je svest o postojanju regulatornih tela sa prosečnom vrednošću od 3,80.

Pitanjem broj 8, ispitanicima je data mogućnost da navedu neki od drugih faktora koji, po njihovom mišljenju, imaju uticaja na stepen ostvarenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj

upravi Republike Srbije. Kako nije bilo dodatnih komentara, zaključak je da su identifikovani faktori dobro postavljeni sa ciljem identifikovanja onih koji imaju dominantan uticaj na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije.

Odgovori ispitanika na pitanje broj 9 koje glasi “Briga o posebnim kategorijama zaposlenih (mladi, žene, invalidna lica) je na visokom nivou u javnoj upravi RS.” su prikazani u Tabeli 50.

Tabela istraživanja 50. Odgovori ispitanika na pitanje I9

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
delimično	4	8
da, u potpunosti	3	6
uopšte ne	0	0
uglavnom da	37	74
uglavnom ne	6	12
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Rezultati pokazuju da je briga o osjetljivim kategorijama zaposlenih (žene, invalidi i omladina) u javnoj upravi Republike Srbije na visokom nivou, s obzirom na činjenicu da je 74% ispitanika potvrdilo ovaj stav.

Na pitanje broj 10 koje glasi “Prava iz zakonodavstva o radu i socijalnom osiguranju zastupljena su u i poštovana u javnoj upravi RS u velikoj meri?”, ispitanici su odgovorili na način prikazan u Tabeli 51.

Tabela istraživanja 51. Odgovori ispitanika na pitanje I10

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
Delimično	5	10
da, u potpunosti	7	14
uopšte ne	0	0
uglavnom da	38	76
uglavnom ne	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Rezultati pokazuju da 90% ispitanika smatra da se prava iz zakonodavstva o radu i socijalnom osiguranju poštaju u javnoj upravi Republike Srbije. Visok stepen percepcije ispitanika o poštovanju zakonske regulative iz domena rada i socijalnog osiguranja u javnoj upravi Republike Srbije, upućuje na zaključak da se regulativa u ovom domenu zaista poštuje.

Stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije o uticaju socijalne brige o zaposlenima na sklonost povredama su prikazani u Tabeli 52.

Tabela istraživanja 52. Odgovori ispitanika na pitanje I11

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
Delimično	7	14
da, u potpunosti	39	78
uopšte ne	0	0
uglavnom da	4	8
uglavnom ne	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Kao što pokazuju podaci iz Tabele 50, 78% ispitanika se apsolutno slaže sa konstatacijom da usled postojanja socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicama, zaposleni će biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad i manje skloni povredama na radu.

Pitanjem broj 12 koje glasi “Usled humanih uslova rada, smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu:” su dobijeni rezultati predstavljeni u Tabeli 53.

Tabela istraživanja 53. Odgovori ispitanika na pitanje I12

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
delimično	7	14
da, u potpunosti	39	78
uopšte ne	0	0
uglavnom da	4	8
uglavnom ne	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Poput prethodnog, ispitanici su i kod ovog pitanja izneli većinski stav (78% ispitanika koji se apsolutno slažu) da će humani uslovi rada imati pozitivan efekat na produktivnost, fokusiranost na rad i smanjenu sklonost ka povredama na radnom mestu.

Na pitanje broj 13 koje glasi “Stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu organizacija unutar javne uprave RS viši je nego u odnosu na organizacije van javne uprave (privreda odnosno tzv. realni sektor).” ispitanicu su odgovorili na način predstavljen u Tabeli 54.

Tabela istraživanja 54. Odgovori ispitanika na pitanje I13

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	33	66
slažem se	13	26
niti se slažem, niti se ne slažem	0	0
ne slažem se	4	8
apsolutno se ne slažem	0	0
ukupno	50	100

Izvor: Autor

Distribucija odgovora na ovo pitanje je takva da 92% ispitanika smatraju da je stepen poštovanja i ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu viši u javnom nego u reanom sektoru. Ova okolnost upućuje na potrebu ozbiljne reforme u ovom domenu u realnom sektoru.

Pitanjem broj 14 u istraživanju stavova nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti je ostavljena mogućnost da ispitanici iznesu dodatne komentare i mišljenja u odnosu na predmet istraživanja. Međutim, takvih komentara nije bilo, iz čega se može zaključiti da su obuhvat, predmet i ciljevi istraživanja dobro postavljeni.

3. Dokazivanje hipoteza

Istraživanju koje je realizovano u okviru ove doktorske disertacije je prethodilo postavljanje hipoteza. Rezultati koji su predstavljeni u prethodnom delu ove disertacije, a koji su prikupljeni ispitivanjem stavova zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, nosilaca obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu eksperata iz predmetne oblasti na temu bezbednosti i zdravlja na radu treba da posluže dokazivanju ili opovrgavanju postavljenih hipoteza.

Hipoteze postavljene u inicijalnoj fazi istraživanja realizovanog u okviru ove doktorske disertacije su sistematizovane kao:

- Opšta hipoteza;
- Posebne hipoteze;
- Pojedinačne hipoteze.

Opšta hipoteza ovog istraživanja glasi: *Stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu organizacija unutar javne uprave Republike Srbije nije datost, već je uslovljena brojnim internim i eksternim faktorima.*

Kako bi opšta hipoteza ovog istraživanja mogla da bude dokazana/opovrgнута, definisan je set od četiri posebne hipoteze koje prethodno treba dokazati/opovrgnuti empirijskim istraživanjem, Za svaku posebnu hipotezu je dalje razrađen set pojedinačnih hipoteza.

U dokazivanju/opovrgavanju hipoteza postavljenih na početku istraživanja će biti korišćen metod dokazivanja/opovrgavanja hipoteza od specifičnog ka opštem. Fokus će biti na pojedinačnim hipotezama koje će biti korišćene kao osnov za dokazivanje/opovrgavanje posebnih, a konačno i generalne hipoteze ove disertacije.

Prvim delom istraživanja na temu bezbednosti i zdravlja na radu dokazivane su prve 3 od 4 posebnih hipoteza definisanih ovim istraživanjem. Poslednja posebna hipoteza koja se tiče valorizacije zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije je dokazivana posebnim istraživanjem čiji su rezultati predstavljeni u narednom delu ove doktorske disertacije.

3.1. Dokazivanje prve posebne hipoteze - H1

Prva posebna hipoteza postavljena u inicijalnoj fazi istraživanja obavljenog u okviru ove doktorske disertacije glasi: *Na stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednost na radu organizacija unutar Javne uprave Srbije deluje svest formalnih lidera same organizacije i njihovog poštovanja regulative i prakse u okviru ove oblasti, te organizaciona kultura same organizacije.*

U okviru ove posebne hipoteze, definisana je jedna pojedinačna hipoteza koja glasi:

1. *Povoljna organizaciona klima zasnovana na poštovanju prava zaposlenih i naglašavanju vrednosti ljudskih resursa i aktivna uloga lidera organizacije u izgradnji dobrih interpersonalnih i intersektorskih odnosa implicira poštovanje regulative i prakse u okviru oblasti zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu, te subjektivne osećaje zaposlenih u pogledu brige o njihovom zdravlju i bezbednosti.*

3.1.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1

Sa ciljem dokazivanja/opovrgavanja ove hipoteze, u istraživanju na temu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, čiji su rezultati predstavljeni u prethodnom delu ove doktorske disertacije integrисани su elementi čija kvantifikacija, merena subjektivnim osećajem zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti treba da pruži neophodne dokaze.

Za te potrebe je razvijen set indikatora za merenje stavova zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti u sledećim domenima:

1. Uticaj organizacione kulture zasnovane na poštovanju prava zaposlenih na zdravlje i bezbednost na radu.

Sa ciljem identifikovanja stava zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije i nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi i eksperata iz predmetne oblasti o značaju organizacione kulture zasnovane na poštovanju prava zaposlenih za stepen očuvanja zdravlja i bezbednosti na radu, istraživanjem, čiji su rezultati prikazani u prethodnom delu ove doktorske disertacije je to i učinjeno. Sumarni odgovori obe grupe ispitanika na ovo pitanje su prikazani u Tabeli 55.

Tabela istraživanja 55. Stavovi ispitanika o uticaju organizacione kulture na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu

Uticaj organizacione kulture na zdravlje i bezbednost na radu	Zaposleni (%) P24	Nosioci obezbeđenja zdravlja i eksperți (%) I4	Mean ²⁴⁰	SD ²⁴¹
1 - najmanje važno	2,86	0	1,43	2,02
2 – delimično nevažno	55,87	40	47,94	11,22
3 – nemam stav	16,83	12	14,42	3,42
4 – delimično važno	10,79	34	22,40	16,41
5 - najviše važno	13,65	14	13,83	0,25

²⁴⁰ Prosečne vrednosti indikatora

²⁴¹ Standardna devijacija

Ukupno	100	100	100	0,00
--------	-----	-----	-----	------

Izvor: Autor

Na osnovu podataka iz Tabele 53, jasno je da su obe kategorije ispitanika u najvećem procentu uticaj organizacione kulture zasnovane na poštovanju prava zaposlenih na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu, okarakterisale kao manje važan i kvantifikovale ga ocenom 2. Zaposleni su to učinili u 55,87% slučajeva, dok je 40% nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti kvantifikovalo uticaj ovog faktora ocenom 2. Posmatrano u smislu prosečene vrednosti (meaan), jasno je da najveći procenat ispitanika (47,94%) kvantifikuje uticaj ovog faktora ocenom 2, uz relativno malu standardnu varijaciju od 11,22. Zaključak koji se po tom osnovu može izvesti je da organizaciona kultura nema veliki uticaj na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu u skladu sa subjektivnim viđenjem ispitanika.

2. Uticaj formalnih lidera organizacije kroz izgradnju interpersonalnih i intersektorskih odnosa na zdravlje i bezbednost na radu.

Uticaj formalnih lidera na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu je takođe ispitivan i meren subjektivnim osećajem zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti, a sumarni podaci su prikazani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 56. Stavovi ispitanika o uticaju formalnih lidera na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu

Uticaj organizacione kulture na zdravlje i bezbednost na radu	Zaposleni (%) P23	Nosioci obezbeđenja zdravlja i eksperți (%) I3	Mean	SD
1 - najmanje važno	4,13	56	30.07	36.68
2 – delimično nevažno	7,94	12	9.97	2.87
3 – nemam stav	62,22	8	35.11	38.34
4 – delimično važno	7,30	24	15.65	11.81
5 - najviše važno	18,41	0	9.21	13.02

Ukupno	100	100	100.00	0.00
--------	-----	-----	--------	------

Izvor: Autor

Analizom podataka iz Tabele 56 se može zaključiti da postoje razlike u načinu na koji zaposleni i nosioci obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperti iz predmetne oblasti percipiraju ulogu formalnih lidera u kontekstu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Obe kategorije ispitanika ne pridaju veliki značaj ovom faktoru, ali su i njihovim stavovima primetne razlike. Zaposleni, u najvećem procentu (62,22%) smatraju da je uticaj formalnih lidera umeren i kvantifikuju ga ocenom 3. Nosioци i eksperti smatraju da je ovaj faktor najmanje važan u kontekstu uticaja na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu i kvantifikuju ga ocenom 1 (56% ispitanika). Posmatrano i kroz uprosećene vrednosti (mean) jasno je da je kvantitativna vrednost faktora najveća za ocenu 1 i 3 (30,01% i 35,11%), uz relativno visoku standardnu devijaciju (36,68 i 38,34).

3. Poštovanje zakonske regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi Republike Srbije

Setom indikatora koji su za ove potrebe razvijeni, meren je subjektivni osećaj zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti u domenu poštovanja zakonske regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi Republike Srbije. Sumarni podaci o stavovima ispitanika su predstavljeni u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 57. Stavovi ispitanika o poštovanju zakonske regulative u oblasti zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije

Poštovanje zakonske regulative u oblasti zaštite zdravlja i bezbednosti na radu	Zaposleni				Nosioци i eksperti			Mean	SD
	P1	P2	P4	P6	I1	I9	I10		
1 - najmanje važno	0	0	0	1.91	24	0	0	3.70	8.98
2 – delimično nevažno	1,59	0	12.39	2.54	4	12	0	4.65	5.34
3 – nemam stav	11,42	0	14.92	2.54	28	8	10	10.70	9.19
4 – delimično važno	24,13	21,91	21.58	27.30	32	74	76	39.56	24.48

5 - najviše važno	62,86	78,09	51.11	65.71	12	6	14	41.40	29.89
Ukupno	100	100	100	100	100	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Rezultati iz Tabele 57 nedvosmisleno pokazuju da zaposleni i nosioci obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije smatraju da se zakonska regulativa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi Republike Srbije poštuje. Uprosečena vrednost indikatora kojima je meren subjektivni osećaj ispitanika u ovom domenu je najveća za ocene 4 i 5 (39,56% i 41,40%) što reprezentuje slaganje ispitanika sa različitim aspektima poštovanja zakonske regulative u javnoj upravi Republike Srbije.

4. Subjektivni osećaj zaposlenih o brizi za njihovo zdravlje i bezbednost na radu

Subjektivni osećaj zaposlenih o brizi za njihovo zdravlje i bezbednost na radu, kao i stavovi nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bebednosti na radu na temu bezbednosti na radu su mereni setom indikatora čije vrednosti su prikazane u narednoj sumarnoj tabeli.

Tabela istraživanja 58. Stavovi ispitanika o bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije

Briga za zdravje i bezbednost na radu	Zaposleni							Nosioци и експери	Mean	SD
	P3	P9	P10	P19	P20	P21	P22			
1 - najmanje važno	2,22	7,62	0	1,90	1,90	1,90	2,22	0	2.22	2.37
2 – delimično nevažno	7,30	0	8,89	8,89	7,94	5,40	13,97	8	7.55	3.91
3 – nemam stav	9,21	19,36	13,97	15,56	11,45	13,97	13,97	0	12.19	5.74
4 – delimično važno	20,95	0	66,98	67,62	63,81	67,94	62,54	26	46.98	27.03
5 - najviše važno	60,32	73,02	10,16	6,03	14,92	10,79	7,30	66	31.07	29.61
Ukupno	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Rezultati iz Tabele 58 pokazuju da zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije ocenjuju visokom ocenom (4 i 5) subjektivni osećaj bezbednosti na radu i zaštitne mere koje organi javne uprave preduzimaju sa ciljem minimiziranja rizika radnog mesta. Uprosečene vrednosti seta indikatora osmišljenih za ispitivanje stavova zaposlenih u ovom domenu pokazuju najveće vrednosti za ocene 4 i 5 (46,98% i 31,07%) što potvrđuje konstataciju o pozitivnom stavu zaposlenih o subjektivnom osećaju bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. Osim zaposlenih, u ovom domenu je ispitivan i stav nosilaca obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu i eksperata iz predmetne oblasti o stepenu ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu u javnoj upravi u poređenju sa realnim sektorom. Njihov stav o ovom pitanju je apsolutno na strani javne uprave, što potvrđuju i podaci iz Tabele 58.

Sa ciljem obezbeđivanja kompletnih statističkih dokaza za potvrđivanje/opovrgavanje prve pojedinačne hipoteze, u nastavku je analizirana korelacija između različitih indikatora kojima se meri uticaj organizacione kulture i formalnih lidera na stepen obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, subjektivni osećaj zaposlenih i nosilaca obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu eksperata iz predmetne oblasti o poštovanju zakonske regulative u ovom domenu u javnoj upravi Republike Srbije i o brizi za zdravlje i bezbednost na radu. Podaci su prikazani narednim grafikonom.

	P24	I4	P23	I3	P1	P2	P4	P6	I1	I9	I10	P3	P9	P10	P19	P20	P21	P22	I13
P24		1																	
I4	0,7254		1																
P23	-0,083	-0,268		1															
I3	-0,427	-0,419	-0,472		1														
P1	-0,281	-0,058	0,0226	-0,579		1													
P2	-0,249	-0,072	-0,123	-0,497	0,9838		1												
P4	-0,08	0,0981	0,0678	-0,727	0,9769	0,955		1											
P6	-0,269	-0,011	-0,151	-0,488	0,9849	0,9932	0,9531		1										
I1	-0,753	-0,321	0,2901	0,3757	-0,122	-0,229	-0,257	-0,163		1									
I9	-0,125	0,5824	-0,256	-0,006	0,0867	0,0218	0,0738	0,1375	0,5005		1								
I10	-0,31	0,426	-0,183	-0,034	0,2513	0,1757	0,2075	0,2881	0,5913	0,9733		1							
P3	-0,195	-0,026	-0,042	-0,587	0,9921	0,9941	0,9811	0,9873	-0,241	0,0256	0,1759		1						
P9	-0,258	-0,367	0,1954	-0,528	0,8872	0,8917	0,8637	0,8405	-0,279	-0,376	-0,2	0,8992		1					
P10	-0,184	0,5322	-0,148	-0,074	0,1551	0,0721	0,1388	0,1866	0,5544	0,9914	0,9876	0,0831	-0,301		1				
P19	-0,189	0,5163	-0,133	-0,017	0,0724	-0,013	0,0531	0,1025	0,5961	0,9902	0,9777	-0,003	-0,374	0,996		1			
P20	-0,226	0,5041	-0,197	-0,08	0,2408	0,1666	0,2146	0,2798	0,5313	0,9848	0,9961	0,1718	-0,22	0,9943	0,9827		1		
P21	-0,256	0,4689	-0,146	-0,036	0,1729	0,09	0,1412	0,2042	0,6004	0,9851	0,9949	0,0961	-0,278	0,9972	0,9937	0,9951		1	
P22	-0,101	0,5938	-0,178	-0,045	0,0597	-0,018	0,0563	0,0973	0,52	0,9961	0,9662	-0,006	-0,396	0,9934	0,9953	0,9792	0,9847		1
I13	-0,161	0,0695	-0,197	-0,525	0,9706	0,9891	0,9584	0,9933	-0,265	0,1226	0,2535	0,9856	0,8258	0,1623	0,0754	0,2545	0,1724	0,0812	1

Grafikon 1. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između različitih indikatora definisanih istraživanjem

Izvor: Autor

Korelaciona analiza je realizovana primenom Pearsonovog koeficijenta korelacije čija vrednost se kreće u rasponu od -1 do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje savršene negativne korelacije između varijabli, a vrednost koeficijenta 1 indicira postojanje savršene pozitivne korelacije između varijabli. Rezultati korelace analize pokazuju jaku pozitivnu korelaciju u stavovima zaposlenih i nosilaca i eksperata o uticaju organizacione kulture na poštovanje prava zaposlenih (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije 0,7254). Time se dokazuje konzistentnost u njihovim stavovima da organizaciona kultura nema naročito veliki uticaj na poštovanje prava zaposlenih. Umerena negativna korelacija u stavovima ispitanika o uticaju formalnih lidera na poštovanje prava zaposlenih ukazuje na razlike u stavovima zaposlenih i nosilaca i eksperata, što je u skladu sa ranijom konstatacijom po tom osnovu koju su obezbedili rezultati iz anketnih upitnika (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije -0,472).

Ključni podatak koji je obezbedila korelaciona analiza na relaciji organizaciona kultura i uticaj formalnih lidera sa jedne strane i poštovanje zakonske regulative u domenu bezbednosti i zdravlja na radu javnoj upravi i subjektivni osećaj zaposlenih o brizi za njihovo zdravlje, sa drugu stranu je postojanje slabe do umerene negativne korelacije između ove dve kategorije indikatora (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije između -0,488 do -0,753). Iz ovoga se može izvesti zaključak da visok stepen poštovanja zakonske regulative u domenu bezbednosti i zdravlja na radu i visok subjektivni osećaj zaposlenih o brizi za njihovo zdravlje, koji je empirijski potvrđen

istraživanjem stavova ispitanika, nije posledica organizacione kulture zasnovane na poštovanju prava zaposlenih i formalnih lidera kroz izgradnju dobrih inetrpersonalnih i intersektorskih odnosa.

Navedeni dokazi su u skladu sa ranije predstavljenim argumentima u ovom domenu, na osnovu čega se može zaključiti da ne postoje dokazi za potvrđivanje prve pojedinačne hipoteze (PH1), odnosno da je ova hipoteza opovrgнута empirijskim rezultatima obezbeđenim ovim istraživanjem.

Ista konstatacija važi za prvu posebnu hipotezu H1 u okviru koje je formulisana prva pojedinačna hipoteza PH1.

3.2. Dokazivanje druge posebne hipoteze - H2

Druga posebna hipoteza postavljena u inicijalnoj fazi istraživanja obavljenog u okviru ove doktorske disertacije glasi: *U kojoj meri će biti ispoštovani regulatorni preduslovi zaštite zaposlenih i bezbednosti na radu i uvreženih praksi, utiče postojanje (i učestalost) internih i eksternih kontrola i dejstava različitih inspekcija i revizija.*

U okviru ove posebne hipoteze, definisana je jedna pojedinačna hipoteza koja glasi:

- 1. Svest o postojanju regulatornih tela i aktivnosti koje nadziru poštovanje primena zakona i podzakonskih akata u oblasti zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu, te pritisak javnosti utiče na poštovanje neophodnih regulatornih uslova u konkretnoj organizaciji javne uprave Srbije.*

3.2.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1

Sa ciljem dokazivanja/opovgavanja ove hipoteze razvijen je set sledećih indikatora za merenje stavova zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti u sledećim domenima:

1. Uticaj svesti o postojanju regulativnih tela i internih i eksternih kontrola i revizija na poštovanje regulative u oblasti zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.

Sa ciljem identifikovanja uticaja regulatornih tela i internih i eksternih kontrola i revizija na poštovanje regulative u oblasti zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, istraživanjem su prikupjeni podaci od zaposlenih i nosilaca obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu eksperata o ovoj temi.

U narednoj tabeli su sistematizovani odgovori obe kategorije ispitanika na različita pitanja iz ovog domena koja su poslužila kao indikator za utvrđivanje realnog uticaja.

Tabela istraživanja 59. Stavovi ispitanika o uticaju svesti o postojanju regulativnih tela i internih i esternih kontrola i revizija na poštovanje regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu javnoj upravi Republike Srbije

Uticaj regulativnih tela i kontrola na poštovanje zakonske regulative	Zaposleni		Nosioци и експерти		Mean	SD
	P25	P26	I5	I6		
1 - najmanje važno	10,48	10,16	0	0	5.16	5.96
2 – delimično nevažno	7,62	10,48	14	0	8.03	5.95
3 – nemam stav	16,82	12,06	0	18	11.72	8.22
4 – delimično važno	8,89	59,36	34	82	46.06	31.60
5 - najviše važno	56,19	7,94	52	0	29.03	29.17
Ukupno	100	100	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 59 upućuju na jasan zaključak da zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije i nosioци obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu eksperți iz predmetne oblasti smatraju da svest o postojanju regulativnih tela i internih i eksternih revizija i kontrola imaju veoma važan i veliki uticaj na poštovanje zakonske regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi. Uprosečene vrednosti indikatora pokazuju da su ispitanici u najvećem procentu (46,06% i 29,03%) kvantifikovali uticaj ovog faktora na poštovanje zakonske regulative najvišim ocenama - 4 i 5.

2. Uticaj pritiska javnosti na poštovanje regulative u oblasti zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.

Svoj stav o tome da li pritisak javnosti ima uticaja na poštovanje regulative u oblasti zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije i nosioci obezbeđenja zaštite zdravlja i beuzbednosti na radu i eksperti iz redmetne oblasti su izneli u anketnom istraživanju. Sumarni rezultati po različitim indikatorima kojima se meri stepen uticaja pritiska javnosti na poštovanje zakonske regulative u ovoj oblasti su prikazani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 60. Stavovi ispitanika o uticaju pritiska javnosti na poštovanje zakonske regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na raduu javnoj upravi Republike Srbije

Uticaj organizacione kulture na zdravlje i bezbednost na radu	Zaposleni (%) P27	Nosioci obezbeđenja zdravlja i eksperti (%) I7	Mean	SD
1 - najmanje važno	60	12	36.00	33.94
2 – delimično nevažno	10,48	0	5.24	7.41
3 – nemam stav	10,79	46	28.40	24.90
4 – delimično važno	11,11	42	26.56	21.84
5 - najviše važno	7,62	0	3.81	5.39
Ukupno	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Ono što se može izvesti kao jasan zaključak na osnovu analize podataka prikazanih u Tabeli 60 je da ispitanici nemaju konzistentan stav kada je u pitanju subjektivni osećaj uticaja pritiska javnosti na poštovanje zakonske regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na raduu javnoj upravi Republike Srbije. Stavovi ispitanika variraju od toga da je uticaj ovog faktora najmanje važan (zaposleni kvantifikuju značaj ovog faktora kao najmanje važan dodeljujući mu ocenu 1 u 60% slučajeva) do toga da je njegov uticaj umeren do značajan (nosioci i eksperti ovaj fakto kvantifikuju dodeljujući mu u 46%, odnosno 42% ocenu 3, odnosno 4). Uprosečeni podaci takođe potvrđuju ovu konstataciju. Jedno od mogućih objašnenja ovakvih razlika u stavu je činjenica da nosioci obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu imaju drugačiji uvid u uticaj pritiska javnosti na

poštovanje zakonske regulative kao neko ko je direktno zadužen za sprovođenje zakonske regulative u organima javne uprave.

Stavovi ispitanika su pokazali da svest o regulativnim telima i internim i eksternim revizijama i kontrolama ima veliki uticaj na poštovanje zakonske regulative u domenu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, dok su po pitanju pristiska javnosti, stavovi podeljeni između minimalnog uticaja, gledano iz ugla zaposlenih i umerenog do izraženog uticaja iz ugla nosilaca i eksperata. Sa ciljem pribavljanja dodanih dokaza za potvrđivanje prve pojedinačne hipoteze sprovedena je korelaciona analiza odnosa indikatora uticaja internih i eksternih kontrola i regulativnih tela i pristiska javnosti, sa jedne strane i poštovanja zakonske regulative u domenu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, sa druge strane. Rezultati korelace analize su prikazani na sledećem grafikonu.

	P25	P26	I5	I6	P27	I7	P1	P2	P4	P6	I1	I9	I10
P25	1												
P26	-0.352	1											
I5	0.7145	0.2889	1										
I6	-0.332	0.9844	0.2446	1									
P27	-0.317	-0.218	-0.531	-0.281	1								
I7	-0.393	0.5896	-0.28	0.7108	-0.157	1							
P1	0.9197	0.0377	0.9017	0.0502	-0.481	-0.199	1						
P2	0.9293	-0.027	0.9145	-0.042	-0.383	-0.355	0.9838	1					
P4	0.8996	-0.002	0.9051	0.0141	-0.632	-0.237	0.9769	0.955	1				
P6	0.8849	0.0894	0.9461	0.0721	-0.413	-0.286	0.9849	0.9932	0.9531	1			
I1	-0.301	0.601	-0.219	0.6807	0.221	0.8768	-0.122	-0.229	-0.257	-0.163	1		
I9	-0.311	0.9898	0.3601	0.972	-0.337	0.5379	0.0867	0.0218	0.0738	0.1375	0.5005	1	
I10	-0.141	0.9747	0.4534	0.9731	-0.329	0.5754	0.2513	0.1757	0.2075	0.2881	0.5913	0.9733	1

Grafikon 2. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između različitih indikatora definisanih istraživanjem

Izvor: Autor

Korelaciona analiza je realizovana primenom Pearsonovog koeficijenta korelacije čija vrednost se kreće u rasponu od -1 do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje savršene negativne korelacije između varijabli, a vrednost koeficijenta 1 indicira postojanje savršene pozitivne korelacije između varijabli. Postojanje jake pozitivne korelacije između indikatora koji reprezentuju stav ispitanika o značaju regulativnih tela (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije 0,7145) i internih i eksternih kontrola (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije 0,9844) i indikatora koji mere subjektivni osećaj ispitanika u pogledu poštovanja zakonske regulative je dodatan argument ranije izmerenom stavu ispitanika da interne i eksterne

kontrole i svest o postojanju regulativnih tela predstavljaju značajan faktor poštovanja zakonske regulative u ovom domenu.

Uticaj pritiska javnosti varira između dva stava, kao što je ranije objašnjeno, a korelaciona analiza ne donosi dodatne argumente tom stavu s obzirom da je koeficijent korelacije između stava ispitanika o značaju pritiska javnosti i indikatora koji mere stepen poštovanja zakonske regulative nizak (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije -0,157), ne pružaju valjane argumente o njihovoj međuzavisnosti.

Na osnovu svih, napred navedenih argumenata, može se zaključiti da je prva pojedinačna hipoteza potpuno potvrđena u delu koji se odnosi na uticaj internih i eksternih kontrola i revizija i svest o postojanju regulativnih tela na poštovanje zakonske regulative u oblasti zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Hipoteza o uticaju pritiska javnosti na poštovanja navedene zakonske regulative je delimično potvrđena, jer su samo nosioci obezbeđenja zdravlja i bezbednosti i eksperti iz predmetne oblasti potvrdili značaj ovog faktora.

Ista konstatacija važi za drugu posebnu hipotezu H2 u okviru koje je formulisana prva pojedinačna hipoteza PH1.

3.3. Dokazivanje treće posebne hipoteze - H3

Treća posebna hipoteza postavljena u inicijalnoj fazi istraživanja obavljenog u okviru ove doktorske disertacije glasi: *Što je veći stepen socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicima, humaniji uslovi poslovanja, to će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusiraniji na rad i manje skloni povredama na radu.*

U okviru ove posebne hipoteze, definisane su dve pojedinačne hipoteze koje glase:

1. *Što organizacija pokazuje veću brigu o socijalnom kontekstu zdravlja zaposlenih i zaštite na radu, to će se zaposleni manje povređivati na radu.*
2. *Što su humaniji uslovi poslovanja zaposleni će biti zadovoljniji i produktivniji, i zdraviji jer će eliminisati stres i brnaut.*

3.3.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1

Postupak dokazivanja/opovrgavanja ove hipoteze se zasnivao na istom principu kao i kod drugih pojedinačnih hipoteza, a to je set indikatora za merenje stavova zaposlenih i nosilaca

obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti u sledećim domenima:

1. Uticaj socijalne brige o zaposlenima na sklonost povređivanja

Kako bi bio ispitan stav zaposlenih i nosilaca obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu o uticaju socijalne brige o zaposlenima na sklonost povređivanju, razvijen je set pitanja u ovom domenu koja su poslužila prikupljanju informacija kroz anketni upitnik. Sumarni rezultati koji mogu poslužiti kao indikator stava ispitanika o ovom pitanju su prikazani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 61. Sumarni pokazatelji stavova ispitanika o uticaju socijalne brige o zaposlenima na sklonost povređivanja

Uticaj socijalne brige o zaposlenima na sklonost povređivanja	Zaposleni		Nosioци и експерти	Mean	SD
	P5	P7			
1 - najmanje važno	2,22	0	0	0.74	1.28
2 – delimično nevažno	7,30	0	8	5.10	4.43
3 – nemam stav	9,21	2,54	0	3.92	4.76
4 – delimično važno	20,95	28,25	78	42.40	31.05
5 - najviše važno	60,32	69,21	14	47.84	29.64
Ukupno	100	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 61 pokazuju da zaposleni i nosioci obezbeđenja zaštite zdravlja i eksperti smatraju socijalnu brigu o zaposlenima značajnim faktorom u kontekstu smanjivanja sklonosti povređivanja. Uprosečene vrednosti odgovora ispitanika pokazuju da najveći procenat njih (90,24%) značaj ovog faktora kvantifikuje ocenama 4 i 5.

Budući da su istraživanjem prikupljeni podaci o stavu zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije o sklonosti povređivanju u smislu učestalosti povreda, sa ciljem dokazivanja ove pojedinačne hipoteze, urađena je koreaciona analiza indikatora koji mere stav ispitanika o značaju socijalne brige o zaposlenima i indikatora koji se odnose na sklonost povređivanju. Koreaciona analiza je realizovana primenom Pearsonovog koeficijenta korelacije čija vrednost se kreće u rasponu od -1

do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje savršene negativne korelacije između varijabli, a vrednost koeficijenta 1 indicira postojanje savršene pozitivne korelacije između varijabli. Rezultati su predstavljeni sledećim grafikonom.

	P5	P7	P11	P16	P17
P5	1				
P7	0.9892	1			
P11	0.6866	0.699917918	1		
P16	-1	-1	-1	1	
P17	-0.934	-0.413260572	-0.582	1	1

Grafikon 3. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između socijalne brige o zaposlenima i sklonosti povređivanju

Izvor: Autor

Kao što pokazuju podaci iz grafikona 3, postoji gotovo savršena negativna korelacija između stavova ispitanika o socijalnoj brizi o zaposlenima i sklonosti povređivanju (vrednost Perasonovog koeficijenta korelacije -0,934). Ovaj podatak, zajedno sa prethodno prikazanim stavovima ispitanika o značaju socijalne brige o zaposlenima kao faktor smanjivanja sklonosti povređivanja, nedvosmisleno potvrđuju prvu pojedicačnu hipotezu (PH1).

3.3.2. Dokazivanje druge pojedinačne hipoteze - PH2

Set indikatora za merenje stavova zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, kao i ekperata iz predmetne oblasti je poslužio za dokazivanje i ove pojedinačne hipoteze. Razvijeni su indikatori u sledećim domenima:

1. Uticaj humanih uslova rada na zadovoljstvo, produktivnost i sklonost povređivanju

Upitnicima kojima su mereni stavovi zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i eksperata iz predmetne oblasti, između ostalog su mereni stavovi o uticaju humanih uslova rada na sklonost povređivanja. Sumarni rezultati u vezi ovog pitanja su prikazani u narednoj tabeli.

Tabela istraživanja 62. Stavovi ispitanika o uticaju humanih uslova rada na zadovoljstvo, produktivnost i sklonost povređivanju

Uticaj socijalne brige o zaposlenima na sklonost povređivanja	Zaposleni (%) P8	Nosioci obezbeđenja zdravlja i eksperti (%) I12	Mean	SD
1 - najmanje važno	0	0	0.00	0.00
2 – delimično nevažno	0	0	0.00	0.00
3 – nemam stav	0	8	4.00	5.66
4 – delimično važno	22.86	14	18.43	6.26
5 - najviše važno	77.14	78	77.57	0.61
Ukupno	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 62 nedvosmisleno potvrđuju stav ispitanika da humani uslovi rada uslovjavaju da zaposleni budu zadovoljniji, produktivniji i manje skloni povredama. Uprosečena vrednost odgovora ispitanika (77,57%), sa minimalnom standardnom devijacijom, potvrđuje ovu konstataciju.

Radi dobijanja još potpunijih dokaza o odnosu humanih uslova rada i sklonosti povređivanja zaposlenih u nastavku je izvšena korelaciona analiza stavova zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Korelaciona analiza je realizovana primenom Pearsonovog koeficijenta korelacije čija vrednost se kreće u rasponu od -1 do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje savršene negativne korelacije između varijabli, a vrednost koeficijenta 1 indicira postojanje savršene pozitivne korelacije između varijabli. Rezultati su prikazani na Grafikonu 4.

	P8	I12	P16	P17
P8	1			
I12	0.992670114	1		
P16	-0.97939547	-0.988709994	1	
P17	-0.97526298	-0.992791779	1	1

Grafikon 4. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelaciјe) između humanih uslova rada i sklonosti povređivanju

Izvor: Autor

Gotovo savršena negativna korelacija između ova dva seta indikatora potvrđuje da humaniji uslovi rada uslovjavaju manju sklonost povređivanja (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije -0,9927). U skladu sa iznetim dokazima može se zaključiti da stavovi ispitanika potvrđuju da humani uslovi rada u organima javne uprave Republike Srbije vode većem stepenu zadovoljstva zaposlenih, produktivnosti i manjoj sklonosti povredama. Ovime je empirijski potvrđena i druga pojedinačna hipoteza (PH2) definisana istraživanjem.

S obzirom da su empirijski dokazi omogućili potvđivanje obe pojedinačne hipoteze u okviru treće posebne hipoteze, može se zaključiti da je time potvrđena i tačnost treće posebne hipoteze - H3.

XI REZULTATI ISTRAŽIVANJA POLOŽAJA ZAPOSLENIH KAO KLJUČNOG RESURSA U JAVNOJ UPRAVI REPUBLIKE SRBIJE VIĐENI IZ UGLA ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE REPUBLIKE SRBIJE (ANKETA) I UGLA NOSIOCA AKTIVNOSTI

OBEZBEĐENJA ZDRAVLJA I ZAŠTITE ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI RS I EKSPERATA (INTERVJU)

Integralni deo ovog istraživanja je bilo istraživanje položaja zaposlenih i percepcije zaposlenih u javnoj upravi kao ključnog resursa za uspešno funkcionisanje javne uprave. Kao i u slučaju ispitivanja stavova o zdravlju i bezbednosti na radu, i ovaj segment istraživanja je organizovan kao similtano ispitivanje stavova zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije i nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti.

Razlog zbog kojeg je ovaj deo istraživanja osmišljen i realizovan kao samostalno istraživanje, čiji će rezultati biti predstavljeni u nastavku, je taj da poimanje zaposlenih kao ključnog resursa javne uprave predstavlja širi koncept u odnosu na pitanje zdravlja i bezbednosti na radu.

1. Stavovi zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, kao i eksperata iz predmetne oblasti o valorizaciji zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije

Stavovi zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u pogledu položaja zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi su ispitivani anketnim upitnikom koji je sadržao ukupno 6 pitanja.

Stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti o valorizaciji zaposlenih kao jednog od najvažnijeg resursa javne uprave Republike Srbije su ispitivani upitnikom koji je realizovan u formi intervjeta. Ovaj upitnik je takođe sadržao 6 anketnih pitanja. Radi bolje preglednosti, pitanja korišćena za ispitivanje zaposlenih i nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata u predmetnoj oblasti su predstavljena u Tabeli 63.

Tabela istraživanja 63. Pitanja za ispitivanje stavova zaposlenih u javnoj upravi u vezi položaja zaposlenih kao ključnog resursa javne uprave

Oznaka	Pitanje
--------	---------

pitanja	
P1	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju status najvažnijeg resursa i njihov rad i značaj se adekvatno valorizuju.
P2	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva
P3	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - razvoja menadžmenta ljudskih resursa
P4	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - uticaja stranih (poslovnih) praks
P5	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora -pravne regulative i kontrolnog mehanizma
P6	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - drugi razlozi
P7	U organizacijama javne uprave u Republici Srbiji postoji adekvatna valorizacija zaposlenih kao najvažnijeg resursa u organizaciji.
P8	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva
P9	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - razvoja menadžmenta ljudskih resursa
P10	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - uticaja stranih (poslovnih) praks
P11	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora -pravne regulative i kontrolnog mehanizma
P12	Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - drugi razlozi

Izvor: Autor

Pitanjem broj 1 koje glasi “Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju status najvažnijeg resursa i njihov rad i značaj se adekvatno valorizuju.” su ispitivani stavovi zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije u pogledu valorizacije zaposlenih kao ključnog resursa. Odgovori ispitanika su sistematizovanui u Tabeli 64.

Tabela istraživanja 64. Odgovori ispitanika na pitanje P1

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
apsolutno se slažem	36	11.43
slažem se	181	57.46
niti se slažem, niti se ne slažem	48	15.24
ne slažem se	43	13.65
apsolutno se ne slažem	7	2.22
ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 64 pokazuju da 68,89% zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije misli da zaposleni imaju status najvažnijeg resursa. Naravno, postoje i ispitanici koji ne misle tako (15,87% onih koji se ne slažu ili se apsolutno ne slažu sa tom konstatacijom). Ova okolnost upućuje na zaključak da u najvećem broju organa javne uprave Republike Srbije zaposleni imaju status najvažnijeg reursa, ali da postoje i organi u kojima situacija nije takva.

Serijom od narednih pet pitanja, ispitanicima je postavljen zadatak da rangiraju, prema stepenu važnosti, faktore koji imaju najveći uticaj na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije.

Odgovori zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije na pitanje broj 2 koje glasi “Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva” su prikazani u Tabeli 65.

Tabela istraživanja 65. Odgovori ispitanika na pitanje P2

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	15	4,76
2 – delimično nevažno	29	9,21
3 – nemam stav	216	68,57
4 – delimično važno	7	2,22
5 - najviše važno	48	15,24
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Najveći procenat ispitanika smatra da je uticaj nacionalne kulture koja naglašava značaj ljudi i zajedništva na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi umeren (68,57% zaposlenih).

Naredno u seriji pitanja kojima su ispitivani stavovi zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije o faktorima koji utiču na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa je bilo pitanje koje glasi "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - razvoja menadžmenta ljudskih resursa" Odgovori ispitanika na ovo pitanje su prikazani u Tabeli 66.

Tabela istraživanja 66. Odgovori ispitanika na pitanje P3

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	14	4,44
2 – delimično nevažno	29	9,21
3 – nemam stav	41	13,02
4 – delimično važno	197	62,54
5 - najviše važno	34	10,79
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Rezultati pokazuju da najveći procenat ispitanika smatra da razvoj menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline ima važan uticaj na valorizaciju ljudskih resursa u javnoj upravi Republike Srbije (62,54%). Ovaj podatak je značajan i upućuje na zaključak da zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije smatraju da se uspešna praksa menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline primenjuje u javnoj upravi Republike Srbije.

Odgovori ispitanika na pitanje P4 koje glasi “Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - uticaja stranih (poslovnih) praksi” su prikazani u Tabeli 67.

Tabela istraživanja 67. Odgovori ispitanika na pitanje P4

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	18	5,71
2 – delimično nevažno	176	55,87
3 – nemam stav	63	20
4 – delimično važno	19	6,03
5 - najviše važno	39	12,39
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Najveći procenat zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije (55,87%) smatra da strane poslovne prakse nemaju veliki uticaj na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije. Iz ovog stava se može zaključiti da strane poslovne prakse koje posredstvom stranih kompanija i njihovih predstavnštava dospevaju u Srbiju nemaju veliki uticaj na javni sektor i način valorizacije zaposlenih u njemu.

Ispitanici su pitanjem broj 5 koje glasi "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - pravne regulative i kontrolnog mehanizma" rangirali svoje viđenje uticaja ovog faktora na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Njihovi stavovi po ovom pitanju su prikazani u Tabeli 68.

Tabela istraživanja 68. Odgovori ispitanika na pitanje P5

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	7	2,22
2 – delimično nevažno	13	4,13
3 – nemam stav	49	15,56
4 – delimično važno	68	21,58
5 - najviše važno	178	56,51
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 68 pokazuju da zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije smatraju da kontrolni mehanizmi imaju dominantan uticaj na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa (56,51% ispitanika koji su ovaj faktor okarakterisali kao najviše važan i 21,58% onih koji su ga okarakterisali kao veoma važan)

Poslednje u seriji od 5 pitanja kojima je ispitivan stav zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije o valorizaciji zaposlenih kao ključnog resursa je glasilo "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - drugi razlozi". Odgovori ispitanika su sistematizovani u Tabeli 69.

Tabela istraživanja 69. Odgovori ispitanika na pitanje P6

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	162	51.43
2 – delimično nevažno	36	11.43
3 – nemam stav	47	14.91
4 – delimično važno	33	10.48
5 - najviše važno	37	11.75
Ukupno	315	100

Izvor: Autor

Činjenica da je najveći broj ispitanika (51,43%) uticaj drugih faktora na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije vidi kao najmenje važan faktor, ukazuje na to da su ostali faktori, obuhvaćeni istraživanjem, relevantni.

U narednoj tabeli su prikazani agregirani podaci za svih 5 faktora čiji su uticaj na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije ispitanici ocenjivali i kvantifikovali.

Tabela istraživanja 70. Prosečna vrednost faktora koji determinišu valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije

Faktor	Prosečna vrednost faktora
Naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva	3,17
Razvoj menadžmenta ljudskih resursa	3,71
Uticaj stranih (poslovnih) praks	3,61
Pravna regulativa i kontrolni mehanizmi	4,31
Drugi razlozi	2,15

Izvor: Autor

Prosečna vrednost faktora čiji je uticaj, u smislu valorizacije zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, ispitivan potvrđuje stanovište koje je i ranije izneto, a to je da najveći uticaj na valorizaciju zaposlenih imaju kontrolni mehanizmi sa prosečnom vrednošću od 4,31.

Osim zaposlenih, ispitivani su i stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti, povodom valorizacije zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije kao najvažnijeg resursa. Stavovi ispitanika na pitanje broj 7 koje glasi ”U organizacijama javne uprave u Republici Srbiji postoji adekvatna valorizacija zaposlenih kao najvažnijeg resursa u organizaciji.” su prikazani u Tabeli 71.

Tabela istraživanja 71. Odgovori ispitanika na pitanje P7

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	7	14
2 – delimično nevažno	4	8
3 – nemam stav	0	0
4 – delimično važno	33	66
5 - najviše važno	6	12
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Ukupno 78% ispitanika iz redova (ukoliko se saberu dve kategorije ispitanika koji su odabrali opciju „najviše važno“ i „delimično važno“) nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu i eksperata iz predmetne oblasti smatra da su zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije valorizovani na pravi način. Ova činjenica upućuje na zaključak da u javnoj upravi Republike Srbije zaposleni imaju status najvažnijeg resursa, s obzirom da predstavlja stav ljudi koji su direktno zaduženi za zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi i eksperata iz predmetne oblasti.

Poput zaposlenih, i nosioci obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperti iz predmetne oblasti, su mogli da se izjasne o razlozima koji opredeljuju stepen valorizacije zaposlenih. Njihovi stavovi po ovo pitanju su sistematizovani u narednom delu.

Sa ciljem ispitivanja stavova nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperata iz predmetne oblasti o faktorima koji utiču na valorizaciju

zaposlenih kao najvažnijeg resursa javne uprave, razvijen je set od 5 pitanja kroz koja su ispitanici kvantifikovali svoje viđenje uticaja pojedinih faktora.

Odgovori na pitanje "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva" su prikazani u Tabeli 72.

Tabela istraživanja 72. Odgovori ispitanika na pitanje P8

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	5	10
2 – delimično nevažno	35	70
3 – nemam stav	0	0
4 – delimično važno	5	10
5 - najviše važno	5	10
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Najveći procenat ispitanika (70%) je uticaj faktora koji je definisan kao nacionalna kultura koja naglašava značaj ljudi i zajedništva opisala kao malo važan, u smislu uticaja na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije.

Naredno u seriji pitanja kojima su ispitivani stavovi nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije, kao i eksperata iz predmetne oblasti o faktorima koji utiču na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa je bilo pitanje koje glasi "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - razvoja menadžmenta ljudskih resursa" Odgovori ispitanika na ovo pitanje su prikazani u Tabeli 73.

Tabela istraživanja 73. Odgovori ispitanika na pitanje P9

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	31	62
2 – delimično nevažno	0	0
3 – nemam stav	16	32
4 – delimično važno	3	6
5 - najviše važno	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Ispitanici su se u odgovoru na ovo pitanje u najvećem procentu (62%) opredelili za ocenu 1, što praktično znači da je njihov stav da razvoj menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline ima najmanji uticaj na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije.

Odgovori ispitanika na pitanje P10 koje glasi “Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - uticaja stranih (poslovnih) praksi” su prikazani u Tabeli 74.

Tabela istraživanja 74. Odgovori ispitanika na pitanje P10

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	6	12
2 – delimično nevažno	4	8
3 – nemam stav	34	68
4 – delimično važno	6	12
5 - najviše važno	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Nosioci zaštite zdravlja i bezbednosti u javnoj upravi Republike Srbije su u najvećem procentu izrazili stav da je uticaj stranih poslovnih praksi na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi umeren, s obzirom da se njih 68% u kvantifikovanju uticaja ovog faktora opredelilo za ocenu 3.

Ispitanici su pitanjem broj 11 koje glasi "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - pravne regulative i kontrolnog mehanizma" rangirali svoje viđenje uticaja ovog faktora na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Njihovi stavovi po ovom pitanju su prikazani u Tabeli 75.

Tabela istraživanja 75. Odgovori ispitanika na pitanje P11

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	3	6
2 – delimično nevažno	0	0
3 – nemam stav	0	0
4 – delimično važno	42	84
5 - najviše važno	5	10
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Od ukupnog broja ispitanika, čak 94% njih je uticaj pravne regulative i kontrolnih mehanizama opisalo kao najvažniji faktor uticaja na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije.

Poslednje u seriji od 5 pitanja kojima je ispitivan stav zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije o valorizaciji zaposlenih kao ključnog resursa je glasilo "Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora - drugi razlozi". Odgovori ispitanika su sistematizovani u Tabeli 76.

Tabela istraživanja 76. Odgovori ispitanika na pitanje P12

Odgovori ispitanika	Frekvencija	Procenat
1 - najmanje važno	14	28
2 – delimično nevažno	33	66
3 – nemam stav	3	6
4 – delimično važno	0	0
5 - najviše važno	0	0
Ukupno	50	100

Izvor: Autor

Ispitanici su u velikom procentu (94%) izrazili stav da je uticaj drugih razloga malo bitan u kontekstu valorizacije zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Ovakvim stavom su potvrdili validnost ostalih faktora uticaja na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije koji su ovim istraživanjem identifikovani.

U narednoj tabeli su prikazani agregirani podaci za svih 5 faktora čiji su uticaj na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije ispitanici ocenjivali i kvantifikovali.

Tabela istraživanja 77. Prosečna vrednost faktora koji determinišu valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije

Faktor	Prosečna vrednost faktora
Naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva	2,40
Razvoj menadžmenta ljudskih resursa	1,66
Uticaj stranih (poslovnih) praks	2,80
Pravna regulativa i kontrolni mehanizmi	3,92
Drugi razlozi	1,78

Izvor: Autor

Kao što podaci iz Tabele 77 pokazuju, najveća prosečna vrednost faktora koji imaju uticaj na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije je u slučaju pravne regulative i kontrolnih mehanizama, što nedvosmisleno potvrđuje da nosioci obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi i eksperti iz predmetne oblasti smatraju ovaj faktor najbitnijim, za adekvatnu valorizaciju zaposlenih.

2. Dokazivanje hipoteza

U prethodnom delu ove doktorske disertacije je prilikom dokazivanja postavljenih hipoteza napomenuto da se tri posebne hipoteze odnose na pitanje zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, a da se četvrta posebna hipoteza odnosi na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije. S obzirom da su prethodnom delu predstavljeni rezultati istraživanja koji se odnose na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije, u nastavku će bit predstavljeni dokazi za potvrđivanje ili opovrgavanje četvrte posebne hipoteze definisane u inicijalnoj fazi ovog istraživanja.

2.1. Dokazivanje četvrte posebne hipoteze - H4

Četvrta posebna hipoteza postavljena u inicijalnoj fazi istraživanja obavljenog u okviru ove doktorske disertacije glasi: *Pogled na ljudе u javnoj upravi kao na primaran resurs uslovljen je razvojem menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline, razvojem praksi Menadžmenta ljudskih resursa i nacionalne kulture.*

U okviru ove posebne hipoteze, definisane su dve pojedinačne hipoteze koje glase:

1. *Razvoj svesti organizacije javne uprave o značaju ljudskih resursa uslovljen je nacionalnom kulturom.*
2. *Razvoj svesti organizacije javne uprave o značaju ljudskih resursa uslovljen je razvojem menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline i upravljačke funkcije u srpskim pre svega privrednim organizacijama, a potom i neprivrednim organizacijama.*

2.1.1. Dokazivanje prve pojedinačne hipoteze - PH1

Prvi korak u analizi uticaja različitih faktora na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije je identifikovanje subjektivnog osećaja zaposlenih i nosilaca i eksperala o tome da li su zaposleni u javnoj upravi uopšte valorizovani na pravi način. Sumarni podaci o ovom pitanju, za obe kategorije ispitanika, su predstavljeni u tabeli 78.

Tabela istraživanja 78. Stavovi ispitanika o valorizaciji zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije

Valorizacija zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije	Zaposleni (%) P1	Nosioci obezbeđenja zdravlja i eksperti (%) P7	Mean	SD
1 - najmanje važno	2,22	0	1.11	1.57
2 – delimično nevažno	13,65	12	12.83	1.17
3 – nemam stav	15,24	14	14.62	0.88
4 – delimično važno	57,46	66	61.73	6.04
5 - najviše važno	11,43	8	9.72	2.43
Ukupno	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Stavovi ispitanika pokazuju da su zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije visoko valorizovani kao ključni resurs. Uprosečene vrednosti indikatora pokazuju da se u najvećem procentu (61,73%) ispitanici slažu sa ovim stavom.

Sa ciljem identifikovanja stavova ispitanika o uticaju nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije, razvijen je set indikatora. Pojedinačni rezultati o stavovima zaposlenih i nosilaca obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi Republike Srbije o ovom pitanju su predstavljeni u prethodnom delu ove doktorske disertacije. Za potrebe dokazivanja prve pojedinačne hipoteze (PH1) je kreiran tabela sa sumarnim podacima, kao i podacima o uprosečenim vrednostima stavova ispitanika i standardnoj devijaciji.

Tabela istraživanja 79. Stavovi ispitanika o uticaju nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije

Uticaj snacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi	Zaposleni (%) P2	Nosioci obezbeđenja zdravlja i eksperti (%) P8	Mean	SD
1 - najmanje važno	4,76	10	7.38	3.71
2 – delimično nevažno	9,21	70	39.61	42.99
3 – nemam stav	68,57	0	34.29	48.49
4 – delimično važno	2,22	10	6.11	5.50
5 - najviše važno	15,24	10	12.62	3.71
Ukupno	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Sumarni rezultati iz Tabele 79 pokazuju da ispitanici (zaposleni i nosioci i eksperti) smatraju uticaj nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije umereno značajnim faktorom. Uprosečena vrednost indikatora koji reprezentuju odgovore ispitanika pokazuje da najveći procenat ispitanika ovom faktoru dodeljuje ocenu 3 i 2 (48,49% i 42,99%).

Kako bi bilo obezbeđeni kompletni empirijski dokazi za potvrđivanje/opovrgavanje prve pojedinačne hipoteze, podaci o stavu ispitanika o valorizaciji zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije i o uticaju nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih su stavljeni u međusobni odnos kako bi bilo utvrđeno postojanje eventualne korelacije. Korelaciona analiza je realizovana primenom Pearsonovog koeficijenta korelacije čija vrednost se kreće u rasponu od -1 do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje savršene negativne korelacije između varijabli, a vrednost koeficijenta 1 indicira postojanje savršene pozitivne korelacije između varijabli. Podaci o međuzavisnosti ova dva seta indikatora su predstavljeni narednim grafikonom.

	<i>P1</i>	<i>P7</i>	<i>P16</i>	<i>P17</i>
<i>P1</i>	1			
<i>P7</i>	0.995600793	1		
<i>P16</i>	0.620531951	0.567344058	1	
<i>P17</i>	0.638361135	0.591225503	0.4967	1

Grafikon 5. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelaciјe) između valorizacije zaposlenih i stavova o uticaju nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih

Izvor: Autor

Rezultati pokazuju da postoji pozitivna korelacija srednje jačine između stavova o valorizaciji zaposlenih kao ključnog resursa i stavova o uticaju nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelaciјe između 0,567 i 0,638). Ova činjenica u kombinaciji sa prethodno iznetim dokazima o pojedinačnim stavovima spitanika u kontekstu uticaja nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih je dovoljna za empirijsko potvrđivanje opravdanosti prve pojedinačne hipoteze. Iako su u kvantifikovanju faktora koji imaju najveći uticaj na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa, ispitanici dodelili najveću kvantifikovanu vrednost pravnoj regulativi i kontrolnim mehanizmima, ne može se reći, na osnovu stavova isitanika, da nacionalna kultura nema uticaja na valorizaciju.

2.1.2. Dokazivanje druge pojedinačne hipoteze - PH2

Fokus druge pojedinačne hipoteze je na uticaju razvoja menadžmenta ljudskih resursa kao naučne discipline na valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije. Sumarni rezultati koji reprezentuju stav ispitanika o ovom pitanju su predstavljeni u Tabeli 80.

Tabela istraživanja 80. Stavovi ispitanika o uticaju razvoja menadžmenta ljudskih resursa na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije

Uticaj razvoja menadžmenta ljudskih resursa na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi	Zaposleni (%) P3	Nosioci obezbeđenja zdravlja i eksperti (%) P9	Mean	SD
1 - najmanje važno	4,44	62	33.22	40.70
2 – delimično nevažno	9,21	0	4.61	6.51
3 – nemam stav	13,02	32	22.51	13.42
4 – delimično važno	62,54	6	34.27	39.98
5 - najviše važno	10,79	0	5.40	7.63
Ukupno	100	100	100.00	0.00

Izvor: Autor

Podaci iz Tabele 80 pokazuju da zaposleni u javnoj upravi Republike Srbije i nosioci obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu imaju dijametralno suprotan stav na temu uticaja ovog faktora na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Dok zaposleni, u najvećem procentu smatraju da je ovaj faktor najmanje važan i kvantifikuju ga ocenom 1, nosioci i eksperti smatraju da je ovaj faktor veoma važan i kvantifikuju ga ocenom 4. Čak i uprosečene vrednosti ovog indikatora potvrđuju ovaj stav (34,27% kvantifikuje ocenom 4, a 33,22% kvantifikuje ovaj faktor ocenom 1).

Interesantno pitanje koje se nameće je koji su razlozi ovako izražene razlike u stavu dve kategorije ispitanika. Jedno od mogućih objašnjenja je činjenica da **nosioci obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti, a naročito eksperti iz predmetne oblasti imaju mnogo bolji uvid u uticaj i doprinos razvoja savremenog menadžmenta ljudskih resursa na valorizaciju zaposlenih.**

Kao i u prethodnom slučaju, sa ciljem prikupljanja kompletnih empirijskih dokaza, urađena je koreaciona analiza odnosa između stava ispitanika o valorizaciji zaposlenih kao ključnog resursa i stava o uticaju razvoja menadžmenta ljudskih resursa na valorizaciju. Koreaciona analiza je realizovana primenom Pearsonovog koeficijenta korelacije čija vrednost se kreće u rasponu od -1 do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje savršene negativne korelacije između

varijabli, a vrednost koeficijenta 1 indicira postojanje savršene pozitivne korelacije između varijabli. Rezultati su predstavljeni na sledećem grafikonu.

	P1	P7	P3	P9
P1	1			
P7	0.995600793	1		
P3	0.996687844	0.997358031	1	
P9	0.55921823	0.51161362	0.5549	1

Grafikon 6. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između valorizacije zaposlenih i stavova o uticaju razvoja menadžmenta ljudskih resursa na valorizaciju zaposlenih

Izvor: Autor

Rezultati korelace analize pokazuju da postoji umerena do jaka pozitivna korelacija između stavova ispitanika o ovom pitanju, naročito u delu koji se odnosi na valorizaciju zaposlenih i stava zaposlenih i oticaju razvoja menadžmenta ljudskih resursa (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije između 0,511 i 0,996). Imajući u vidu stav zaposlenih da uticaj razvoja menadžmenta ljudskih resursa predstavlja najmanje bitan faktor za valorizaciju zaposlenih, i da je ovaj stav u jakoj pozitivnoj korelaciji sa valorizacijom zaposlenih, može se zaključiti da je ovime potveđeno da menadžment ljudskih resursa zaista predstavlja najmanje bitan faktor valorizacije zaposlenih, bar iz ugla zaposlenih.

Na osnovu svih iznetih podataka i empirijskih dokaza, može se zaključiti da se **druga pojedinačna hipoteza može samo delimično potvrditi, donosno da razvoj menadžmenta ljudskih resursa ima uticaja na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije**. Uostalom, prosečena vrednost indikatora koji opredeljuju stepen valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi je za ovaj faktor najniža, što je predstavljeno u ranijem delu analize u okviru ove doktorske disertacije.

Zbog činjenice da je empirijskim podacima potvrđena prva pojedinačna hipoteza, i delimično potvrđena druga pojedinačna hipoteza, može se zaključiti da je time obezbeđena potvrda četvrte posebne hipoteze definisane ovim sitraživanjem.

2.2. Dokazivanje opšte hipoteze istraživanja

Opštu hipotezu ovog istraživanja čini serija posebnih i pojedinačnih hipoteza na čijem dokazivanju je bio fokus u dosadašnjem delu ove doktorske disertacije. Dokazivanjem/opovrgavanjem pojedinačnih hipoteza obezbeđeno je dovoljno empirijskih dokaza za dokazivanje/opovrgavanje opšte hipoteze ovog istraživanja

Istraživanjem koje je realizovano u okviru ove doktorske disertacije je identifikovan set faktora čiji je uticaj na stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu meren i ispitivan. Rezultati korelace analize kojom je ispitivan uticaj različitih faktora na zaštitu zdravlja zaposlenih i bezbednost na radu su predstavljeni u narednoj tabeli. Korelaciona analiza je realizovana primenom Pearsonovog koeficijenta korelacije čija vrednost se kreće u rasponu od -1 do 1, pri čemu vrednost koeficijenta od -1 indicira postojanje savršene negativne korelacije između varijabli, a vrednost koeficijenta 1 indicira postojanje savršene pozitivne korelacije između varijabli.

P23	I3	P24	I4	P25	I5	P26	I6	P27	I7	P7	I11	P8	I12	P1	P2	P4	P6	I1	I9	I10	P3	P9	P10	P19	P20	P21	P22	I13				
1																																
I3	-0.47	1																														
P24	-0.08	-0.43	1																													
I4	-0.27	-0.42	0.725	1																												
P25	0.126	-0.54	-0.23	-0.3	1																											
I5	-0.31	-0.51	-0.08	0.296	0.715	1																										
P26	-0.26	0.112	-0.24	0.475	-0.35	0.289	1																									
I6	-0.08	0.036	-0.28	0.427	-0.33	0.245	0.984	1																								
P27	-0.36	0.937	-0.45	-0.65	-0.32	-0.53	-0.22	-0.28	1																							
I7	0.559	0.024	-0.4	-0.01	-0.39	-0.28	0.59	0.711	-0.16	1																						
P7	-0.46	0.851	-0.07	-0.42	-0.41	-0.59	-0.37	-0.46	0.922	-0.39	1																					
I11	-0.3	-0.07	0.93	0.628	-0.46	-0.27	-0.22	-0.3	-0.11	-0.45	0.27	1																				
P8	-0.46	0.885	-0.18	-0.49	-0.37	-0.55	-0.33	-0.42	0.957	-0.36	0.994	0.165	1																			
I12	-0.54	0.902	-0.12	-0.37	-0.45	-0.54	-0.24	-0.34	0.931	-0.35	0.99	0.241	0.99	1																		
P1	0.023	-0.58	-0.28	-0.06	0.9	0.902	0.038	0.05	-0.03	-0.2	-0.62	-0.53	-0.57	-0.61	1																	
P2	-0.12	-0.5	-0.25	-0.07	0.929	0.914	-0.03	-0.04	-0.38	-0.35	-0.49	-0.46	-0.44	-0.48	0.984	1																
P4	0.068	-0.73	-0.08	0.098	0.9	0.905	-0	0.014	-0.63	-0.24	-0.71	-0.37	-0.67	-0.71	0.977	0.955	1															
P6	-0.15	-0.49	-0.27	-0.01	0.885	0.946	0.089	0.072	-0.41	-0.29	-0.54	-0.48	-0.48	-0.51	0.985	0.993	0.953	1														
I1	0.29	0.376	-0.75	-0.32	-0.3	-0.22	0.601	0.681	0.221	0.877	-0.11	-0.69	-0.04	-0.04	-0.12	-0.23	-0.26	-0.16	1													
I9	-0.26	-0.01	-0.12	0.582	-0.31	0.36	0.99	0.972	-0.34	0.538	-0.45	-0.15	-0.42	-0.32	0.087	0.022	0.074	0.137	0.501	1												
I10	-0.18	-0.03	-0.31	0.426	-0.14	0.453	0.975	0.973	-0.33	0.575	-0.52	-0.36	-0.47	-0.39	0.251	0.176	0.207	0.288	0.591	0.973	1											
P3	-0.04	-0.59	-0.2	-0.03	0.935	0.913	-0.03	-0.03	-0.47	-0.32	-0.57	-0.44	-0.53	-0.57	0.992	0.994	0.981	0.987	-0.24	0.026	0.176	1										
P9	0.195	-0.53	-0.26	-0.37	0.995	0.646	-0.41	-0.38	-0.28	-0.37	-0.39	-0.48	-0.34	-0.44	0.887	0.892	0.864	0.84	-0.28	-0.38	-0.2	0.899	1									
P10	-0.15	-0.07	-0.18	0.532	-0.24	0.388	0.982	0.985	-0.39	0.605	-0.53	-0.24	-0.5	-0.41	0.155	0.072	0.139	0.187	0.554	0.991	0.988	0.083	-0.3	1								
P19	-0.13	-0.02	-0.19	0.516	-0.32	0.3	0.989	0.994	-0.34	0.648	-0.49	-0.22	-0.46	-0.37	0.072	-0.01	0.053	0.102	0.596	0.99	0.978	-0	-0.37	0.996	1							
P20	-0.2	-0.08	-0.23	0.504	-0.16	0.467	0.975	0.97	-0.38	0.547	-0.54	-0.29	-0.5	-0.42	0.241	0.167	0.215	0.28	0.531	0.985	0.998	0.172	-0.22	0.994	0.983	1						
P21	-0.15	-0.04	-0.26	0.469	-0.22	0.384	0.985	0.989	-0.35	0.621	-0.52	-0.3	-0.48	-0.39	0.173	0.09	0.141	0.204	0.6	0.985	0.995	0.096	-0.28	0.997	0.994	0.995	1					
P22	-0.18	-0.04	-0.1	0.594	-0.34	0.318	0.984	0.979	-0.38	0.593	-0.49	-0.14	-0.46	-0.37	0.06	-0.02	0.056	0.097	0.52	0.996	0.968	-0.01	-0.4	0.993	0.995	0.979	0.985	1				
I13	-0.2	-0.52	-0.16	0.069	0.875	0.962	0.062	0.033	-0.45	-0.36	-0.53	-0.37	-0.49	-0.51	0.971	0.989	0.958	0.993	-0.27	0.123	0.253	0.986	0.826	0.162	0.075	0.255	0.172	0.081	1			

Grafikon 7. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između različitih internih i eksternih faktora i zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije

Izvor: Autor

Podaci sa grafikona 7 pokazuju postojanje jake pozitivne korelacije između svesti o postojanju regulatornih tela i dejstva različitih internih i eksternih inspekcija na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije (vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacije je 0,9293). Sa druge strane, rezultati potvrđuju postojanje jake negativne korelacije između socijalne brige o zaposlenima i sklonosti povređivanju (vrednost Paarsonovog koeficijenta korelacije je - 0,705).

S obzirom da je na grafikonu 7 meren stepen korelacije između različitih internih i eksternih faktora i različitih dimenzija zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu unutar javne uprave Republike Srbije, radi jednostavnijeg identifikovanja uticaja relevantnih internih i eksternih faktora u narednoj tabeli su opisno predstavljene vrednosti Pearsonovog koeficijenta korelacije za pojedine kategorije internih i eksternih faktora.

Tabela istraživanja 81. Uticaj različitih internih i eksternih faktora na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu unutar javne uprave Republike Srbije meren inenzitetom korelacijske

Indikator	Vrednost Pearsonovog koeficijenta korelacijske – opisno
Organizaciona kultura	Utvrđeno postojanje slabe do umerene negativne korelacijske
Uticaj formalnih lidera	Utvrđeno postojanje slabe do umerene negativne korelacijske
Uticaj regulatornih tela	Utvrđeno postojanje jake pozitivne korelacijske
Uticaj internih i eksternih kontrola	Utvrđeno postojanje jake pozitivne korelacijske
Uticaj pritiska javnosti	Utvrđeno postojanje slabe do umerene pozitivne korelacijske
Uticaj socijalne brige o zaposlenima	Utvrđeno postojajne jake negativne korelacijske
Uticaj humanih uslova rada	Utvrđeno postojajne jake negativne korelacijske

Izvor: Autor

Na osnovu podataka prikazanih na Grafikonu 7. i u Tabeli 81. mogu se sistematizovati faktori koji imaju najveći uticaj na zaštitu zdravlja zaposlenih i bezbednost na radu unutar javne uprave Republike Srbije. To su regulatorna tela, interne i eksterne kontrole i revizije, socijalna briga o zaposlenima i humani uslovi rada. Činjenica da ovi faktori, u kombinaciji sa drugim ispitivanim faktorima, čiji je intenzivniji ili manje intenzivan uticaj, takođe empirijski dokazan, predstavlja osnov za empirijsko potvrđivanje opšte hipoteze ovog istraživanja.

Na osnovu iznetih empirijskih dokaza se može se izvesti zaključak da je istraživanjem potvrđena opšta hipoteza istraživanja koja glasi: *Stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu organizacija unutar javne uprave Republike Srbije nije datost, već je uslovljena brojnim internim i eksternim faktorima.*

XII PREDLOZI ZA DALJI RAZVOJ PRAVNE REGULATIVNE I PRAKSE ZDRAVLJA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOSTI NA RADU

1. Predlozi za razvoj pravne regulative

Kako bi se unapredila oblast zdravlja i zaštite na radu, moguće je dalje donošenje podzakonskih akata, ali i osnivanje fonda kao organizacije obaveznog socijalnog osiguranja bavila poslovima iz ovog delokruga. U pomenuti fond bi se uplaćivali doprinosi i poslodavaca i zaposlenih, obavezni po svom karakteru i na ovaj način se ostvarivala prava zaposlenih iz ove oblasti. Da bi se ovaj predlog realizovao, neophodno je radi unapređenja oblasti zdravlja i zaštite na radu **razmotriti mogućnost osnivanja posebne organizacije/fonda koja bi se u svojstvu organizacije obaveznog socijalnog osiguranja bavila poslovima koji se odnose na ovaj segment, odnosno potrebno je osnovati poseban fond u koji bi se uplaćivali obavezni doprinosi poslodavaca i zaposlenih za ovaj vid socijalnog osiguranja i u okviru koga bi se ostvarivala sva prava.** To bi podrazumevalo temeljnu zakonodavnu i administrativnu reformu postojećeg sistema.

Praksa postojanja zasebnih javnih fondova/organizacija zasnovanih na principu obaveznosti postoji u pojedinim zemljama EU, sa veoma dobrom iskustvima u ostvarivanju i zaštiti prava na bezbednost i zdravlje na radu, kao i u oblasti profesionalnih povreda i bolesti (Nemačka, Austrija..)

Promene u domenu bezbednosti i zdravlja na radu podstaknute su različitim tehnološkim i demografskim uticajima koji na direktni način oblikuju smernice radnog okruženja koje vlada na teritoriji Republike Srbije. Važne temelje postavljaju međunarodni dokumenti, ali i relevantna regulativa na nacionalnom nivou koja je utemeljena prema propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada. U odnosu na trenutno stanje broja inspekcijskih nadzora, smrtnih slučajeva na radu i broja težih telesnih povreda, jasno se uviđa nedostatak u temeljnijem implementiranju regulative. Imajući u vidu tendencije razvoja celokupnog tržišta rada, predlozi za dalji razvoj pravne regulative sastoje se u preciznijoj determinaciji pojmove u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, sa ciljem lakše primene istih u inspekcijskoj i krivičnopravnoj praksi. Pored toga, regulativu treba usmeriti u pravcu digitalizacije i pojednostavljenja u praćenju statističkih podataka koji čine glavne pokazatelje stanja zaštite na radu u javnim i privatnim sektorima na nacionalnom nivou.

Bezbednost i zdravlje na radu predstavlja veoma važnu oblast implementiranu kroz zakonsku i Ustavnu regulativu Republike Srbije, koja obezbeđuje svim zaposlenima fizičku, mentalnu i socijalnu stabilnost, prevenciju i zaštitu. Pored toga, time se uspostavlja i podsticajna radna sredina koja svakom zaposlenom pojedincu i privrednim subjektima pruža dovoljno prostora za napredak, povećanje produktivnosti, ali i neometan ekonomski rast i tržišni razvoj. Ključna osnovna uspostavljenog sistema bezbednosti i zdravlja na radu zasnovana je na implementiranim

merama prevencije povreda na radu i profesionalnih bolesti. Pored toga, suština leži i u uspostavljenoj pravnoj regulativi koja zahteva konstantno unapređenje ciljeva za uspostavljanje bezbednosti i zdravlja na radu.

Da bi se na pravnom nivou utemeljio sistem bezbednosti i zdravlja na radu neophodno je postojanje adaptabilnog preventivnog sistema koji odgovara i na izazove radnog okruženja, kao i ekonomskih i socijalnih performansi. Isto tako, neophodna je korelacija i sa međunarodnim dokumentima u ovoj oblasti, ali i prilagođavanje normativnih principa izazovima iz prakse. U tom kontekstu je za evaluaciju postojeće pravne regulative i determinisanja njenog daljeg razvoja nužno sagledati interes svih pravnih entiteta i njihovog pristupa u obezbeđivanju visokog stepena bezbednosti i zdravlja na radu. S' tim u vidu može se ispravnije reći da je oblast bezbednosti i zdravlja na radu suštinski standardizovana različitim tehnološkim, privrednim i društveno – ekonomskim faktorima.

Ako se na ovom mestu fokus stavi na **razumevanje važnosti kontrole i praćenja načina održavanja bezbednosti i zdravlja na radu**, jasno se izvodi zaključak da to predstavlja potrebu savremenog društva. U širem smislu, oblast koja reguliše bezbednost i zdravlje na radu ima za cilj proklamovanje principa koji sa jedne strane održavaju integritet humanosti i ni u kom slučaju ne podležu eksploataciji radne snage, dok sa druge strane omogućava i podjednake uslove za sve zaposlene. U užem smislu, ova oblast definiše za svakog pojedinca podsticajnu radnu sredinu i sigurne radne uslove.²⁴²

Prvi koraci na tom putu napravljeni su s' početkom industrijske revolucije (1.0), a zatim sa mnogo većim efektima sa početkom tehničko – tehnološke revolucije (3.0). Vrlo često se zbog toga u okviru stručne literature može primetiti da je period od kraja XX i početkom XXI veka obeležen kao krucijalno važan za oblast bezbednosti i zdravlja na radu, shodno tome da ovaj istorijski period oslikava prelazak sa manuelnog i sa ljudskog aspekta dosta rizičnijeg sistema rada, na intelektualni, odnosno manje rizičan sa aspekta bezbednosti.²⁴³

Razvojni put oblasti bezbednosti i zdravlja na radu prolazio je kroz različite turbulencije kako na nacionalnom, tako i na međunarodnom nivou, imajući u vidu da se u različitim periodima razvoja čovečanstva menjala ideološka koncepcija rada, ali i društvenog odnosa prema radu. Uporedo sa tim menjao se i sistem zaštite. Razlozi toga leže u činjenici što se pojам bezbednosti i zdravlja na radu dugo godina vezivao samo za radno sposobno stanovništvo, odnosno za punoletno stanovništvo koje je već po svojoj uzrasnoj kategoriji ušlo na tržište rada. Međutim, sa promenama sistema društvenog funcionisanja, menjalo se i tržište koje je sve više poslednjih godina

²⁴² Živković, S. (2011). Uloga i značaj lica za bezbednost i zdravlje na radu u privrednim društvima u Republici Srbiji. Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu, Niš, str. 26 – 28.

²⁴³ Sindikalni priručnik, dostupno na: <http://www.caruk.rs/wp-content/uploads/Bezbednost-i-zdravlje-na-radu1.pdf> (pristupljeno 16.12.2018).

popularizovao mlade i njihove poslovne aktivnosti, te je bilo potrebno pojam bezbednosti i zdravlja na radu univerzalno determinisati nezavisno od uzrasne kategorije društva.²⁴⁴

Kako se taj pojam proširio i uklopio sa osobenostima društvenog razvoja došlo je do problematike njegovog razumevanja i uklapanja u sistem vrednovanja. Suštinski je pojam bezbednosti i zdravlja na radu postao sinonim ljudskim pravima i slobodana u radnom okruženju, što je tek temeljnijim razvojem regulative u ovoj oblasti razgraničeno. To je dovelo do toga da se u modernom dobu jasno iskristališu definicijski okrivi koji pojam bezbednosti i zdravlja na radu određuju kroz usmeravanje obaveza poslodavca da zaposlenima obezbedi sve neophodne uslove za podsticajan rad, jer se samo na taj način može doći do profita.²⁴⁵ Gledano na ovaj način, jasno se može zaključiti da su se vremenom menjali i pravni temelji, ka današnjim formama koje u fokusu stavlju prava i obaveze poslodavca da obezbede sva prava, slobode, preventivne i zaštitne forme svojim radnicima, sa ciljem da se uspostavi afirmativna radna atmosfera, ali i osigura očuvanje dostojanstva ljudskog bića, kao pripadnika radne sfere, tržišta rada i čovečanstva.²⁴⁶

Osim navedenog, **oblast pravne regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu se mora konstantno menjati u skladu sa promenama propisa Evropske unije i Međunarodne organizacije rada.** U odnosu na to, **neophodno je u narednom periodu pravu regulativnu Republike Srbije digitalizovati, odnosno modifikovati ih u pravcu favorizovanja primene i razvoja elektronskog registra povreda na radu.** Na ovaj način bi se znatno pojednostavio sistem kontrole i praćenja ove oblasti, takođe bi se ubrzao proces evidentiranja propusta i određivanja posledica usklađenih sa determinisanim pravima i obavezama. Sem toga, **digitalizovani pristup bi olakšao i povezivanje više sektora koji krivičnopravno ili sociopravno prate oblast bezbednosti i zdravlja na radu.**

Zbog evidentiranih propusta u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu evideniranih na prostoru Republike Srbije u prethodnom periodu, **smatra se da bi trebalo izmeni i pravnu regulativnu u domenu inspeksijskog nadzora.** Suštinski bi se ova oblast morala pooštiti i to sa ciljem da se poveća opseg stručnog usavršavanja lica koja obavaljaju ove poslove. Smatra se da bi obaveznost pohađanja različitih obuka u ovoj oblasti doprineo razvoju sposobnosti i veština na osnovu kojih bi se efikasnije rešili problemi faktičkog rada i neadekvatne primene mera bezbednosti i zdravlja na radu.²⁴⁷

Važna stavka u daljem razvoju podrazumeva **i povezivanje poslovnih subjekata sa službama medicine rada i obveznost njihove zajedničke saradnje.** Ovu vrstu poslovne

²⁴⁴ Tomić, N., Cvetković, D. (2016). Trendovi zdravlja i bezbednosti na radu u Republici Srbiji. Univezitet Singidunum, departman za postdiplomske studije, Beograd, str. 2.

²⁴⁵ Paunović – Pfaf, J. (2010). Poslodavac i bezbednost i zdravlje na radu. Tehpro, Beograd, str. 74 – 75.

²⁴⁶ Paunović – Pfaf, J. (2010). Poslodavac i bezbednost i zdravlje na radu. Tehpro, Beograd, str. 11- 14.

²⁴⁷ Rakić, T. (2018). Motivacija za bezbednost i zdravlje na radu kao element upravljanja profesionalnim rizikom. T. Z. Rakić, Niš, str. 224 – 228.

interakcije bi trebalo pravno oblikovati, imajući u vidu da povrede i profesionalnih bolesti prete da postanu sve veći zdravstveni izazov na nacionalnom nivou. Imajući u vidu navedeno, neophodno je regulisati ovu stavku na obostranu korist i blagostanje zaposlenih u svim profesionalnim sferama.

Posebno se u kontekstu razvoja pravne regulative **mora obratiti pažnju na osetljive društvene grupe koje su već u svojom izvornom opisu imaju epitet različitosti, te definisati propise kojim bi se zadržao integritet i dostojanstvo njihove ličnosti, ali i pravo na rad u bezbednim i podsticajnim uslovima.**

Da bi se oblast pravne regulative utemeljila na duži vremenski period, **neophodno je pravne propise orjentisati na promenljivost, što u praktičnom smislu znači da je važno proklamovati praćenje noviteta u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.** To se ne odnosi nužno i isključivo na implementiranje novih mera, tehnika, instrumenata i metoda zaštite na radu, već i na menjanje postojećih na osnovu dobijenih rezultata stručnih studija, naučnih eksperimenata i istraživanja ili pilot projekata. Na ovaj način se svim poslovnim karikama daje pravo da modifikuju svoj sistem zaštite u skladu sa osobenostima svog poslovanja i specifičnostima poslovnih delatnosti koje obavljaju, a sve u zoni obaveznog i nužnog poštovanja zakonskih propisa. Ne samo što se time oblast bezbednosti i zaštite zdravlja na radu usavršavanja, već se i podstiču poslovna angažovanja na ovom polju, što mora kao ishod imati pozitivan i efikasan rezultat.²⁴⁸

2. Predlozi za razvoj prakse

Kao država koja teži normalizaciji i stabilizaciji na svim poljima, neophodno je rapidno pratiti trendove na globalnom nivou jer se samo na taj način može osigurati napredak i društveni razvoj. Imajući u vidu da su principi ekološkog poslovanja postali potreba čovečanstva, a ne trend, razvijene su različite tehnike i metode rada koje pre svega poštuju integritet prirodne homeostaze, dok sa druge strane obezbeđuju visok stepen bezbednost i zdravlja na radu, naročito jer u svom procesu teže „nultom“ otpadu.

Iako je društveno suočavanje sa ekološkim zahtevima donelo ekonomiji i privredi ogromne gubitke, ne samo na nivou Republike Srbije, već i na svetskoj sceni, ono je donelo i nove politike na tržištu rada, odgovorniji pristup radu, drugačije principe zaštite, ali i efikasnije zakone koji to

²⁴⁸ Paunović – Pfaf, J. (2010). Poslodavac i bezbednost i zdravlje na radu. Tehpro, Beograd, str. 148.

štite. Na osnovu navedenog, može se reći da su ključni pravci u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu na svim društvenim nivoima zapravo:^{249,250}

- razvoj društvene svesti o važnosti primene i usvajanja mera bezbednosti i zdravlja na radu,
- razvijanje efikasnih mera zaštite svakog poslovnog subjekta i njihovo usklađivanje sa relevantnim nacionalnim i međunarodnim dokumentima u ovoj oblasti,
- stručno usavršavanje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu svih koji učestvuju u radno – poslovnom lancu,
- razvoj svesti o odgovornom ponašanju svakog zaposlenog i svakog poslodavca,
- kontinuirano usavršavanje i ulaganje u načine zaštite na radu.

Osnovni nedostaci koji su primetni za period od 2013. do 2017. godine u velikom procentu se poklapaju sa istaknutim problemima i tokom prethodnog perioda. Međutim ključni nedostatak je **primenjena metodologija kojom se prati stanje bezbednosti i zdravlja na radu, koja nije korelisana sa evropskim standardima**. U skladu sa tim učinjeni su ogromni naporci ka tome da se sačine kontrolne liste koje sadrže sva prava i obaveze poslodavaca, ali i zaposlenih, i koje sa jedne strane olakšavaju inspeksijsko poslovanje, ali i pokazuju poslodacima ključne tačke na koje moraju da obrate pažnju. Pre svega se ovakvim pristupom postiglo menjanje svesti poslodavaca, ali i povećanje njihovih realno iskorišćenih investicija na bezbednost i zdravlje na radu.

Suštinski se time znatno uticalo na menjanje ekonomske, socijalne i tehničko – tehnološke percepcije u poslovanju, što je direktno napravilo refleksiju i na oblast zaštite na radu. Zanimljivo je u ovom kontekstu navesti podatke da je procenat povraćaja sredstava od ulaganja u sistem zaštite na radu u proseku 2,2%, što dosta govori o benefitima korektnog postupanja u ovoj oblasti i to naročito ukoliko se komparacija napravi sa troškovima koji bi bili pri pokretanju prekršajnih i/ili krivičnih postupaka.²⁵¹

²⁴⁹ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine, dostupno na: <http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/Strategija%20bezbednosti%20i%20zdravlja%20na%20radu%20u%20RS%20za%20period%20od%202013%20do%202017.pdf> (pristupljeno poslednji put 17.12.2018).

²⁵⁰ Rakić, T. (2018). Motivacija za bezbednost i zdravlje na radu kao element upravljanja profesionalnim rizikom. T. Z. Rakić, Niš, str. 54 - 57.

²⁵¹ Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine__1_.pdf (pristupljeno poslednji put 17.12.2018).

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Uslovi rada i organizacija rada moraju da budu uređeni u skladu sa Zakonom o radu i drugim zakonima i propisima koji uređuju ova pitanja. Poslodavac je dužan da obezbedi odgovarajuće uslove u cilju omogućavanja zaposlenima ostvarenje prava na bezbednost na radu i pravo na zaštitu života i zdravlja na radu.

Novim Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu pojam zaštite na radu menja se u bezbednost i zdravlje na radu. Na našim prostorima dugo se upotrebljavao izraz "Zaštita na radu" koji je prvi put upotrebljen u Ustavu SFRJ iz 1963. godine, a koristi se i u Ustavu Republike Srbije iz 2006. godine.

U cilju poboljšavanja položaja radnika i donošenja međunarodnih odredbi, koje će imati značajniji uticaj na nacionalna zakonodavstva, formirano je niz međunarodnih organizacija, kao što su:

- Međunarodna organizacija rada (ILO),
- Svetska zdravstvena organizacija (WHO),
- Međunarodna organizacija socijalnog osiguranja (ISSO),
- Evropsko udruženje zaštite na radu i slične organizacije.

Sistem menadžmenta zdravljem i bezbednošću na radu se može definisati kao način na koji organizacija kontroliše rizike kroz menadžment procese (Standard OHSAS 18001).

U skladu sa definisanjem komponenata ljudskih resursa, razvoj ljudskih resursa se odvija kao razvijanje strukture znanja, kao razvijanje sistema motivacije i kao razvijanje sistema uloga i timova. Bavljenje razvojem ljudskih resursa u organizacijskoj praksi je, međutim, pretežno koncentrisano na razvijanje intelektualnog kapitala u ljudima firme, odnosno na razvoj njene strukture znanja. Samim tim uloga kadrovske službe u procesu implementacije sistema BZR-a je veoma važna, pa je potrebno posvetiti posebnu pažnju ulozi ove funkcije u navedenim procesima.

Za efikasnu obuku i razvoj kadrova i organizacije u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, a da bi bilo efikasno u smislu poslovnog uspeha, važno je dobro uvežban argument koji bi trebalo da bude povezan u napred sa poslovnom strategijom.

U menadžmentu razvoja postoje nedostatci između poslovne strategije i razvoja aktivnosti. One organizacije koje smatraju razvoj ljudskih resursa na strateškom nivo obično vide ključ za sprovođenje poslovne strategije na reaktivan način, ali i na način za koji obezbeđuje razvoj povoljnog radnog okruženja.

Izazovi koji postoje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu povezani su sa različitim društveno - ekonomskim promenama koje su oličinje savremenice. To se najbolje vidi kroz enormni rast malih i srednjih preduzeća koja zapošljavaju radnike mahom na određeno vreme, imaju visoku fluktuaciju radnika na različitim pozicijama čime je veoma narušena standardizacija zaštite. Naročito je važno reći da je teško pratiti stanje u ovoj oblasti u zemljama u tranziciji koje su po prirodi svog razvoja višerazložno podstaknuti da nude različite benefite investitorima koji zauzvrat zapošljavaju veliki broj stanovništa. Na ovaj način se utiče na rast privrede, ali se i te kako remeti oblasti bezbednosti na radu jer se radnicima nude poslovne pozicije za koje nisu ili su nedovoljno stručno usavršeni. Prema tome, sasvim je razumljivo što oblast zaštite stoji na tromeđi humanog, socijalnog i ekonomskog društvenog gledišta.

Razumevanje benefita ulaganja u sisteme zaštite na radu dugo je stavljano po strani, naročito je ni među radnicima, ali ni među poslodavcima nije dovoljno razvijena svest o neophodnosti iste. O ovoj temi se detaljnije počelo razmatrati tek pošto je uočen porast smrtnih ishoda i broja povreda na radu i to naročito težih telesnih povreda, ali i nakon što je u više aspekata pojednostavljen ljudskog rada pretendovao da bude zamenjen tehnologijom. Nakon što je utvrđeno da bi takav potez za privredni sistem na globalnom nivou bio poguban, jasno se iskristalisala potreba za razvojem efikasnog modela, sistema i tehnika zaštite ljudske radne snage. To je podstaklo promene međunarodnih razmera i pokretanje razvoja organizacija koje su u fokusu imale utemeljenje osnovnih radnih normi i principa. Iako je vrlo teško iste implementirati u sva zakonodavstva i pravni sistemi, prevashodno jer privredni razvoj nije svuda isti, došlo se do rešenja definisanju preporuka koje čine temelj za ulazak na međunarodno tržište rada.

Kroz pregled stanja u Republici Srbiji od 2009. do 2017. godine može se izvesti generalni zaključak da oblast bezbednosti i zdravlja na radu u prethodnom periodu nije mnogo usavršavana, odnosno da su sve evidentirane promene zapravo bile podstaknute spoljnim uticajima zahtevanim od strane Evropske unije ili Međunarodne organizacije rada. Na taj način je većina propisa ostala na formalnom nivou, bez većih i detaljnijih razvoja na nivou privrednih grana. Razlozi ovakvog stanja su prema mnogim stručnjacima suštinski povezane sa ekonomijom, odnosno činjenicom da većina

preduzeća teži ka tome da pozicionira svoj brend na visokokoncentrisanom tržištu i stekne profit, zanemarujući pri tome oblast zaštite na radu. Ovo se najbolje može videti na osnovu statističkih podataka o broju intervencija koje inspekcija vrši na godišnjem i višegodišnjem nivou, shodno tome da njihov broj nije ni malo zanemarljiv, šta više je prilično veliki kad se posmatra u odnosu na broj privrednih subjekata koji su aktivni članovi tržišnog sistema. U tom kontekstu je veoma važno u narednom periodu razvijati pravnu regulativu u smeru pojednostavljenja u analizi, sintezi i komparaciji podataka u oblasti zaštite, što bi znatno olakšalo inspekcijski nadzor, ali i pokazalo efikasnost zakonskih principa i pravnih propisa vezanih za radnu praksu.

U disertaciji su korišćena dva metodološka pristupa. U okviru prvog analizirani su zakoni, strategije i druga akta i dokumenta koja su relevantna za predmet istraživanja, kao i dostupna naučna građa iz nauka i naučnih disciplina: pravo, ekonomija, sociološke nauke, bezbednost. U okviru drugog metodološkog pristupa sprovedeni su strukturisani intervjuji sa nosiocima aktivnosti organizovanja funkcije bezbednosti i zdravlja na radu i ekspertima u ovoj oblasti, kao i zaposlenima u javnoj upravi.

U istraživanju su postavljene hipoteze, čija ispravnost je testirana sekundarnim i primarnim istraživanjem. Hipoteze postavljene u inicijalnoj fazi istraživanja realizovanog u okviru ove doktorske disertacije su sistematizovane kao opšta hipoteza, posebne hipoteze i pojedinačne hipoteze. Primarno istraživanje elemenata zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu odnosno bezbednosti i zdravlja zaposlenih viđeni iz ugla zaposlenih u organizacijama javne uprave Srbije, kao i nosioca organizacije pomenute aktivnosti i eksperata iz oblasti, urađeno je na stratificiranom slučajnom uzorku od 315 zaposlenih u organima javne uprave Republike Srbije, 20 nosilaca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu, 20 eksperata iz oblasti zdravlja, bezbednosti na radu i ljudskih resursa, kao i 10 nosilaca aktivnosti obezbeđenja i eksperata iz oblasti zdravlja, bezbednosti na radu i ljudskih resursa.

U početnoj fazi disertacije postavljene su hipoteze sistematizovane kao opšte, posebne i pojedinačne. Opšta hipoteza: *Stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu organizacija unutar javne uprave Republike Srbije nije datost, već je uslovljena brojnim internim i eksternim faktorima, dokazivana je kroz set od četiri posebne hipoteze, metodom od "specifičnog ka opštem".*

Prvim delom istraživanja na temu bezbednosti i zdravlja na radu dokazivane su prve 3 od 4 posebnih hipoteza definisanih ovim istraživanjem. Poslednja posebna hipoteza koja se tiče valorizacije zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije je dokazivana posebnim istraživanjem.

Sve hipoteze su dokazane, osim prve pojedinačne hipoteze (PH1), jer je ova hipoteza opovrgнута empirijskim rezultatima obezbeđenim primarnim istraživanjem. Ista konstatacija važi za

prvu posebnu hipotezu H1 u okviru koje je formulisana prva pojedinačna hipoteza PH1. Naime, koreaciona analiza na relaciji organizaciona kultura i uticaj formalnih lidera sa jedne strane i poštovanje zakonske regulative u domenu bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi i subjektivni osećaj zaposlenih o brizi za njihovo zdravlje, sa druge strane je postojanje slabe do umerene negativne korelacije između ove dve kategorije indikatora. Izведен je zaključak o postojanju visokog stepena poštovanja zakonske regulative u domenu bezbednosti i zdravlja na radu i visok subjektivni osećaj zaposlenih o brizi za njihovo zdravlje, koji je empirijski potvrđen istraživanjem stavova ispitanika, nije posledica organizacione kulture zasnovane na poštovanju prava zaposlenih i formalnih lidera kroz izgradnju dobrih inetrpersonalnih i intersektorskih odnosa.

LITERATURA

Referentna literatura

1. Alli, B. [2008]. Fundamentals principles of occupational health and safety. International Labour Office. Geneva.
2. Armin Bogdandy, Rüdiger Wolfrum, Jochen Bernstorff, Philipp Dann, Matthias Goldmann. [2010]. Beiträge zum ausländischen öffentlichen Recht und Völkerrecht 210, Publisher: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
3. Armstrong, M., Taylor, S. [2014]. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan page.
4. Astwhappa, K. [2013]. Human Resource Management, 7/edition. McGraw Hill Education. str.
5. Baltezarević V. [2008]. Poslovno pravo Beograd: Megatrend.
6. Baltezarević, V. [2009]. Poslovno pravo za menadžere, Ćuprija: Clipart.
7. Bazić M., Danilović N., [2015]. Nacrt naučne zamisli projekta istraživanja, Megatrend revija, vol. 12, br. 2, str. 17-31.
8. Bogićević Milikić, B., [2015]. Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski fakultet Beograd.
9. Boljević, A. R., Premović, J. D., & Stojanović-Aleksić, V. R. [2014]. Ljudski resursi kao faktor kreiranja konkurenčkih prednosti turističkih preduzeća. Tehnika, 69(1), 145-150.
10. Boshkoska, M. [2017]. Socijalni i ekonomski aspekti ljudske sigurnosti. Ekonomski horizonti, 19(1), 61-74.

11. Caldwell, C. [2018]. Safety Culture and High-Risk Environment a leadership perspective. Boca Raton: CRC press.
12. Caldwell, C. [2018]. Sustainable Improvements in Environment Safety and Health, CRC Press.
13. Crisis and IHRM Crisis, Internationalisation and HRM in Project-Based Organisations: The Tale of SOFMAN Konstantinos Tasoulis and Maria Progoulaki, dostupno u okviru: Malik A. (2018). Strategic Human Resource Management and Employment Relations-Springer Singapore.
14. Čiplić, S., Marinković, D., & Lazar, Ž. [2016]. Racionalizovana decentralizacija i njen uticaj na položaj građana i nacionalnih manjina u Republici Srbiji. Sociološki pregled, 50(1), 23-39.
15. Čiplić, S., Martinović, A., & Rajić, N. [2016]. Ustavni okviri procesa decentralizacije i reforme upravljanja državom na primerima Srbije i Hrvatske. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 50(1), 161-182.
16. Damjanović M., Đorđević S., [1995]. Izazovi modernoj upravi i upravljanju: herstomatija, Timit, Pravni fakultet, Fakultet političkih nauka, Beograd.
17. Dessler, G., [2007]. Osnovni menadžmenta ljudskih resursa, četvrto izdanje, Beograd: Datastatus.
18. Dessler, G., [2013]. The Strategic Role of Human Resource Management, 13th edition, Prentice Hall.
19. Devon, A. [2014]. Human security concept in political and academic circles. Tehnički glasnik, 8(3); 309-313
20. Dimitrijević P., [1964]. Javna uprava. Niš.
21. Đorđević, Z. N., & Trandafilović, S. K. [2016]. Racionalizacija javne uprave. Vojno delo, 68(2), 188-197.
22. EC Europa ec.europa.eu/consumers/safety/committees/wks_pres2_11122007.pdf (datum pristupa 02.20.2017. godine)
23. Etinski, R. M. [2018]. Međusobni odnos Evropske konvencije o ljudskim pravima i Arhuske konvencije. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 52(1), 1-15.
24. Euro standard <http://www.eurostandard.rs/ohsas-18001-sistem-menadzmenta-zastitom-zdravlja-i-bezbednoscu-na-radu/> (datum pristupa 02.10.2017. godine)
25. Franceško, M., Mirković, B., [2008]. Organizaciono ponašanje, Banja Luka.
26. Grinberg, Dž., Baron, R., [1998]. Ponašanje u organizacijama: razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada, Želnid, Beograd.

27. Grinberg, Dž., Baron, R., [1998]. Ponašanje u organizacijama: razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada, Želnid, Beograd.
28. Grupa autora [2017]. Vodič o ljudskim pravima i biznisu: Srbija. Beograd: Belgrade Centre for Human Rights, The Danish Institute for Human Rights. dostupno na: <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/nyheder/Country%20Guide%20Serbia%20%28FINAL%20Serbian%20August%202016%29.pdf> (datum pristupa 02.05.2017. godine).
29. Hopkins, A. 2010. Failure to Learn: The BP Texas City Refinery Disaster. Sydney, Australia: CCH.
30. Ilić M, Živković Z, „Menadžment ljudskim resursima u državnoj upravi i javnom sektoru Republike Srbije“, 8. Simpozijum SINERGIJA 2011, ISBN 978-99955-26-21-4.
31. Ilić, M. [2017]. Osnove ekonomije finansija i računovodstva. Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije. Beograd.
32. Ilić, M. [2018]. Menadžment ljudskih resursa – praktikum. Beograd: Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije, ITS – Beograd.
33. Ilić, M. [2018]. Menadžment ljudskih resursa – udžbenik. Visoka škola strukovnih studija ITS – Beograd.
34. Janićijević N, [2013]. Organizaciona kultura i menadžment, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd.
35. Janićijević, N., [2008]. Organizaciono ponašanje, Beograd: Datastatus.
36. Johnson, G., Scholes, G., Whittington, K., [2008]. Exploring Corporate Strategy, 8th edition, Prentice Hall, Harlow.
37. Joško O, i drugi, [2012]. Menadžment i organizacija, Fakultet organizacionih nauka, Beograd.
38. Jovanović, P. [2011]. Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 45(3), 141-161.
39. Jovanović, P. P., & Božićić, D. M. [2016]. Zaštita i bezbednost zaposlenih na radu. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 50(3), 753-771.
40. Košutić B., Uvod u velike pravne sisteme današnjice, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2008.
41. Kotler, F, and Li, N. [2007]. Korporativna društvena odgovornost, Hesperia.edu, Beograd i ekonomski fakultet, Beograd.

42. Kulić Ž, Marković A, [2011]. Osnovi upravljanja ljudskim resursima, Fakultet za obrazovanje diplomiranih pravnika i diplomiranih ekonomista za rukovodeće kadrove, Novi Sad.
43. Kvalitet <http://www.kvalitet.org.rs/standardi/ohsas-18000-sistem-upravljanja-zastitom-zdravlja-i-bezbednoscu-na-radu> (datum pristupa 02.10.2017. godine)
44. Lalović, P. [2017]. Uticaj liderstva na kulturu bezbednosti. Ekonomija: teorija i praksa, 10(2), 65-77. Đorđević V. [1996]. Biostatistika u medicini rada. In: Vidaković A, editor. Medicina rada I. Beograd: Institut za medicinu rada i radiološku zaštitu Kliničkog Centra Srbije 508-13.
45. Lilić, S. [2007]. Poslovi državne uprave u zakonodavstvu i novom ustavu Srbije. Projekat „Razvoj pravnog sistema Srbije i hamonizacija sa pravom Evropske unije (pravni, ekonomski i sociološki aspekti) Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu.“
46. Lilić, S. [2014]. Upravno pravo upravno procesno pravo, osmo izdanje. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
47. Lukić, R. Košutić B.[2008]. Uvod u pravo. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu.
48. Maksimović, A. [2013]. Lokalna samouprava u vertikalnoj organizaciji vlasti. Pravno-Ekonomska Pogledi, br. 2/13.
49. Marković, R. [1987]. Teorijskopravni i ustavnopravni model autonomije. Niš: Federacija i Federalizam.
50. Martinović M, Tanasković Z, [2014]. Menadžment ljudskih resursa, Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija, Užice.
51. Martinović, A. [2000-2001]. O decentralizaciji državne vlasti. Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 34-35(1-3), 177-185.
52. Mathis, R, Jackson, J. Valentine, S. Meglich, P. [2017]. Human Resource Management, 15th edition, Cengage.
53. McClelland, S. [1994]. ‘Gaining competitive advantage through strategic management development’
54. Milosavljevic G, Radovic V, Kovacevic Vukovic M, Catovic J, Opacina D, Drvendžija J, [2010]. Trening i razvoj – savremeni teorijski aspekti, Fakultet organizacionih nauka, Beograd.
55. Milosavljević B., [2009]. Sistem lokalne samouprave u Srbiji, Stalna konferencija Gradova i opština, Beograd.
56. Milosavljević, G. [2008].Trening i razvoj, Fakultet organizacionih nauka, Beograd.

57. Milovančević, M., [2015]. Upravljanje ljudskim resursima u inženjerskom menadžmentu, Mašinski fakultet u Nišu, Niš, str. 2.
58. Narančić, M. [2017]. Moralna dimenzija, etički principi i standardi u implementaciji ljudskih prava u ratu. Vojno delo, 69(5), 258-278.
59. Nikolić, M. M., Raičević, M., & Prokopović, K. S. [2011]. Menadžment ljudskih resursa u javnoj upravi. Ekonomika, 57(1), 184-192.
60. Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P., [2006]. Menadžment ljudskih potencijala, Zagrebačka škola ekonomije škole i menadžmenta.
61. OHSAS Standard 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series)
62. Oliver E. Williamson. [1996]. The mechanisms of Governance. Oxford University Press.
63. Paunović – Pfaf, J. [2010]. Poslodavac i bezbednost i zdravlje na radu. Tehpro, Beograd.
64. Paunović, M., Špiler, M., & Paunović, D. [2015]. Uticaj motivacije i organizacionog ponašanja na produktivnost rada. Tekstilna industrija, 63(4), 27-44.
65. Pejić, I. (2007) Decentralizacija vlasti i organizovanje regionalnih jedinica. Niš. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu.
66. Petković, M., [2008]. Organizaciono ponašanje sa menadžmentom ljudskih resursa, CID Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Drugo izdanje, Beograd.
67. Petrović, L., & Sinkovski, S. [2012]. Korporativna bezbednost - osnove zaštite biznisa i preduzetništva. Bezbednost, Beograd, 54(3), 86-109.
68. Petrović, M., Janićijević, N., Bogićević Milikić, B., Aleksić Mirić, A., [2014]. Organizacija, CID Ekonomskog fakulteta, Beograd.
69. Petrović, M., Janićijević, N., Bogićević Milikić, B., Aleksić Mirić, A., [2014]. Organizacija, CID Ekonomskog fakulteta, Beograd.
70. Pinto, J. [2013]. Project Management Achieving Competitive Advantage. Third Edition. Pearson.
71. Popović, S. [1979]. Upravno pravo: opšti deo, 9. izmenjeno i dopunjeno izd. - Beograd: Savremena Administracija.
72. Popović, S. Marković, B. Petrović M. [2002]. Upravno pravo – opšti deo, Beograd. str. 121–126.
73. Priručnik za polaganje Državnog stručnog ispita, Republika Srbija-Ministarstvo za državnu upravu i lokalnu samoupravu, Beograd, [2008].
74. Priručnik za procenu rizika EU. [2006]. Evropska agencija za zdravlje i bezbednost na radu, Beograd

75. Procena rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, Ministarstvo rada i socijalne politike, [2009].
76. Pržulj, Ž., [2011]. Menadžment ljudskih resursa, Novi sad: Educons.
77. Rakić, T. [2018]. Motivacija za bezbednost i zdravlje na radu kao element upravljanja profesionalnim rizikom. T. Z. Rakić, Niš.
78. Robbins S, Coulter M, [2012]. Management, 11th edition, Pearson International Edition, Prentice Hall, dostupno na <https://shankar9119.files.wordpress.com/2013/07/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf-qwerty80.pdf> (datum pristupa 02.10.2017. godine)
79. Robbins S, Judge T, [2013]. Organizational Behavior, 15th edition, Pearson.
80. Robbins, S. [2013]. Organization Behavior, Concepts, Controversies, Applications, Prentice Hall, New Jersey.
81. Schein, E. 2004. Organizational Culture and Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
82. Simić, I. [2017]. Zajednica srpskih opština kao srednji nivo upravne vlasti na Kosovu i Metohiji u skladu sa Briselskim sporazumom. Megatrend revija, 14(3), 37-46.
83. Simonović, Z., Simić, V. & Todorov, J. 2014, "Sistem zdravstvenog, penzionog i invalidskog osiguranja poljoprivrednika u Srbiji", Ekonomika, vol. 60, br. 1, str. 140-147.
84. Snežana, Ž., Miodrag, M., & Tomislav, R. [2017]. Upravljanje psihosocijalnim rizicima. Safety Engineering, 7(2), 92-98.
85. Sokov, I. (2012) Human security as the universal value. Journal of Human Security, 8(1); 68-79
86. Spicker, P. [2000]. The welfare state: A general theory. London, UK: Sage.
87. Stančetić V., [2012]. Reforma upravljanja u savremenoj državi, Službeni glasnik, Beograd.
88. Symoniders J, Volodin V. A Guide to Human Rights, Institutions, Standards, Procedures. Paris: UNESCO; 2001.
89. Tomić, N., Cvetković, D. [2016]. Trendovi zdravlja i bezbednosti na radu u Republici Srbiji. Univezitet Singidunum, departman za postdiplomske studije, Beograd.
90. Tomović, D. [2011]. Procena rizika u oblasti bezbednosti i zdravlju na radu, Centar za edukaciju Tehpro. Beograd.

91. Trbović A.Đukanović D., Knežević B., [2010]. Javna uprava i evropske intergacije Srbije, Fakultet za ekonomiju, finansije i administraciju Univerziteta Singidunum, Beograd.
92. Vasić, D. [2009]. Upravljanje ljudskim resursima – izvor poslovne uspešnosti. Novi Sad: Unija fakulteta Jugoistične Evrope.
93. Vaughn, D. 1996. The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture and Deviance at NASA. Chicago, IL: University of Chicago Press.
94. Veselinović, P. [2014]. The reform of the public sector as the key determinant of the transition economy of the Republic of Serbia. Ekonomski horizonti, vol. 16, br. 2, str. 137-155
95. Vranješ, N., & Vranješ, A. [2016]. Odnosi s javnošću u javnoj upravi Republike Srpske. Politeia, 6(11), 151-167.
96. Vučetić, D. Janićijević, D. [2006]. Decentralizacija kao polazište daljeg razvoja Srbije – priručnik. Nacionalna koalicija za decentralizaciju. Niš: Centar za razvoj građanskog društva PROTECTA.
97. Watkins, J. [1987]. ‘Management development policy in a fast-changing environment:’, Management Education and Development.
98. Weber M. [1947]. The theory of Social and Economic Organization, Free Press.
99. Weber M. [1947]. The theory of Social and Economic Organization, Free Press.
100. Wiśniewski, B., Zwęgliński, T., & Socha, R. [2016]. Javne uprave, javni poslovi – međusobni odnosi u kontekstu poljskog iskustva u oblasti bezbednosti i upravljanja sigurnošću. Facta universitatis - series: Working and Living Environmental Protection, 13(3), 189-196.
101. Živković, S. [2011]. Uloga i značaj lica za bezbednost i zdravlje na radu u privrednim društvima u Republici Srbiji. Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu, Niš.
102. Živković, S., & Petrović, D. [2015]. Integrisani model zaštite - ISO 45001 kao budućnost standarda bezbednosti i zaštite zdravlja. Megatrend revija, 12(3), 165-182.

Ostali formalni izvori

1. Evropska konvencija o ljudskim pravima, Evropski sud za ljudska prava Council of Europe, Strasbourg. Dostupno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_BOS.pdf. (datum pristupa 10.09.2018. godine).
2. Evropska povelja o lokalnoj samoupravi akt Saveta Evrope (ETC No. 122).
3. Izveštaj o radu za 2017. godinu, (2018). Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Beograd.
4. Join in building a culture on prevention on OSH, brošura. (2015). International Labour Organization, dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/-/ro-geneva/-/sro-budapest/documents/publication/wcms_387178.pdf (datum pristupa 18.12.2018. godine).
5. Konvencija br. 135 o radničkim predstavnicima (ratifikovana u RS 1981. godine)
6. Konvencija br. 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini (ratifikovana u RS 1987. godine)
7. Konvencija br. 161 o službama medicine rada (ratifikovana u RS 1989. godine)
8. Konvencija br. 81 o inspekciji u industriji i trgovini (ratifikovana u RS 1956. godine)
9. Krivični zakonik ("Sl. glasnik RS", br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016).
10. Nacionalna strategija bezbednosti i zdravlja na radu 2013-2017
<http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/bezbednost/Strategija%20bezbednosti%20i%20zdravlja%20na%20radu%20u%20RS%20za%20period%20od%202013%20do%202017.pdf> (datum pristupa 27.10.2017. godine)
11. Plan inspeksijskog nadzora Inspektorata za rad za 2019. godinu. (2019). Inspektorat za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/izvestaji-o-radu-plan-inspeksi.html> (datum pristupa 02..01.2019. godine).
12. Poseban kolektivni ugovor za državne organe ("Sl. glasnik RS", br. 25/2015, 50/2015, 20/2018 i 34/2018)
13. Poseban kolektivni ugovor za državne organe ("Sl. glasnik RS", br. 25/2015, 50/2015, 20/2018 i 34/2018).
14. Pravilnik o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini ("Sl. glasnik RS", br. 72/2006, 84/2006 - ispr., 30/2010 i 102/2015).
15. Rezolucija o pridruživanju Republike Srbije Evropskoj Uniji ("Službeni glasnik RS", br. 112/2004)
16. Strategija bezbednosti i zdravlja na radu za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na: https://www.minrzs.gov.rs/files/strategija_bezbednosti_i_zdravlja_na_radu_u_rs_za_period_2018-2022._godine__1_.pdf (pristupljeno poslednji put 17.12.2018 godine).

17. Strategija reforme državne uprave u Republici Srbiji, oktobar 2004, Vlada Republike Srbije.
18. Strategija reforme javne uprave u Republici Srbiji (Sl. Glasnik RS br 9/14 , 42/14 - ispravka).
19. Universal Declaration of Human Rights. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>. (datum pristupa 20.07.2018. godine).
20. Uredba o upravnim okruzima ("Sl. glasnik RS", br. 15/2006).
21. Ustav Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 1/1990)
22. Ustav Republike Srbije (Sl. Glasnik RS, br. 98/2006)
23. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (Sl. Glasnik RS, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 – dr. Zakon)
24. Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. Glasnik RS, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – usklađeni din.iz., 8/2013 – usklađeni din.iz., 47/2013, 108/2013, 6/2014 – usklađeni din.iz., 57/2014, 68/2014 – dr.zakon, 5/2015 – usklađeni din.iz., 112/2015 i 5/2016 – usklađeni din.iz.,)
25. Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05-ispravka, 83/05-ispravka, 64/07, 67/07-ispravka i 116/08)
26. Zakon o državnim službenicima (Sl. Glasnik RS, br. 79/2005, 81/2005 - ispr., 83/2005 – ispr., 64/2007, 67/2007 - ispr., 116/2008, 104/2009, 99/2014 i 94/2017)
27. Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007 i 95/2010).
28. Zakon o državnoj upravi ("Sl. glasnik RS", br. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 i 30/2018 - dr. zakon)
29. Zakon o državnoj upravi (Sl. Glasnik RS, br. 79/2005, 101/2007, 95/2010 i 99/2014)
30. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima („Sl. glasnik RS“, br. 94/2017)
31. Zakon o javnim agencijama (Sl. Glasnik RS, br. 18/2005)
32. Zakon o javnim službama (Sl. Glasnik RS, br. 42/91, 71/94, 79/05)
33. Zakon o lokalnoj samoupravi (Sl. Glasnik RS, br. 129/2007)
34. Zakon o ministarstvima ("Sl. glasnik RS", br. 44/2014, 14/2015, 54/2015, 96/2015 - dr. zakon i 62/2017)
35. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. Glasnik RS, br. 34/2003, 64/2004 – odluka USRS, 84/2004 – dr. zakon, 85/2005, 101/2005 – dr.zakon, 63/2006 – odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 i 142/2014).
36. Zakon o potvrđivanju Evropske povelje o lokalnoj samoupravi ("Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori ", br. 70/2007).
37. Zakon o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje („Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori“, broj 42/09)

38. Zakon o potvrđivanju Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica i Republike Srbije sa druge strane ("Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori", br. 83/2008)
39. Zakon o privremenom uređivanju osnovica za obračun i isplatu plata, odnosno zarada i drugih stalnih primanja kod korisnika javnih sredstava ("Sl. glasnik RS", br. 116/2014)
40. Zakon o radu (Sl. Glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US)
41. Zakon o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja („Sl. glasnik RS“, br. 120/04, 54/07, 104/09 i 36/10)
42. Zakon o teritorijalnoj organizaciji Republike Srbije (Sl. Glasnik RS, br. 129/2007)
43. Zakon o Vladi (Sl. Glasnik RS, br. 55/2005, 71/2005, 101/2007, 65/2008, 72/2012)
44. Zakon o zdravstvenom osiguranju (Sl. Glasnik RS, br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 – odluka US, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126 / 2014 – odluka US, 106/2015 i 10/2016 – dr.zakon).
45. Zakon o predsedniku Republike (Sl. Glasnik RS, br. 111/07)
46. Zakon o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti (Sl. Glasnik RS, br. 36/2009, 88/2010 i 38/2015).
47. Zakon o zapošljavanju stranaca (Sl. Glasnik RS, br. 128/2014 i 113/2017)
48. ISO 45001 Occupational health and safety <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html> datum pristupa 29.06.2018. godine).

Ostali izvori

- Paragraf <https://www.paragraf.rs/propisi/> (datum pristupa 02.10.2017. godine).
- Vlada Republike Srbije <http://www.srbija.gov.rs/>. (datum pristupa 02.10.2017. godine).
- Ministarstvo državne uprave i lokalni samouprave <http://www.mduls.gov.rs/> (datum pristupa 02.10.2017. godine).
- Narodna skupština Republike Srbije <http://www.parlament.gov.rs/> (datum pristupa 02.10.2017. godine).
- Međunarodna organizacija rada <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (datum pristupa 02.10.2017. godine).
- International Labour Organisation <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (datum pristupa 02.10.2017. godine).

- TQM konsalting <http://www.tqmconsulting.com/usluge/standardi/sistemi-menadzmenta/ohsas-18001.html?start=3> (datum pristupa 02.10.2017. godine).
- CIS <http://www.cis.org.rs/sr-lat/propisi?kategorija=2&oblast=5&parent=11> (datum pristupa 02.10.2017. godine).
- Aarhus centres <https://aarhus.osce.org/sr/node/12> (datum pristupa 10.09.2018. godine).
- Ekonomski komisija Ujedinjenih nacija za Evropu (UNECE) oficijalna web stranica <http://www.unece.org/env/pp/introduction.html> (datum pristupa 10.09.2018. godine).
- The Global Compact Network Serbia <http://www.ungc.rs/globalni-dogovor/sta-je-globalni-dogovor/>. (datum pisača 11.09.2018. godine).
- Međunarodna organizacija rada <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (datum pristupa 30.12.2017. godine).
- Ministarstvo za rad zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja <https://www.minrzs.gov.rs/> (datum pristupa 04.09.2018. godine).
- Sindikalni priručnik, dostupno na: <http://www.caruk.rs/wp-content/uploads/Bezbednost-i-zdravlje-na-radu1.pdf> (datum pristupa 16.12.2018).
- Agencija za bezbednost i zdravlje u radnoj i životnoj sredini. (2006). Bezbednost i zdravlje na radu: direktive Evropske unije. Grafostil, Kragujevac, str. 110 – 113.
- Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Republici Srbiji, domaćinstva/pojedinci/preduzeća 2017, Beograd, dostupno na: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20176006.pdf> (datum pristupa: 21.11.2018. godine).
- Agenda 2030 i Srbija <https://rsjp.gov.rs/%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0-2030-%D0%B8-%D1%81%D1%80%D0%B1%D0%B8%D1%98%D0%B0/> (datum pristupa 01.01.2018.).
- Svetski izveštaj o socijalnoj zaštiti za 2017. - 19. Međunarodne organizacije rada, dostupan na: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm (datum pristupa 01.01.2018.).
- European Agency for Safety Health at Work <https://osha.europa.eu/en> (datum pristupa 04.09.2018. godine).
- Vitas Belgija <http://www.vitas.be/> (datum pristupa 12.12.2018. godine).
- Absence Insight web portal <https://absenceinsight.eu/> (datum pristupa 20.12.2018. godine).
- RZZO za bolovanje tokom 2008. isplatio 6 milijardi <https://www.rfzo.rs/index.php/arhiva-vesti/30-bolovanja2008> (datum pristupa 20.12.2018. godine).

- Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje <http://www.pio.rs/cir/> (datum pristupa 20.12.2018. godine).
- Injury Facts – National Safety Council <https://www.nsc.org/membership/member-resources/injury-facts> (datum pristupa 20.12.2018. godine).
- Inspektorat za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije <https://www.minrzs.gov.rs/inspektorat-za-rad.html> (datum pristupa 15.12.2018. godine).
- Republički fond za zdravstveno osiguranje <https://www.rfzo.rs/> (datum pristupa 12.12.2018. godine).
- Fond za socijalno osiguranje vojnih osiguranika <http://www.fsovo.mod.gov.rs/> (datum pristupa 12.12.2018. godine).
- Fond za razvoj Republike Srbije <https://fondzarazvoj.gov.rs/cir> (datum pristupa 12.12.2018. godine).
- Fond za inovacionu delatnost <http://www.inovacionifond.rs/> (datum pristupa 12.12.2018. godine).
- Institut za javno zdravlje Srbije “Milan Jovanović – Batut“, 2012. <http://www.batut.org.rs/> (datum pristupa 18.12.2018. godine).
- Deepwater Horizon Study Group (DHSG). 2011. Final report on the investigation of the Macondo Well blowout. Retrieved from http://ccrm.berkeley.edu/pdfs_papers/bea_pdfs/dhsgfinalreport-march2011-tag.pdf (datum pristupa 12.09.2018. godine).
- Ministarstvo rada i imigracije SAD Ministry of Labor and Immigration. (2010). Encuesta de calidad de vida en el trabajo: Síntesis de resultados. Retrieved from <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvtsint2010/ANE/Sintesis.htm>. (datum pristupa 20.02.2018. godine).

SPISAK SLIKA I TABELA

Spisak slika

Slika 1 Kome je potreban menadžment	32
Slika 2 Organi u sistemu državne uprave.....	43
Slika 3 Osnovni aspekti OSHA standarda.....	62
Slika 4 Model kadrovskog informacionog sistema.....	70
Slika 5 Istorische faze gradacije jake organizacione kulture bezbednosti.....	84

Slika 6 Procesi u radu kadrovske službe na implementaciji BZR	92
Slika 7 Verovatnoća rizika	101
Slika 8 Proces upravljanja rizikom	102
Slika 9 Posledice izdvojenih opasnosti	106
Slika 10 Sugestija za mere za smanjenje opasnosti i štetnosti	110
Slika 11 Skrin šot ankete Istraživanje elemenata zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu viđeni iz ulga zaposlenih u organizacijama javne uprave	112

Spisak tabela u tekstu

Tabela br. 1 Ministarstva Republike Srbije sa organima uprave u sastavu.....	44
Tabela br. 2 Posebne organizacije	46
Tabela br. 3 Službe Vlade i Kabineti	47
Tabela br. 4 Upravni okruzi.....	48
Tabela br. 5 Prava i principi	54

Spisak grafikona

Grafikon 1. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između različitih indikatora definisanih istraživanjem.....	165
Grafikon 2. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između različitih indikatora definisanih istraživanjem.....	169
Grafikon 3. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između socijalne brige o zaposlenima i sklonosti povređivanju	172
Grafikon 4. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između humanih uslova rada i sklonosti povređivanju	174
Grafikon 5. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između valorizacije zaposlenih i stavova o uticaju nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih.....	190
Grafikon 6. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između valorizacije zaposlenih i stavova o uticaju razvoja menadžmenta ljudskih resursa na valorizaciju zaposlenih	192
Grafikon 7. Utvrđivanje stepena međuzavisnosti (korelacije) između različitih internih i eksternih faktora i zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije	193

Spisak tabela u primarnom israživanju

Tabela istraživanja 1 Struktura uzorka sa stanovišta vrste ispitanika	113
Tabela istraživanja 2 Struktura uzorka prema polu ispitanika	115
Tabela istraživanja 3 Struktura uzorka prema starosti ispitanika	115
Tabela istraživanja 4 Struktura uzorka sa stanovišta dužine zaposlenja u organima javne uprave Republike Srbije	116
Tabela istraživanja 5 Struktura uzorka sa stanovišta stručne spreme ispitanika	116
Tabela istraživanja 6 Struktura uzorka prema institucije u kojoj su zaposleni učesnici istraživanja	117
Tabela istraživanja 7 Struktura uzorka prema vrsti radnog angažmana zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije	118
Tabela istraživanja 8 Struktura uzorka prema vrsti funkcije koju obavljaju intervjuisani učesnici	119
Tabela istraživanja 9 Struktura uzorka prema dužini obavljanja predmetne funkcije učesnika istraživanja.....	119
Tabela istraživanja 10 Struktura uzorka prema stručnoj spremi učesnika istraživanja	120
Tabela istraživanja 11. Pitanja za ispitivanje stavova zaposlenih u javnoj upravi u vezi elemenata zdravlja i bezbednosti na radu	122
Tabela istraživanja 12. Odgovori ispitanika na pitanje P1	125
Tabela istraživanja 13. Odgovori ispitanika na pitanje P2	125
Tabela istraživanja 14. Odgovori ispitanika na pitanje P3	126
Tabela istraživanja 15. Odgovori ispitanika na pitanje P4.....	127
Tabela istraživanja 16. Odgovori ispitanika na pitanje P5	128
Tabela istraživanja 17. Odgovori ispitanika na pitanje P6	129
Tabela istraživanja 18. Odgovori ispitanika na pitanje P7	130
Tabela istraživanja 19. Odgovori ispitanika na pitanje P8.....	131
Tabela istraživanja 20. Odgovori ispitanika na pitanje P9	131
Tabela istraživanja 21. Odgovori ispitanika na pitanje P10	132
Tabela istraživanja 22. Odgovori ispitanika na pitanje P11	133
Tabela istraživanja 23. Odgovori ispitanika na pitanje P12	133
Tabela istraživanja 24. Odgovori ispitanika na pitanje P13	134
Tabela istraživanja 25. Odgovori ispitanika na pitanje P14	135
Tabela istraživanja 26. Odgovori ispitanika na pitanje P15	135

Tabela istraživanja 27. Prosečna vrednost faktora rizika radnog mesta u skladu sa percepcijom zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije.....	136
Tabela istraživanja 28. Odgovori ispitanika na pitanje P16.....	137
Tabela istraživanja 29. Odgovori ispitanika na pitanje P17	137
Tabela istraživanja 30. Odgovori ispitanika na pitanje P18	138
Tabela istraživanja 31. Odgovori ispitanika na pitanje P19	139
Tabela istraživanja 32. Odgovori ispitanika na pitanje P20	139
Tabela istraživanja 33. Odgovori ispitanika na pitanje P21	140
Tabela istraživanja 34. Odgovori ispitanika na pitanje P22	141
Tabela istraživanja 35. Odgovori ispitanika na pitanje P23	142
Tabela istraživanja 36. Odgovori ispitanika na pitanje P24	142
Tabela istraživanja 37. Odgovori ispitanika na pitanje P25	143
Tabela istraživanja 38. Odgovori ispitanika na pitanje P26	144
Tabela istraživanja 39. Odgovori ispitanika na pitanje P27	145
Tabela istraživanja 40. Prosečna vrednost faktora koji određuju zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u skladu sa percepcijom zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije	145
Tabela istraživanja 41. Pitanja korišćena za intervjuisanje nosilaca obezbeđenja zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije	147
Tabela istraživanja 42. Odgovori ispitanika na pitanje I1	148
Tabela istraživanja 43. Odgovori ispitanika na pitanje I2	149
Tabela istraživanja 44. Odgovori ispitanika na pitanje I3	150
Tabela istraživanja 45. Odgovori ispitanika na pitanje I4	151
Tabela istraživanja 46. Odgovori ispitanika na pitanje I5	152
Tabela istraživanja 47. Odgovori ispitanika na pitanje I6	152
Tabela istraživanja 48. Odgovori ispitanika na pitanje I7	153
Tabela istraživanja 49. Prosečna vrednost faktora koji određuju zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu u skladu sa percepcijom ,nosilaca obezbeđenja zaštite zdravlja i bezbednosti na raduu javnoj upravi Republike Srbije i eksperata iz predmetne oblasti	154
Tabela istraživanja 50. Odgovori ispitanika na pitanje I9	155
Tabela istraživanja 51. Odgovori ispitanika na pitanje I10	155
Tabela istraživanja 52. Odgovori ispitanika na pitanje I11	156
Tabela istraživanja 53. Odgovori ispitanika na pitanje I12	157
Tabela istraživanja 54. Odgovori ispitanika na pitanje I13	158
Tabela istraživanja 55. Stavovi ispitanika o uticaju organizacione kulture na zaštitu zdravlja	160
Tabela istraživanja 56. Stavovi ispitanika o uticaju formalnih lidera na zaštitu zdravlja	161

Tabela istraživanja 57. Stavovi ispitanika o poštovanju zakonske regulative u oblasti zdravlja i bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije	162
Tabela istraživanja 58. Stavovi ispitanika o bezbednosti na radu u javnoj upravi Republike Srbije	163
Tabela istraživanja 59. Stavovi ispitanika o uticaju svesti o postojanju regulativnih tela i internih i esternih kontrola i revizija na poštovanje regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi Republike Srbije.....	167
Tabela istraživanja 60. Stavovi ispitanika o uticaju pritiska javnosti na poštovanje zakonske regulative u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u javnoj upravi Republike Srbije.....	168
Tabela istraživanja 61. Sumarni pokazatelji stavova ispitanika o uticaju socijalne brige o zaposlenima na sklonost povređivanja.....	171
Tabela istraživanja 62. Stavovi ispitanika o uticaju humanih uslova rada na zadovoljstvo, produktivnost i sklonost povređivanju	173
Tabela istraživanja 63. Pitanja za ispitivanje stavova zaposlenih u javnoj upravi u vezi položaja zaposlenih kao ključnog resursa javne uprave	175
Tabela istraživanja 64. Odgovori ispitanika na pitanje P1	177
Tabela istraživanja 65. Odgovori ispitanika na pitanje P2	177
Tabela istraživanja 66. Odgovori ispitanika na pitanje P3	178
Tabela istraživanja 67. Odgovori ispitanika na pitanje P4.....	179
Tabela istraživanja 68. Odgovori ispitanika na pitanje P5	180
Tabela istraživanja 69. Odgovori ispitanika na pitanje P6	180
Tabela istraživanja 70. Prosečna vrednost faktora koji determinišu valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije	181
Tabela istraživanja 71. Odgovori ispitanika na pitanje P7	182
Tabela istraživanja 72. Odgovori ispitanika na pitanje P8	183
Tabela istraživanja 73. Odgovori ispitanika na pitanje P9	183
Tabela istraživanja 74. Odgovori ispitanika na pitanje P10	184
Tabela istraživanja 75. Odgovori ispitanika na pitanje P11	185
Tabela istraživanja 76. Odgovori ispitanika na pitanje P12	186
Tabela istraživanja 77. Prosečna vrednost faktora koji determinišu valorizaciju zaposlenih kao ključnog resursa u javnoj upravi Republike Srbije	186
Tabela istraživanja 78. Stavovi ispitanika o valorizaciji zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije	188
Tabela istraživanja 79. Stavovi ispitanika o uticaju nacionalne kulture na valorizaciju zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije	189

PRILOZI

PRILOG 1 – ANKETNI LIST ZAPOSLENI

ISTRAŽIVANJE ELEMENATA ZDRAVLJA ZAPOSLENIH I BEZBEDNOSTI NA RADU VIĐENI IZ UGLA ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJAMA JAVNE UPRAVE SRBIJE

Poštovane kolege,

U svrhu sprovođenja primarnog istraživanja za potrebe doktorske disertacije, planirano je intervjuisanje zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije. Ispred Vas se nalazi Upitnik u okviru Ankete o istraživanju stavova zaposlenih u javnoj upravi o elementima sistema zaštite i bezbednosti i zdravlja na radu. Cilj istraživanja je da utvrdi nivo Vašeg zadovoljstva merama koje postoje u organizaciji u kojoj ste zaposleni, a koje se odnose na zaštitu Vašeg zdravlja i bezbednosti, odnosno na sprečavanje rizika od povređivanja.

Molim Vas da odvojite 10 minuta i popunite anketu koja se nalazi pred Vama i koja je anonimna. Dobijeni rezultati će biti analizirani i prikazani u doktorskoj disertaciji, a zaključci komunicirani kao zajednički stav zaposlenih u javnoj upravi RS , stručnoj i naučnoj javnosti.

S poštovanjem,

Msc Ljiljana Krstić, doktorand

Ime i prezime, ili pseudonim*

Socio-demografske karakteristike ispitanika

1. Kog ste pola?*

Muško

Žensko

2. Koliko imate godina?*

18 - 25

26 - 35

36 - 45

46 - 55

56 - 65

3. Koliko dugo ste zaposleni u konkretnoj organizaciji javne uprave?*

0 - 5 godina

6 - 10 godina

11 - 15 godina

16 - 20 godina

preko 20 godina

4. Vaša stručna spremja je:*

Srednja stručna spremja

Viša/Visoka stručna spremja

Master

Magisterijum/Doktorat

5. Zaposleni ste kao:*

Imenovano lice

Izabrano lice

Postavljeno lice

Angažovano lice

Prava iz zakonodavstva o radu i socijalnom osiguranju

6. Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju pravo na ograničeno radno vreme i skraćeno radno vreme shodno aktuelnoj pravnoj regulativi. *

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

7. Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju pravo na odmore i odsustva sa rada, na zaradu i druga primanja.*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

8. Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju bezbedne uslove rada i posebnu zaštitu žena, omladine i invalida.*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

9. Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju prava na različite pomoći i naknade.*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

10. Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju zdravstvenu zaštitu, prava za slučaj invalidnosti, i druga prava kojima se garantuje socijalna i materijalna sigurnost za slučaj nemogućnosti rada.*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

Zaposleni kao najvažniji resurs

11. Zaposleni u organizaciji u kojoj radim imaju status najvažnijeg resursa i njihov rad i značaj se adekvatno valorizuju.*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

12. Zaposleni u organizaciji u kojoj radim su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora:*

naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva

razvoja menadžmenta ljudskih resursa

uticaja stranih praksi

pravne regulative i kontrolnog mehanizma

drugo

13. Usled postojanja socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicama u javnoj upravi, humanim uslovima rada, smatram da će zaposleni biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu:*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

Bezbednost zaposlenih i zaštita na radu

14. Organizacija javne uprave u kojoj sam zaposlen(a) poseduje Akt o proceni rizika koji sadrži sve rizike na radu i način njihovog prevazilaženja, a sa kojim sam upoznat(a).*

Da

Ne

Ne znam

15. Rizici na radu su prepoznati, preduzete su adekvatne mere za njihovo prevazilaženje što utiče na mali broj (ili 0) povreda na radu.*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

16. Rizici vezani za moj posao odnose se na: (rangirati odgovore prema važnosti 1 - najmanje važan...5 - najviše važan) *

1 2 3 4 5

Slabu rasvetu, neadekvatnu temperaturu, buku i nekvalitetan vazduh

Stres i sagorevanje (burnout)

Mobing

Terorizam, ugroženu fizičku bezbednost

Upotrebu računara (kvarenje vida, suve oči, loš položaj prilikom sedenja...)

17. U poslednjih godinu dana desila mi se povreda na radu:*

Da

Ne

18. U poslednjih godinu dana desila se povreda na radu nekom iz mog radnog okruženja*

Da

Ne

Ne znam

19. Ukoliko se desila povreda na radu u poslednjih godinu dana, organizacija je preduzela potrebne mere zbrinjavanja povređenog i povećala kontrolne mere da do novih povreda ne dođe:*

Da, povređeni je zbrinut, ali mere nisu preduzete

Ne, povređeni nije zbrinut, niti su mere preduzete

Da, povredeni je zbrinut, a mere su preduzete

Nije bilo povređivanja u poslednjih godinu dana

20. Organizacija u kojoj sam zaposlen(a) je preduzela potrebne mere smanjivanja rizika na mom radnom mestu, ali bi moglo još nešto da uradi*

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

21. Osećam se bezbedno dok obavljam aktivnosti na mom radnom mestu:*

Da, u potpunosti

Da, delimično

Ne

Zadovoljstvo stepenom ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu i faktori koji utiču na predmetni stepen

22. U organizaciji u kojoj sam zaposlen postoji visok stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu. *

apsolutno se slažem
slažem se
niti se slažem, niti se ne slažem
ne slažem se
apsolutno se ne slažem

23. U organizaciji u kojoj sam zaposlen velika pažnja se posvećuje preventivni i sprečavanju nastanka zdravstvenih problema zaposlenih.*

apsolutno se slažem
slažem se
niti se slažem, niti se ne slažem
ne slažem se
apsolutno se ne slažem

24. Za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu u organizaciji u kojoj radim zaslužni su (ranigrati po važnosti od 1-5, 1- najmanje važno...5 - najviše važno):

1 2 3 4 5

Lider organizacije kroz izgradnju dobrih interpersonanih i intersektorskih odnosa

Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih

Postojanje i učestalost internih i eksternih kontrola i dejstvo različitih inspekcija i revizija i pritisak javnosti

Pravna regulativa (zakoni, porpisi)

Promocija dobrih praksi u okruženju

25. Ukoliko smatrate da za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu u organima javne uprave zaslužni i neki drugi faktori ili da na njega ništa ne utiče možete navesti svoj stav:

Hvala Vam na učešću u istraživanju.

Možete slobodno ovde ostaviti neki komentar, sugestiju ili pojašnjenje.

PRILOG 2 – ANKETNI LIST NOSIOCI AKTIVNOSTI I EKSPERTI

INTERVJU SA NOSIOCIMA AKTIVNOSTI OBEZBEĐENJA ZDRAVLJA I ZAŠTITE ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI REPUBLIKE SRBIJE I EKSPERTIMA IZ OBLASTI

Poštovane kolege,

U svrhu srpovođenja primarnog istraživanja za potrebe doktorske disertacije, planirano je intervjuisanje nosioca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i zaštite zaposlenih u javnoj upravi Republike Srbije kao i sa eksperata iz ove oblasti. Obraćam Vam se kao nekome ko se zahvaljujući svojoj stručnosti i poziciji nalazi u jednoj od ove dve grupe.

Molim Vas da odvojite 10 minuta i popunite anketu koja se nalazi pred Vama i koja je anonimna. Dobijeni rezultati će biti analizirani i prikazani u doktorskoj disertaciji, a zaključci komunicirani kao zajednički stav nosioca aktivnosti obezbeđenja zdravlja i zaštite zaposlenih u javnoj upravi RS i eksperata, stručnoj i naučnoj javnosti.

S poštovanjem,

Msc Ljiljana Krstić, doktorand

* Required

Ime i prezime ili pseudonim *

Your answer

Pitanja

Izaberite jednu od ponuđenih opcija.

1. Kada je u pitanju oblast zdravlja i bezbednosti zaposlenih Vi ste nosilac aktivnosti obezbeđenja istog (direktor, menadžer, specijalista za mljr, zaštitar na radu...) ili ekspert (profesor iz oblasti, edukator, kreator prakse i regulative). *

Nosilac funkcije

Ekspert

I jedno i drugo

2. Predmetni status (nosilac funkcije ili ekspert) ostvarujete u periodu: *

manjem od 1 godine

od 1-5 godina

5-10 godina

više od 10 godina

3. Vaša stručna spremja je: *

srednja

viša/visoka stručna spremja

master

magisterij/doktorat

4. Važećom pravnom regulativom (zakoni, podzakonska akta) pokriven je svaki bitan segment oblasti zdravlja i zaštite bezbednosti zaposlenih u Republici Srbiji. *

delimično

da, u potpunosti

uopšte ne

uglavnom da

uglavnom ne

5. Ukoliko NISTE odabrali opcije "slažem se" ili "apsolutno se slažem" možete dati sugestiju šta je potrebno promeniti u postojećoj pravnoj regulativi, dopuniti i drugo.

Your answer

6. U organizacijama javne uprave u Republici Srbiji postoji adekvatna valorizacija zaposlenih kao najvažnijeg resursa u organizaciji. *

da, u potpunosti

uglavnom da

delimično

uglavnom ne

uopšte ne

7. Zaposleni u organizacijama javne uprave RS su valorizovani na način na koji jesu usled dejstva sledećih faktora (rangirati od 1-5 s tim što je 1 najmanji uticaj...5 najveći uticaj): *

naša nacionalna kultura naglašava značaj ljudi i zajedništva

razvoja menadžmenta ljudskih resursa

uticaja stranih praksi

pravne regulative

shvatanja principala o ulozi ljudskih resursa u uspehu organizacija

8. U javnoj upravi RS, za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu zaslužni su (rangirati od 1-5 s tim što je 1 najmanji uticaj...5 najveći uticaj):: *

Lider organizacije kroz izgradnju dobrih interpersonnih i intersektorskih odnosa

Organizaciona kultura organizacije zasnovana na poštovanju prava zaposlenih

Postojanje i učestalost internih i eksternih kontrola i dejstvo različitih inspekcija i revizija i pritisak javnosti

Pravna regulativa

Promocija dobrih praksi u okruženju

9. Ukoliko smatrate da za postojeći stepen ostvarenja bezbednosti i zdravlja na radu u organima javne uprave zaslužni i neki drugi faktori ili da na njega ništa ne utiče možete navesti svoj stav: *

Your answer

10. Briga o posebnim kategorijama zaposlenih (mladi, žene, invalidna lica) je na visokom nivou u javnoj upravi RS. *

da, u potpunosti

uglavnom da

delimično

uglavnom ne

uopšte ne

11. Prava iz zakonodavstva o radu i socijalnom osiguranju zastupljena su u i poštovana u javnoj upravi RS u velikoj meri? *

da, u potpunosti

uglavnom da

delimično

uglavnom ne

uopšte ne

12. Usled postojanja socijalne brige o zaposlenima i njihovim porodicama u javnoj upravi, humanim uslovima rada, smatram da će zaposleni će biti zadovoljniji, produktivniji, fokusirani na rad, i usled smanjenja/nepostojanja stresa manje skloni povredama na radu: *

da, u potpunosti
uglavnom da
delimično
uglavnom ne
uopšte ne

13. Stepen ostvarenja zaštite zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu organizacija unutar javne uprave RS viši je nego u odnosu na organizacije van javne uprave (privreda odnosno tzv. realni sektor). *

apsolutno se slažem

slažem se

niti se slažem, niti se ne slažem

ne slažem se

apsolutno se ne slažem

Ukoliko želite da ostavite neki komentar vezan za predmet istraživanja, možete to uraditi ovde:

Your answer

SUBMIT

Never submit passwords through Google Forms.