МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
СВЕТИ НИКОЛЕ
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ФАКУЛТЕТ ЗА ТЕХНИЧКИ НАУКИ И ИНФОРМАТИКА
СТУДИСКА ПРОГРАМА: БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

ЗАШТИТА И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА – ПРИМЕНА И ПРЕДИЗВИЦИ

КАНДИДАТ: **ФИЛИП ЛИКОСКИ**

БРОЈ НА ИНДЕКС: **M235011**

МЕНТОР: **ПРОФ. Д-Р ЈУЛИЈАНА СИЉАНОСКА**

Битола, 2025

Овој магистерски труд го посветувам на моето семејство за целокупната поддршка во текот на моите додипломски и постдипломски студии како и во текот на пишувањето на магистерскиот труд.

Исто така, упатувам голема благодарност до мојот ментор, проф. д-р Јулијана Силјаноска за соработката и советите без коишто не би можел да ги реализирам моите цели.

АПСТРАКТ

Клучни аспекти на истражувањето се безбедноста и здравјето на работното место, правната регулатива за безбедност при работа, управување со човечките ресурси, меѓународните стандарди за безбедност при работа и улогата на јавната администрација во имплементација на мерките за безбедност и здравје на работното место.

Со оглед на фактот дека безбедноста и здравјето на работното место се доста сложена и комплексна проблематика и мултидисциплинарна област, при истражување, првично потребно е да се направи концизна рамка и методологија. Консеквентно, методологијата мора да ги сублимира националната институционалната рамка, меѓународните прописи, работодавачите и граѓанскиот сектор.

Иако оваа проблематика во Република Северна Македонија не е доволно експлоатирана и не е целосно застапена во секојдневното функционирање на организациите, таа е големо значење за поширокатa јавност и корпоративниот сектор, давајќи значаен придонес во развојот на оваа научна област, а од друга страна и поттик за поширока имплементација на мерките за безбедност и здравје на работното место. Предмет на истражување на овој магистерски труд се организацискиот и економскиот аспект, вклучувајќи ги и правниот и социолошкиот.

Исто така, во трудот е ставен акцент и на безбедноста и здравјето на работното место во јавната администрација на РСМ, базирајќи се на теоретскиот развој и појмовното определување на проблематиката.

Клучни зборови: заштита при работа, јавна администрација, човечки ресурси, регулативи и здравје на работни место.

ABSTRACT

Key aspects of the research are safety and health at work, legal regulations on occupational safety, human resources management, international standards for occupational safety and the role of public administration in the implementation of occupational safety and health measures.

Given the fact that occupational safety and health is a rather complex and multi-disciplinary area, when conducting research, it is initially necessary to create a concise framework and methodology. Consequently, the methodology must sublimate the national institutional framework, international regulations, employers and the civil sector.

Although this issue, in the Republic of North Macedonia, is not sufficiently exploited and is not fully represented in the daily functioning of organizations, it is of great importance for the general public and the corporate sector, providing a significant contribution to the development of this scientific field, and on the other hand, an incentive for a wider implementation of occupational safety and health measures. The subject of research of this master's thesis is the organizational and economic aspect, including the legal and sociological.

The paper also emphasizes workplace safety and health in the public administration of the Republic of Macedonia, based on the theoretical development and conceptual definition of the issue.

Key words: safety at work, public administration, human resources, regulations and health at work.

Листа на кратенки

БПР – Безбедност и здравје при работа

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

МЧР – Менаџмент на човечки ресурси

РСМ – Република Северна Македонија

САД – Соедните Американски Држави

UNECE – United Nations Economic Commission for Europe

Содржина

Листа на кратенки 5

Содржина 6

Листа на табели 8

Листа на шеми 8

Вовед 9

Истражувачки проблем 9

Предмет на истражување 9

Цели на истражувањето 14

Оправданост и научен придонес на истражувањето 15

Хипотетско-методолошка рамка на истражувањето 15

Генерална хипотеза на истражувањето 15

Посебни хипотези на истражувањето 15

1. Теоретско определување на организациите и менаџментот на човечки ресурси ... 17

1.1. Поим и значење на организациите 17

1.2. Историски развој на организации 22

1.3. Менаџментот на човечки ресурси како научна дисциплина 23

1.4. Менаџментот на човечки ресурси како управувачка функција во организациите од јавниот сектор 24

2. Правни аспекти на безбедноста и здравјето при работа 28

2.1. Домашна и меѓународна регулатива 28

2.2. Меѓународни стандарди 36

2.3. Добри практики 39

3. Организациони аспекти на безбедноста и здравјето при работа 41

3.1. Важноста на човечките ресурси за успехот на организациите 41

..... 44

3.2. Улогата на безбедноста и здравјето при работа во науките за организациите 45

3.3. Добри практики за безбедност и здравје при работа во организациите 47
4. Социјални аспекти на безбедноста и здравјето при работа 49
4.1. Човекови права 49
4.2. Значење на здравјето и безбедноста на луѓето и социјалната грижа 53
4.3. Безбедноста и здравјето при работа преку социјалното осигурување 56
4.4. Ефектите на социјалните и хуманите услови при работа 57
5. Економски аспекти на безбедноста и здравјето при работа 70
6. Имплементација на системот за безбедност и здравје при работа 74
6.1. Улогата на службата за човечки ресурси во имплементацијата на системот за безбедност и здравје при работа 74
6.2. Имплементација на системот за безбедност и здравје при работа – организациски аспекти 78
6.3. Имплементација на акти за проценка на ризикот 79
Заклучок 85
Користена литература 88

Листа на табели

Табела 1: Права и принципи од Ревидираната европска социјална повелба 28
Табела 2: Расходи за здравствена заштита во РСМ, 2015-2023 58
Табела 3: Веројатност на ризик 82

Листа на шеми

Шема 1: Кому е потребен менаџментот 21
Шема 2: Модел на информационен систем за човечки ресурси 44
Шема 3: Процес на имплементација на мерките за БПР во организациите 61
Шема 4: Шематски приказ на управување со ризиците 84

Вовед

Истражувачки проблем

Проблемот на овој магистерски труд е комплексен во однос на истражувачкиот пристап, структурата на трудот и истражувачкиот пристап. Безбедноста и здравјето на работното место како базичен проблем на истражување инкорпорира низа аспекти и области што се објаснети и анализирани во овој труд. Имено, темата инкорпорира аспекти од човечките права што се, впрочем, и темелен составен дел на уставите на голем број земји меѓу кои и Република Северна Македонија, дополнително земајќи ги предвид и сите закони и подзаконски акти како регулатива на темата.

Безбедноста и здравјето при работа како еден од повеќето аспекти во доменот на функционирањето на организациите со посебен осврт на организациите на јавната администрација често се соочува со низа пречки, недореченост и слаба имплементација. Аналогно на тоа, магистерскиот труд се заснова на емпириско истражување заради тоа што во земјата безбедноста и здравјето на вработените во јавната администрација не е истражувана тема и не постои база на податоци којашто би била доволна за спроведување истражување и анализи. Исто така, во магистерскиот труд се става акцент на ставовите и критиките од страна на вработените во јавната администрација и носителите на правните акти односно законодавната власт во однос на нивото на безбедност на вработените во јавната администрација како и мерките за здравје на работното место во Република Северна Македонија.

Овој магистерски труд е од големо значење за поттикнување на имплементација на мерките за безбедност и здравје на работното место во јавната администрација и дава релевантен придонес заради тоа што се базира на моменталната општа состојба и давање конкретни и концизни мерки и препораки за идни постапувања во насока на донесување нова и подобрување на постоечката правна регулатива, надградба на системите во самите организации.

Предмет на истражување

Предмет на истражување на магистерскиот труд е безбедноста и здравјето на работно место во јавната администрација во Република Северна Македонија, анализирајќи ги организациските, безбедносните, правните и социјалните аспекти на

безбедноста и здравјето на работно место во јавната администрација на Република Северна Македонија.

Предметот на истражување укажува на важноста на оваа проблематика особено во делот на утврдувањето на клучните елементи на безбедноста и здравјето при работа и предизвиците, мерките и регулативата во поединечни избрани организации на јавната управа во земјата. Податоците искористени во истражувањето се црпени од примарни и секундарни извори, со цел зголемување на релевантноста и степенот на научен придонес на добиените информации врз коишто се базираат предметот, целите, задачите и хипотезите на истражување, податоците се прецизно класифицирани, обработени и анализиран. Информациите од истражувањето се презентирани со примена на повеќе научно-истражувачки методи карактеристични за општествените науки како и статистички методи што овозможуваат полесна интерпретација, компарација и креирање мерки и политики.

Теоретскиот осврт на истражувањето се однесува на секундарно истражување и аналитички осврт на јавната администрација на Република Северна Македонија. Во истражувањето се опфатени речиси сите аспекти на функционирање на јавната администрација, правната регулатива и организационата поставеност на јавната администрација, исто така посебен акцент е ставен на безбедноста и здравјето на работно место во јавната администрација, опфаќајќи ги правните регулативи (закони и подзаконски правни акти), меѓународните стандарди за безбедност на работно место, степенот на имплементација, ефикасноста и ефективноста на мерки и евентуалните пропусти што фигурираат. Теоретскиот осврт ги опфаќа актуелните состојби на терен, меѓутоа и анализира повеќе публикувани трудови од областа со што дополнително се анализираат трендовите и потенцијалните идни состојби.

Според голем број автори, јавната администрација претставува ‘рбетот на секоја земја бидејќи претставува склоп и кохезивно тело што го обединува правните, економските, политичките и безбедносните аспекти од функционирањето на државата. Спрема општата економска теорија за ефикасно функционирање и долгорочна одржливост на организациите потреби се низа ресурси од коишто најважни се економските, човечките, правните итн. Праксата покажува дека основен предуслов за функционирање на јавната администрација потребни се компетентни човечки ресурси.

Карактеристично за земјите во развој е тоа што се соочуваат со голема јавна администрација и слаба ефикасност. Оттука, голем број земји во развој, меѓу кои и Република Северна Македонија извршија повеќекратно преструктурирање на јавната на јавната администрација, рационализација и миграција на вишокот вработени од јавниот во приватниот сектор. Според некои анализи, земјата се соочува со релативно високи трошоци по вработен во јавната администрација заради тоа што се врши реедукација на дел од вработени, а од друга страна, нејзината ефикасноста е релативно ниска. Консеквентно, како една од најчестите мерки се споменува редукцијата на јавната администрација и редукција на трошоците за финансирање.

Клучните зборови искористени во магистерскиот труд се: безбедност при работа, јавна администрација, човечки ресурси, регулативи и здравје на работни место што во суштина претставуваат основа за истражување и појдовна основа за утврдување на истражувачките хипотези, исто така клучните поими се значајни за избор на поширокиот опфат на стручни поими значајни за истражувањето.

Индустриската револуција, индустријализацијата, подемот на индустрискиот развој и тешката индустрија во САД и развиените земји во текот и по втората светска војна, предизвикаа низа повреди на вработените на своите работни места, детерминирајќи креирање правила, прописи и мерки за безбедност при работа. Кон крајот на 20-ттиот век во глобалните статистики може да се пронајдат илјадници случаи со повреда на работно место, при што повеќе истражувачки трудови укажуваат на силна позитивна корелација помеѓу растот на индустријата и економскиот развој и бројот на повреди на работното место. Како резултат на овие статистики и анализи се раѓа идејата за хигиенско-техничка служба чијашто основна цел е намалување на повредите на работно место, а истовремено и подобрување на квалитетот на работното место, во доменот на хигиената, безбедноста и здравјето. Анализите покажуваат дека идејата за хигиенско-техничка служба наишла на голем интерес и слух кај работодавачите давајќи значајни резултати во доменот на намалување на повредите на работно мести и значајно подобрување на работните услови.

Една од клучните цели на безбедноста и здравјето при работа е подигање на јавната свест за потребата од креирање квалитетни мерки и применлива регулатива што ќе придонесе за намалување на степенот на загрозување на животите на вработените на работното место. Како први активности што се презедоа во оваа област беа одржување

голем број семинари, обуки и едукативни работилници како и креирање повеќе знаци со предупредувачка содржина во халите, фабриките и канцелариите.

Со оглед на тоа што работата е сè понеопходен услов за живот и сè повеќе луѓе мора да работат повеќе работи со релативно повисок ризик, индивидуална, но и општествена цел е да се обезбедат пристојни услови за работа каде што вработените ќе може да се чувствуваат безбедно, да не се изложени на ризик од повреди, трајно губење на способност за работа или губење на животот. Напредокот на технологијата, автоматизацијата на процесите на производство и пенетрацијата на вештачката интелигенција во речиси секоја пора на општественото живеење ги елиминира опасностите по безбедноста и здравјето на работниците, меѓутоа сè уште голем број земји имаат потреба од креирање конвенционални правила, прописи и закони за заштита при работа.

Иако процесите на дигитализација и автоматизација постепено ги елиминираат традиционалните ризици од повреди на работното место, тие поттикнуваат нови ризици што се релативни непознати. Имено, процесот на автоматизација услови промена на работните места и навики меѓу кои најзастапени се променливото работно место, флексибилното работно време, работата на компјутер, ракување на роботизирани машини и опрема и слично што, од една страна ја олеснува работата, но од друга страна придонесува за раст на ризикот од губење на здравјето на работното место.

Според голем број истражувачи на пазарот на трудот коишто, врз основа на трендовите ги утврдуваат и новите ризици на работните места, како најголеми ризици во модерното деловно опкружување ги посочуваат стресот на работно место, психичките предизвици на вработените кон работата на проекти и задачи што се врзани со рок и систем на награди и казни, физички проблеми како и социјални проблеми.

Специјалистите за човечки ресурси сè повеќе ја нагласуваат потребата од креирање на т.н. мултидисциплинарни мерки за заштита од ризиците на работните места што би опфатиле повеќе аспекти и тоа: економски, технички, социјални, психолошки, технички и ергономски.

Глобалните промени и новата технологија наметнуваат потреба од концептот на доживотно учење кое овозможува вработените да бидат во чекор со технолошките иновации и честите промени во начинот на извршување на обврските на работното

место. Доживотното учење преставува таков концепт каде што работниците, покрај тоа што мораат да ги извршуваат своите рутински работни задачи, ќе мора да издвојат дополнително време за дообука, доквалификација, перманентно приспособување и секојдневна имплементација на новите знаења во процесот на работа. Меѓутоа, организациите и работодавачите коишто функционираат во вакво деловно опкружување мора целосно да се насочени кон обезбедување безбедна и здрава средина за вработените.

Покрај основната цел на мерките за безбедност и здравје при работа, мерките имаат и секундарни цели како обезбедување квалитетна, пријатна работна средина, позитивна атмосфера, што според голем број истражувања се рефлектира врз раст на продуктивноста на организациите, ефикасно и ефективно распределување на ресурсите и подобрување на финансиските перформанси на организациите. Аналогно на наведеното, се заклучува дека мерките за безбедност и здравје при работа имаат економска, социјална и хумана компонента.

Од историски аспект потребата за безбедност и здравје при работа се јавува уште од почетокот на првобитната заедница. Имено, со самата појава на работа, се појавувале низа ризици, како и несреќи односно повреди и загуби на живот. Со развојот на општественото живеење и развојот на колективитетот се развивала и потребата од квалитетни мерки за заштита. Првпат официјално безбедноста и здравјето на работно место се споменуваат на почетокот на 19 век како резултат на очајната ситуација на работниците во големите производствени погони и почетокот на индустриската револуција проследена со замена на работниците со машини, постројки и опрема што предизвика рапиден раст на повредите на работниците и загуба на животот на работното место.

Со цел намалување на ризиците од повреди и загинување на работно место, за првпат во Велика Британија беа донесени пакет закони и правила за заштита на работниците, подобрување на социјалните услови, подобрување на работничките права, формирање на синдикати и меѓународни организации на трудот. Во суштина, првичните мерки беа вовед во изградбата на стабилен и одржлив систем на безбедност при работа.

Современиот теоретски пристап на безбедноста при работа и здравјето на работно место инкорпорира низа правила и права што им припаѓаат на работниците во текот на работниот однос, како најзначајни и најчесто експлоатирани се:

- правото на примање плата и финансиски средства во вид на бонуси, боледувања и платени отсуства;
- право на ограничено работно време;
- право на скратено работно време;
- право на пристојни услови за работа;
- право на здравствено, пензиско и инвалидско осигурување;
- право на одмор и слободни денови.

Безбедноста при работа е варијабилна категорија што е детерминирана од типот на работното место, ризиците на работното место и позитивните законски прописи, консеквентно, условите за работа, како и мерките за заштита на работниците треба да бидат пропишани согласно со потребите и законските прописи.

Јавната администрација претставува генерално гломазен систем од државни органи, агенции, претпријатија и управи со низа испреплетени задачи и надлежности што најчесто се зависни едни од други чијашто основна цел е обезбедување услови за тековно функционирање на државата.

Истражувањето е спроведено на податоци во период од 2017 до 2019 за јавната администрација на Република Северна Македонија, меѓутоа со цел порелевантни заклучоци во истражувањето е опфатен поширок географски опсег.

Предметот на истражување на овој магистерски труд припаѓа во делот на техничките науки. Исто така, оваа тема е многу значајна со оглед на тоа што навлегува во повеќе области меѓу кои и човечките ресурси.

Цели на истражувањето

Општата цел на истражувањето е собирање податоци и обработка на податоците со цел доаѓање до констатација за состојбите за степенот на безбедност и здравје при работа во јавната администрација во РСМ.

Целта на истражувањето е анализа на конкретни параметри што ја отсликуваат состојбата во јавната администрација со безбедноста и здравјето при работа. Имено, целта на истражувањето е насочена кон тоа да обезбеди конкретни информации дали во јавната администрација во РСМ постојат мерки и правила што го подигаат нивото на безбедност и здравје при работа на вработените со помош.

Истражувањето се реализира со помош на различни научно-истражувачки методи и техники. Податоците се собрани со помош на интервју и анкетен прашалник, во истражувањето се инкорпорирани дескриптивниот, компаративниот и дедуктивниот метод.

Оправданост и научен придонес на истражувањето

Заштита и здравјето при работа, особено во јавниот сектор во РСМ и во околните земји, е тема којашто не е доволно експлоатирана, со оглед на тоа што и голем број јавни институции сè уште не ги имаат имплементирано сите регулативи од областа. Според тоа, резултатите на истражувањето, покрај тоа што даваат конкретна слика за состојбата во јавната администрација на земјата во доменот на имплементација на регулативите за заштита и здравје при работа, тие претставуваа и појдовна основа за подобрување на состојбата и преземање корективни мерки од страна на јавната администрација.

Хипотетско-методолошка рамка на истражувањето

Генерална хипотеза на истражувањето

Појдовна хипотеза на истражувањето е дека степенот на заштитата и здравјето при работа во јавната администрација на Република Северна Македонија зависи од многубројни интерни и екстерни фактори.

Посебни хипотези на истражувањето

- Значаен придонес на подигнување на степенот на заштита и здравје при работа во јавната администрација на РСМ имаат свеста и познавањето на проблематиката на директорите на јавните институции.
- Значаен придонес за подигнување на степенот на заштита и здравје при работа на вработените во јавната администрација на РСМ има степенот на развој на менаџментот со човечки ресурси и организационата култура.

Магистерскиот труд се базира на примарни и секундарни методи на истражување. Во доменот на примарното истражување се применети методите на интервју, анкетен прашалник и набљудување, во доменот на секундарното истражување се земени предвид голем број истражувања, анализи, научни трудови со релевантни заклучоци што придонесуваат во зголемувањето на релевантноста на магистерскиот труд и степенот на научен придонес. Исто така, во истражувањето е инкорпорирана

студија на случај како и основните методи на истражување: индукција, дедукција, компарација, дескрипција и анализа.

1. Теоретско определување на организациите и менаџментот на човечки ресурси

1.1. Поим и значење на организациите

Организацискиот дизајн, или обликот на организацијата на едно претпријатие, претставува концептуален модел што ја отсликува внатрешната поставеност на организациските елементи, распределбата на одговорности и надлежности, како и интеракциите што се остваруваат меѓу нив. Овој модел служи како референтна рамка за разбирање на организацискатa структура, дефинирајќи ја нејзината анатомија (односно бројот и типологијата на елементите) и физиологија (моделите на дејствување, комуникација и координација меѓу тие елементи).

Организацискатa структура се дефинира како формализиран и трајно воспоставен систем на односи и врски меѓу различните организациски единици и индивидуи. Таа е резултат на свесно дизајниран процес што е институционализиран преку внатрешни акти и нормативи на претпријатието. Овој формално санкциониран облик на структурата, познат и како базичен организациски модел, е релативно стабилен и влијае врз клучни аспекти на организацискoто функционирање, како што се:

- организацискoто однесување,
- организацискатa култура и
- стилот на управување и донесување одлуки.

Во контекст на системскиот пристап, претпријатието се третира како отворен и адаптабилен систем, постојано изложен на влијанија од внатрешната и надворешната средина. Ваквата динамичност на деловното окружување наметнува потреба од флексибилен, функционален и стратегиски усогласен организациски дизајн. Процесот на негово создавање, познат како организирање, претставува суштинска управувачка функција во рамките на менаџментот. Тој вклучува:

- идентификација и дизајн на организациските елементи,
- распределба на задачи, одговорности и ресурси и
- воспоставување механизми на вертикална и хоризонтална координација.

Организацискатa структура игра клучна улога во обезбедувањето на организациска ефективност и економска ефикасност. Квалитетот на организацискиот

дизајн најчесто се проценува според неговата способност да ги исполни следниве стратешки барања:

- адаптибилност - овозможување брза и ефикасна реакција на промени, можности и закани од надворешната средина;
- координација- обезбедување усогласеност меѓу различните активности, функции и организациски единици;
- ефикасност - оптимизирање на односот меѓу вложените ресурси (инпути) и остварените резултати (аутпути), со цел зголемување на продуктивноста.

Во современи услови, претпријатијата сè повеќе настојуваат да развијат агилни, интегрирани и иновативни организациски модели, со цел подобра пазарна позиција, конкурентност и долгорочна одржливост.

Организациската структура на едно претпријатие претставува основен механизам преку којшто се регулираат процесите на управување, комуникација, координација и одлучување. За да се обезбеди рационално однесување на претпријатието, односно делување засновано на логичко, систематско и целно ориентирано користење на ресурсите, неопходно е структурата да биде функционално усогласена со внатрешните и надворешните услови на работење.

Постојат неколку клучни предуслови што треба да бидат задоволени за претпријатието да може да функционира рационално во рамки на својата организациска структура.

- Флексибилна организација.

  Претпријатието мора да има структура што овозможува лесна адаптација кон промените во деловната средина. Флексибилноста значи дека организацијата е способна брзо да реагира на надворешни шокови, технолошки иновации, промени во побарувачката и регулативата, без нарушување на внатрешната стабилност.
- Стручност и мотивација на вработените.

  Квалитетот на човечките ресурси е суштински за успешноста на секоја организациска структура. Вработените треба да поседуваат високо ниво на стручни компетенции, како и внатрешна мотивација за исполнување на своите обврски. Менаџментот има обврска да поттикнува постојан професионален

развој и да креира системи на наградување што ја стимулираат индивидуалната и тимската ефикасност.

- Слободно и независно лидерство

  Организацијата треба да биде водена од лидери коишто имаат автономија во одлучувањето и се способни да преземаат иницијатива во согласност со долгорочните цели на претпријатието. Независното лидерство се темели на експертиза, визија и способност за инспирирање на тимовите, наместо на строго хиерархиска контрола. Таквиот пристап овозможува побрзи реакции, поефикасно управување со промените и поизразена иновативност.

Организациската структура се формира како составен дел од процесот на организирање што претставува една од фазите во рамките на менаџментот на претпријатието. Претпријатието започнува со своето основање, но за да опстане и да функционира успешно, неопходно е да биде организирано. Организирањето на претпријатието претставува комплексен процес што опфаќа две основни активности: поделба (диференцијација) и поврзување (интеграција).

Активностите на поделба резултираат со формирање на одреден број организациски единици на коишто им се доделуваат конкретни задачи и одговорности во извршниот и управувачкиот процес. Во спротивно, активностите на поврзување служат за обезбедување на кохерентност и хармонично функционирање на претпријатието како единствен и интегриран деловен систем.

Организирањето, како сложен процес, се состои од два главни потпроцеси:

- диференцијација (поделба на работата), којашто подразбира поделба на задачи, специјализација, распределба на надлежности и овластувања и
- интеграција (поврзување), којашто вклучува групирање на организациските единици (департментализација) и воспоставување на механизми за координација.

Понатаму, поимот „организација“ се користи за означување на специфичен вид групи, како и за дефинирање на нивните карактеристики и степенот на организациска структурираност. Одредени автори ја дефинираат организацијата според нејзините особености што ја издвојуваат од другите типови групи, додека други ја нагласуваат нејзината функционална улога преку основните функции што ги извршува претпријатието како вид организација.

Една од уникатните карактеристики на организациите е начинот на којшто секоја од нив развива свои специфични перспективи, оперативни политики, процедури, начини на размислување, ставови и норми на однесување. Тие карактеристики се толку уникатни што може да се споредат со отисок на прст или ДНК потпис. Иако две организации може да бидат слични по големина, производи, оперативна околина или финансиски резултати, тие се различни во својот начин на организирање и однесување. Секоја организација развива свој специфичен систем за индоктринација на вработените, за реакција на закани и можности од животната средина, како и за поддршка или спречување на одредени оперативни однесувања.

Луѓето се мотивирани да се организираат поради нивните основни потреби. За да ги задоволат своите егзистенцијални потреби, тие мораат да организираат процеси на производство, потрошувачка, распределба и размена. Без овие активности, човечката цивилизација не би можела да опстане, бидејќи би се исцрпиле резервите на ресурси, а задоволувањето на потребите би било невозможно. Исто така, еволуцијата покажала дека човечките потреби се неограничени, што дополнително ја нагласува важноста на организациските системи.

Организацијата претставува систем составен од различни ресурси и индивидуи коишто остваруваат меѓусебна интеракција, со цел да ги постигнат општите социјални, лични и бизнис цели, односно целите на сопствениците (принципалите). Организациите постојат за да го олеснат структурираниот процес преку којшто луѓето комуницираат и соработуваат со цел постигнување на заеднички определени резултати.

Организацијата претставува сложен систем на меѓусебни врски, цели, овластувања и модели на однесување што се јавуваат кога повеќе поединци соработуваат со цел остварување на заеднички задачи и достигнување на поставените цели. Терминот „организација“ има свој корен во грчкиот збор *organon*, што во превод значи „алат“ или „инструмент“, симболизирајќи средство преку кое се остваруваат определени функции и задачи.

Различни автори низ времето дадоа многубројни дефиниции на организацијата, но заедничка карактеристика во сите е дека организацијата претставува група од најмалку две лица коишто координирано, усогласено и систематски работат на конкретен проект или задача, со цел да го остварат зацртаниот краен резултат. Овој

процес на координација бара интензивна комуникација и рамномерно ангажирање на сите вклучени страни.

Управувањето со организацијата се реализира преку менаџери на различни раководни нивоа чијашто улога е клучна за обезбедување на ефективноста, адаптивноста и успешноста на организацијата. Без оглед на големината, видот на дејност или специфичните цели, менаџментот останува основен фактор во контекстот на организирањето и функционирањето на секоја организациска целина.

Шема 1: Кому е потребен менаџментот?



Извор:
https://elearn.daffodilvarsity.edu.bd/pluginfile.php/925812/mod_resource/content/3/Management-Stephen.P%20Robbins.pdf

1.2. Историски развој на организации

Grinberg & Baron (1998) истакнуваат дека организацијата се јавила паралелно со појавата на човечкиот труд, бидејќи е невозможно двајца или повеќе луѓе да извршат ефикасна работа без претходна организација. Без разлика за каква работа се работи, во отсуство на организација, луѓето би претставувале само група поединци коишто дејствуваат индивидуално, вршејќи ги задачите според сопствените критериуми и дискреции.

Еден од најфундаменталните предуслови за континуирано и непречено функционирање на организацијата е обезбедувањето и рационалната употреба на потребните ресурси. Во овој контекст, највредниот и најкритичен ресурс на секоја организација се нејзините вработени коишто ја чинат основната движечка сила зад остварувањето на организациските цели. Во својата дефиниција од 1973 година, Sofer (1973) ја опишува организацијата како структурална целина создадена со јасно определена намера, во којашто постојат повеќе учесници координирани и платени да дејствуваат колективно кон постигнување на заеднички, однапред поставени цели. Оваа дефиниција истакнува два клучни концепти: координација на активности и колективно учество на повеќе индивидуи во процесот на реализирање на организациските задачи (Petrović & Kankaraš, 2018).

Организациите се разликуваат според големината, природата на дејноста, поставените цели, намената и опфатот на нивните активности. За успешното и ефикасно реализирање на поставените цели, одговорноста им припаѓа на менаџерите коишто управуваат со сите видови ресурси, вклучително и човечките и коишто го насочуваат и координираат работењето на целата организација или нејзините делови, во согласност со нивниот менаџерски ранг и овластувања (Parker, Axtell,, & Turner, 2001). Воедно, многубројни научни дисциплини, иако различни по пристап и фокус, го изучуваат делувањето на организациите и однесувањето на луѓето во нив, при што резултатите од овие истражувања претставуваат значаен придонес кон подобрување на организациската ефективност и развој (Pamučar, Lukovac, Boţanić, & Komazec, 2018).

1.3. Менаџментот на човечки ресурси како научна дисциплина

Управувањето со човечките ресурси претставува комплексен и системски ориентиран пристап кон мобилизацијата и ангажирањето на луѓето во работните процеси, како и кон управувањето на нивните професионални патеки низ сите фази на развој на организацијата и индивидуалниот развој на вработените. Во литературата, оваа дисциплина често се перципира како своевидна филозофија, особено ако се има предвид историскиот развој на менаџментот на човечките ресурси како научна област и неговата поврзаност со теориите за човековото однесување и организациските структури.

Клучната мисија на оваа научна дисциплина се состои во разгледување на улогата и придонесот на вработените во организациските цели, како и во подобрување на перформансите на организацијата преку развојот на вработените. Дополнително, големо значење се посветува на обезбедување грижа за здравјето и безбедноста на работниците, како и на спроведување на етичките принципи, особено во однос на родовата и националната еднаквост, како и на принципот на нулта толеранција кон каква било форма на дискриминација и расизам (Prajogo & McDermott, 2005).

Во рамките на својата научна улога, менаџментот на човечките ресурси креира и имплементира политики и практики што го поттикнуваат развојот на организациите, додека истовремено ја зголемуваат вредноста на човечкиот капитал преку континуирана едукација, професионален развој, мерливи перформанси и соодветни системи на наградување.

Практиките и стратегиите во областа на менаџментот на човечките ресурси се суштински интегрирани во вкупната организациска стратегија и се хармонизираат со специфичните стратегии на поединечни организациски единици. Иако терминологијата „човечки ресурси“ не ужива универзален научен консензус, пред сè поради критиките дека луѓето не можат да се третираат исклучиво како ресурс, сепак поимот „менаџмент на човечки ресурси“ се наметна како стандардна ознака за оваа научна дисциплина.

Историјата на развојот на менаџментот на човечките ресурси сведочи за динамично поместување во фокусот на истражувањата, што е условено од социјалните и економските услови, како и од перцепцијата на работодавачите за значењето на човечкиот фактор. Потеклото на оваа професија се поврзува со периодот на Првата светска војна, додека како самостојна научна област таа се формира во третото и

четвртото десетлетие на 20 век. Во процесот на развој значајна улога одигруваат индустриските односи што синхронизирано се менуваат со глобализациските и интернационализациските процеси во светската економија. Дополнително, истражувањето на Хоторн ефектот претставува важна крстосница што придонесе за длабоко разбирање на влијанието на социјалните фактори врз продуктивноста (Noe, 2023).

Во современите организациски рамки, менаџментот на човечките ресурси претставува клучна функција за управување, дефинирана како комплексна активност насочена кон обезбедување, развој, адаптација, насочување и ефективно искористување на човечките потенцијали согласно со стратешките цели на организацијата, со истовремено почитување на индивидуалните потреби и амбиции на вработените.

Како научна дисциплина, менаџментот на човечките ресурси ги опфаќа сите аспекти на управувањето со човечкиот капитал, од вработување и развој до мотивирање и задржување на кадарот. Пред официјалното усвојување на овој поим во управувачките практики, оваа област се познаваше како персонална или кадровска функција.

Во актуелниот контекст, менаџментот на човечките ресурси претставува мултидимензионална научна дисциплина, интегрирана организациска функција и практичен пристап кон управување со човечкиот фактор. Неговиот современ развој започна во почетокот на 1980-тите години и оттогаш е поткрепен со знаења од различни интердисциплинарни области како што се психологијата на трудот, социјалната педагогија, организациските науки, социологијата, андрагогијата, економијата, информатиката и правото.

1.4. Менаџментот на човечки ресурси како управувачка функција во организациите од јавниот сектор

Во современите деловни организации се одвиваат многубројни управувачки процеси, при што посебно значење има менаџментот на човечки ресурси како дел од поширокаta управувачка структура. Оваа функција не се сведува само на административно раководење со кадарот, туку претставува суштински механизам за планирање, организирање и координирање на човечкиот потенцијал што се смета за клучен носител на организациската вредност.

Иако постои критика кон концептот „човечки ресурси“ бидејќи луѓето не треба да се третираат како класични ресурси во продукцискиот процес, сепак, во теоретската литература и практичното менаџирање тој термин е длабоко вкоренет и користен.

Човечките ресурси се дефинираат како кадарот во организацијата што поседува специфични компетенции, како професионално образование, практично искуство, когнитивни способности, социјални вештини и други индивидуални квалитети што можат да придонесат кон зголемување на ефективноста и вредноста на организацијата.

Управувањето со човечките ресурси не е ограничено на една хиерархиска позиција, туку претставува колективна одговорност на сите управувачки нивоа. Сепак, начинот на којшто оваа функција се организира значително варира меѓу организации, дури и кога тие припаѓаат на истиот сектор или имаат слична големина и структура. Во деловната практика во Република Северна Македонија, препорачаните решенија од областа на организациското управување со човечки ресурси често се недоволно имплементирани или адаптирани на локалниот контекст.

Мотивацијата на вработените претставува еден од клучните елементи во грижата за човечкиот капитал. Голем број истражувачи укажуваат дека човечкиот ресурс е најзначајниот двигател за долгорочен раст, развој и конкурентност на организациите. Без разлика дали организацијата функционира во јавниот или приватниот сектор, континуираното вложување во развојот на вештините на кадарот и стратегиското управување со нивната професионална кариера претставуваат неопходни предуслови за организациски успех.

Според мислењето на Dessler (2013), основните активности што ги извршуваат линиските менаџери во рамките на менаџментот на човечки ресурси опфаќаат низа клучни задачи што директно влијаат врз ефикасноста на организацијата. Тие активности вклучуваат:

- стратешко распоредување на соодветни лица на позиции што најмногу одговараат на нивните компетенции и способности;
- обезбедување обука и развој на вработените со цел нивна подготовка за нови работни улоги или адаптација на променети работни услови;
- унапредување на индивидуалната работна ефективност преку систематско следење, менторирање и поддршка;

- поттикнување конструктивна соработка и изградба на здрави и продуктивни меѓучовечки односи во работната средина;
- објаснување и правилна примена на организациските политики, процедури и интерни регулативи;
- мониторинг и рационализација на трошоците поврзани со човечкиот капитал;
- поттикнување и развој на потенцијалот на секој поединец преку индивидуализирани пристапи и можности за професионален напредок;
- градење и одржување висок морал и позитивна организациска култура во рамките на одделенијата, со цел зголемување на внатрешната кохезија и задоволство кај вработените;
- обезбедување заштита на здравјето на вработените, како и грижа за безбедни и соодветни физички и работни услови, согласно со законските и етичките стандарди.

Управувањето со човечките ресурси во јавната администрација е обременето со специфичности што произлегуваат од природата на задачите и улогите што ги извршуваат јавните службеници. Во тој контекст, често се случува вработените во јавниот сектор да се соочат со противречни барања, да работат под постојан институционален притисок или да одговараат на различни интереси на јавноста и власта. Поради овие предизвици, неопходно е приоритетите во управувањето со човечкиот капитал во јавната управа да бидат редефинирани, како што истакнуваат Nikolić, Raičević & Prkopović (2011), со цел да се постигне повисоко ниво на ефикасност и одговорност.

Според овие автори, човечките ресурси во јавната администрација треба да се третираат, не како трошок, туку како стратешка инвестиција и средство за создавање долгорочна вредност. Притоа, нагласокот треба да се стави на изведбата и резултатите, наместо на формалистичкото следење на процедури и правила.

Особено внимание се посветува на фазата на мерење на перформансите. Се препорачува воведување системи за поттикнување на високите индивидуални резултати, со што би се овозможила појасна диференцијација меѓу вработените според нивниот капацитет, талент и постигнувања. Наместо да се инсистира на униформност и формално изедначување, системот на наградување треба да се базира врз реални

индивидуални перформанси, а не само врз активноста или присуството на работното место.

Таков модел подразбира дека менаџерите за човечки ресурси во јавната администрација мора да поседуваат специфични вештини, аналитички способности и знаења што ќе им овозможат да управуваат со кадарот на ефективен и резултатски ориентиран начин. Имплементацијата на ваков пристап би имала позитивни импликации и врз јавниот буџет, преку оптимизирање на ресурсите и намалување на неефикасностите.

Кога станува збор за регулирањето на статусот и обврските на вработените во државната управа, централно место зазема Законот за административни службеници (2020), што ги дефинира јавните службеници како лица што имаат права и должности да вршат задачи во рамките на овластувањата на државните органи.

Овие службеници се задолжени да имаат положено државен стручен испит, во согласност со одредбите од Законот за административни службеници, како и со неговите подоцнежни измени и дополнувања. Овој закон прави јасна дистинкција меѓу административните службеници и помошно-техничкиот персонал.

Додека помошно-техничкиот персонал е ангажиран за извршување поддржувачки и технички задачи во рамките на државните органи, државниот службеник има овластувања и одговорности поврзани со извршување на суштинските функции и активности од делокругот на јавната управа. Преку оваа регулативна рамка, се обезбедува институционална стабилност, но истовремено се поставува и основа за современи практики во управувањето со човечкиот капитал во јавниот сектор.

2. Правни аспекти на безбедноста и здравјето при работа

2.1. Домашна и меѓународна регулатива

Во Република Северна Македонија, прашањето за здравјето на вработените и безбедноста при работа е регулирано со највисокиот правен акт на државата – Уставот, како и со низа закони, стратегии и општи акти што ги утврдуваат обемот и доменот на заштитата и сигурноста на вработените.

Првенствено, тука станува збор за Уставот на Република Северна Македонија, Законот за работни односи (2016), Законот за безбедност и здравје при работа (2012), но и за различни колективни договори, договори склучени на ниво на работодавач, индивидуалните договори за вработување, како и за националните стратегии за безбедност и здравје при работа за периодите 2013–2017 и 2018–2022 година. Дополнително, во оваа област спаѓаат и подзаконските акти, како што се Правилникот за проценка на ризик, Актот за проценка на ризик и други сродни регулативи. Исто така, значајна улога има и Кривичниот законик на Република Северна Македонија (Кривичен законик на РСМ, 2012), особено одредени членови што се однесуваат на повредата на правата од областа на работните односи и безбедноста на трудот.

Од аспект на меѓународната регулатива, задолжително е да се истакнат конвенциите на Меѓународната организација на трудот, директивите на Европската Унија, како и врз нивна основа усвоениот Закон за ратификација на Ревидирана европска социјална повелба (Закон за ратификација на Ревидирана европска социјална повелба, 2011). Со овој закон е потврдена повелбата усвоена во Стразбур на 3 мај 1996 година, којашто предвидува права и принципи прикажани во Табела 1.

Табела 1: Права и принципи од Ревидираната европска социјална повелба

Бр.	Право / Принцип
1	Секој мора да има можност да заработува за живот преку работа што слободно ја избрал.

2	Сите работници имаат право на правични услови за работа.
3	Сите работници имаат право на безбедни и здрави работни услови.
4	Сите работници имаат право на правична надомест што обезбедува достоен животен стандард за нив и нивните семејства.
5	Сите работници и работодавачи имаат право на слобода на здружување во национални или меѓународни организации за заштита на своите економски и социјални интереси.
6	Сите работници и работодавачи имаат право на колективно преговарање.
7	Децата и младината имаат право на посебна заштита од физички и морални ризици на коишто се изложени.
8	Вработените жени, во случај на мајчинство, имаат право на посебна заштита.
9	Секој има право на соодветна помош при професионална ориентација за да избере занимање во согласност со своите лични способности и интереси.
10	Секој има право на соодветни можности за професионална обука.
11	Секој има право да ги користи придобивките од сите мерки што

	овозможуваат уживање на највисок можен достапен стандард на здравје.
12	Сите работници и членовите на нивните семејства имаат право на социјална сигурност.
13	Секој без соодветни средства има право на социјална и медицинска помош.
14	Секој има право да користи услуги од службите за социјална заштита.
15	Лицата со попреченост имаат право на независност, социјална интеграција и учество во заедницата.
16	Семејството како основна клетка на општеството има право на соодветна општествена, правна и економска заштита за обезбедување на својот целосен развој.
17	Децата и младината имаат право на соодветна социјална, правна и економска заштита.
18	Државјаните на секоја од страните договорнички имаат право да се занимаваат со било каква корисна работа на територијата на друга страна договорничка, под исти услови со нејзините државјани, освен кога постојат убедливи економски или општествени причини за ограничување.

19	Работниците мигранти, државјани на една од страните договорнички, како и нивните семејства, имаат право на заштита и помош на територијата на која било друга страна договорничка.
20	Сите работници имаат право на еднакви можности и еднаков третман во однос на вработување и работен ангажман, без дискриминација врз основа на пол.
21	Работниците имаат право да бидат информирани и консултирани во рамки на своето претпријатие.
22	Работниците имаат право да учествуваат во одлучувањето и подобрувањето на условите за работа и работната средина во своето претпријатие.
23	Секое старо лице има право на социјална заштита.
24	Сите работници имаат право на заштита во случај на престанок на работниот однос.
25	Сите работници имаат право на заштита на своите побарувања во случај на несолвентност на работодавачите.
26	Сите работници имаат право на достоинство при работа.
27	Сите лица со семејни обврски, коишто се вработени или сакаат да се вработат,

	имаат право на тоа без дискриминација и, колку што е можно, без судир меѓу професионалните и семејните одговорности.
28	Претставниците на работниците во претпријатието имаат право на заштита од штетни дејствија против нив и право на соодветни услови за извршување на нивната функција.
29	Сите работници имаат право да бидат информирани за постапките во случај на колективно отпуштање.
30	Секој има право на заштита од сиромаштија и социјална исклученост.
31	Секој има право на домување.

Извор: Ревидирана европска социјална повелба

Покрај Ревидирана европска социјална повелба, значаен извор на права во областа на безбедноста и здравјето при работа е Лисабонскиот договор на Европската Унија, како и различните директиви на Европската Унија коишто, меѓу другото, ја регулираат и областа на безбедност и здравје при работа.

Законот за работни односи (Закон за работни односи, 2016), во членот 12 што се однесува на правата на вработените, предвидува дека секој вработен има право на соодветна плата, безбедност и здравје при работа, здравствена заштита, заштита на личниот интегритет, достоинство и други права во случај на болест, намалена или изгубена работна способност и старост, материјална сигурност за време на привремена невработеност, како и право на други форми на заштита во согласност со законот, општите акти или договорот за вработување. Истиот член предвидува и посебна заштита за лица со попреченост, лица под 18 години, жени, трудници и семејства заради нега на дете.

Во членот 16 се нагласува обврската на работодавачот да обезбеди услови за работа што го штитат животот, здравјето и безбедноста на вработените и да ги информира за истите. Овие обврски произлегуваат од законските прописи за работни односи, како и од прописите за безбедност и заштита на живот и здравје при работа.

Членот 82 од Законот за работни односи (Закон за работни односи, 2016) предвидува дека на работни места каде што постои поголема веројатност за повреди или професионални заболувања можат да работат исклучиво вработени коишто ги исполнуваат законските услови за работа, вклучувајќи години на возраст, здравствена состојба и психофизички способности.

Законот за работни односи (Закон за работни односи, 2016) го регулира и надоместот во случај на отсуство од работа поради привремена спреченост (до 30 дена) и подолг период. Член 115, став 1, алинеја 2, предвидува дека вработен којшто е привремено спречен за работа поради повреда на работа или професионална болест има право на надомест во висина на просечната плата во последните 12 месеци. Член 6 го обврзува работодавачот да исплати надомест за штета во согласност со општите акти. Истиот член ја предвидува можноста за исплата на посебен надомест на членовите на семејството во случај на смрт на вработениот.

Членот 52 предвидува скратено работно време по извршена стручна анализа кога вработениот извршува тешки, напорни и штетни работи за здравјето, на работни места со поголем ризик, и покрај преземените мерки за безбедност и заштита, сè уште е изложен на штетен ефект.

Законот за безбедност и здравје (Закон за безбедност и здравје при работа, 2012) при работа ја дефинира безбедноста и здравјето при работа како обезбедување услови коишто максимално ги намалуваат повредите, професионалните заболувања и заболувањата поврзани со работата, создавајќи претпоставка за физичко, психичко и социјално благосостојба на вработените.

Кривичниот законик на Република Северна Македонија (Кривичен закон на РСМ, 2012), го регулира прашањето на непреземање мерки за заштита при работа. Според овој закон, лице одговорно за спроведување на мерки за заштита при работа може да биде казнето со затворска казна до три години доколку свесно не ги почитува законските и

подзаконските прописи или општите акти за заштита при работа, што може да доведе до опасност за животот или здравјето на вработените.

Членот 280 го опфаќа предизвикувањето опасност преку непочитување на мерките за заштита при работа и предвидува дека лице кое на работното место оштети или отстрани заштитни уреди, со што се создава опасност за животот на луѓето или имотот, може да биде казнето со затворска казна од шест месеци до пет години. Дополнително, овој член предвидува казни за одговорни лица коишто не поставуваат или не одржуваат заштитни уреди, со што доведуваат до опасност по живот или телото на луѓето, како и значителна материјална штета. Членот 281 се однесува на казнените мерки за неправилно изведување градежни работи.

Целокупниот правен контекст којшто ја регулира безбедноста и здравјето при работа има за цел да ги насочи сите сегменти во системот, од правата и обврските на работниците, преку обврските на работодавачите, до улогата на државниот систем во овој сектор. Клучна улога имаат и меѓународните документи, бидејќи социјалниот систем е добро развиен преку домените на социјалната заштита. Ефективната заштита се обезбедува преку спроведување на повеќе мерки што гарантираат висок степен на безбедност и заштита при работа. Овој пристап овозможува контрола и следење на различните елементи на системот за безбедност. Постојниот повеќепартиски систем за контрола овозможува проширен пристап и дава можност на деловните субјекти да изберат најсоодветен превентивен пристап.

Дополнително, два важни документи иницираа промени во областа на безбедност и здравје при работа: Резолуцијата за приклучување на Република Северна Македонија кон Европската унија и Законот за потврдување на Договорот за стабилизација и приклучување помеѓу Европските заедници и нивните држави членки и Република Северна Македонија (Спогодбата за стабилизација и асоцијација помеѓу Европските заедници и нивните земји-членки од една страна и Република Македонија од друга страна, 2004).

Најзначајни меѓународни документи се конвенциите и препораките на Меѓународната организација на трудот (МОТ) коишто опфаќаат широк спектар прашања поврзани со работата, безбедноста и здравјето при работа, со цел развој на светски програми што обезбедуваат соодветна заштита на животот и здравјето на работниците во сите занимања. За земјите членки на Европската Унија и кандидатите за

членство во ЕУ, важно е да се почитуваат и директивите од општ карактер што бараат развивање ефикасен систем за заштита на национално ниво и негово усогласување со практиката во земјите на ЕУ. Во тој контекст, клучни се Конвенциите бр. 81, 135, 155 и 161, како и Општата директива бр. 391/81, при што Конвенцијата бр. 155 и Општата директива бараат националните законодавни рамки и работодавачите да ги применуваат принципите на превентивна заштита, максимално намалување на професионалните ризици, континуирано усовршување на системот за заштита, прилагодување на системот кон потребите на работниците и едукација во областа на безбедноста и здравјето при работа, како и коректно следење на ефикасноста на мерките за заштита.

На основа на овие меѓународни документи, се оформиле националните прописи, каде безбедноста при работа е гарантирана преку Уставот на Република Северна Македонија, Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за работни односи, подзаконските акти, нормативите и стандардите, колективните договори, актите на работодавачите и договорите за вработување. Истовремено, усвоена е и Националната стратегија за безбедност и здравје при работа со акционен план за спроведување.

Уставот на Република Северна Македонија (Устав на РСМ, 1991) во членот 60 предвидува дека секој работник има право на почитување на достоинството на личноста при работа, безбедни и здрави услови за работа, потребна заштита при работа, ограничено работно време, дневен и неделен одмор, платен годишен одмор и дека никој не може да се откаже од овие права. Според Законот за безбедност и здравје при работа од 2012 година (Закон за безбедност и здравје при работа, 2012), овој закон го регулира спроведувањето и унапредувањето на безбедноста и здравјето при работа на лицата што учествуваат во работните процеси, како и на лицата што се наоѓаат во работната околина, со цел спречување повреди, професионални заболувања и заболувања поврзани со работата.

Законот исто така ја истакнува важноста на правата на вработените да работат во пристојна средина, да бараат законски мерки за заштита на секое работно место и да имаат можност за едукација и усовршување во областа на сопствената безбедност и заштита. Обуката опфаќа и работодавачи коишто треба да обезбедат лиценцирано лице за безбедност и заштита, да соработуваат со службите за медицина на труд и да им овозможат на вработените информации за потенцијалните ризици, компензација и

постапки при професионални незгоди. Законот исто така ја заострува одговорноста на работодавачите за можни прекршоци поради нивни пропусти.

Националната стратегија за безбедност и здравје при работа се изготвува на период од четири години; моментално е усвоена за периодот 2018–2022 година, врз основа на Извештајот за спроведување на стратегијата за 2013–2017 година, којшто покажува 74.434 инспекциски надзори и стапка на смртни повреди од 1,91 %. Поради овие резултати што се пониски во споредба со земјите од регионот, беа донесени измените на законот во 2017 година и стратегијата е насочена кон примената на европската методологија за повреди при работа (ESAW) за споредливост со европските показатели.

Конкретно, сите правни принципи мораа да се прилагодуваат паралелно со реформите на националниот систем, особено кога Северна Македонија станува официјален кандидат за приклучување кон ЕУ. Ова бараше имплементација на сите принципи на МОТ и ЕУ во областа на безбедност и здравје при работа и адаптација на националните прописи преку Уставот и Законот за безбедност и здравје при работа.

Иако значително е напредувано во правното уредување на областа на безбедност и здравје при работа, процесот сè уште не е целосно завршен. Проблемите се најмногу поврзани со терминологијата и дефинирањето на клучните поими, на пример, постојат две дефиниции за поимот „повреда при работа“ во официјалните прописи, што создава конфузија и отежнува правилно евалуирање и управување со професионалните ризици. Хетерогеноста во правната регулатива исто така создава потешкотии при кривично-правното процесирање.

2.2. Меѓународни стандарди

За да се овозможи ефикасна примена на законските одредби што ја регулираат безбедноста и здравјето при работа, како и да се воведат дополнителни мерки за заштита, се создаде простор за поцелосен и системски пристап кон оваа проблематика. Стандардот OHSAS 18001 (OHSAS 18001, 1999) има за цел контрола на ризиците и обезбедување на одржливост на организацијата, бидејќи претпријатијата се формираат со претпоставка за долгорочно постоење (освен ако не е предвидено поинаку). Овој стандард го нагласува значењето на управувањето со ризици и опциите за нивно намалување или елиминирање на негативните ефекти.

Со цел да се потенцира улогата на врвниот менаџмент во управувањето на организацијата, превенција на ризици и минимизирање на нивните негативни последици, беше развиен и ISO 45001 (ISO 45001, 2018). Овој стандард посветува поголемо внимание на одговорностите на менаџментот во однос на здравјето и безбедноста на вработените, како и на поширокиот контекст на организацијата преку интеграција на потребите на пошироките заедници.

Брзиот развој на стандардите започна на почетокот на XXI век, и денес постојат стотици различни стандардни системи. Најголемиот број стандардизации се развиле во области каде што формалната регулатива не била доволна, односно националното законодавство не обезбедувало целосна контрола, што поттикнало иницијативи од страна на граѓански организации и компании, а преку самостојни активности се подготвиле различни стандардни системи и сертификати.

Меѓународната организација за сертификација ISO подготвила најголем број сертификати за различни области. Меѓународните ISO стандарди претставуваат дел од барањата за управување со различни системи како што се квалитетот, управувањето со ризици, општествената одговорност и други.

Во организациите каде што сите вработени ја сфаќаат важноста на примена на стандардите и резултатите што се постигнуваат преку нив, системот континуирано се унапредува преку менаџмент којшто ги интегрира и комплементарните стандардни системи важни за конкретниот бизнис. Најчесто користениот сертификат во оваа област е OHSAS, којшто е организиран според барањата на OHSAS 18001 (OHSAS 18001, 1999).

Процесот на воведување на OHSAS стандардот се состои од следните фази:

- претходни подготовки,
- идентификација на активности,
- дефинирање на основите на OHSAS,
- дефинирање на процесите,
- изработка на системска документација,
- имплементација на OHSAS,
- внатрешна проверка и
- сертификација.

Во рамките на подготовките, неопходно е менаџментот да биде запознаен со условите на стандардот, очекувањата и барањата. Следува формално одобрување од надлежните органи, со што се овозможува официјална имплементација на системот.

Во следната фаза се дефинира Изјавата за политика за безбедност и здравје при работа којашто се базира на мисијата и визијата на организацијата и претставува валиден документ, основа за изработка на целокупната политика за заштита.

Потоа следува процес на идентификација, евидентирање, класификација, означување и воспоставување меѓусебни врски помеѓу процесите.

Европската агенција за безбедност и здравје при работа (EU-OSHA) креираше свој алат за проценка на ризици на работното место, познат како OIRA (Online Interactive Risk Assessment). OIRA обезбедува ресурси и насоки што им овозможуваат на микро и малите претпријатија самостојно да ги оценат своите ризици. Овој систем нуди пристап „чекор-по-чекор“ при проценката на ризиците, почнувајќи од идентификација на ризиците на работното место, водење на корисникот низ процесот на имплементација на превентивни мерки и завршувајќи со мониторинг и контрола на ризиците. OIRA беше развиен за да обезбеди лесни за употреба алатки што ги водат микро и малите организации низ целиот процес на проценка на ризиците. Овој софтвер, развиен од EU-OSHA во 2009 година, се користи од 2010 година и е базиран на холандскиот алат RI&E, којшто се покажа како ефикасен и широко користен.

Софтверот OIRA на EU-OSHA им помага на секторските социјални партнери (организации на работодавци и вработени) и на националните институции (министерства, инспекциски служби, институти за заштита при работа и слично) во систематизирање на проценката на ризиците.

Стандардот ISO 45001 (ISO 45001, 2018), односно SRPS ISO 45001, ја утврдува рамката и барањата за систем на управување со безбедноста и здравјето при работа (OH&S), давајќи инструкции за неговата употреба со цел обезбедување безбедни и здрави работни места, намалување на повреди при работа, превенција и слично.

ISO 45001 може да се примени во секоја организација којашто сака да ги подобри перформансите во областа на безбедноста и здравјето при работа и да воспостави систем за управување со OH&S. Со помош на овој стандард, организациите можат да интегрираат и други аспекти на безбедност и здравје, вклучувајќи го психофизичкото

здравје на вработените. Овој стандард не се однесува на влијание врз животната средина, безбедноста на производите или имотот. SRPS ISO 45001 го замени претходниот SRPS OHSAS 18001.

Барањата на стандардот им помагаат на организациите да го намалат товарот врз приходите и здравјето на вработените, преку обезбедување на рамка за подобрување на безбедноста на вработените, намалување на ризиците на работното место и создавање подобри и побезбедни услови за работа во цел свет.

Стандардот е развиен од страна на експертски комитет за заштита на здравјето и безбедноста при работа и се надоврзува на другите генерализирани системи за управување, како ISO 14001 (ISO 14001, 1996) и ISO 9001 (ISO 9001, 2024) . Исто така, тој ги интегрира и другите меѓународни стандарди во областа, како што се OHSAS 18001, упатствата на Меѓународната организација за труд (ILO – OSH Guidelines), различни национални стандарди и конвенции на МОР.

Значењето на овие стандарди се огледува во растечкиот број на повреди и смртни случаи на работните места во светот. Според податоците на Меѓународната организација за труд, секојдневно повеќе од 7.600 лица го губат животот или заболуваат поради незгоди или болести поврзани со работа, што годишно изнесува над 2,78 милиони случаи. И други светски агенции и организации исто така презентираат слични алармантни статистики.

2.3. Добри практики

Безбедноста и здравјето при работа, согласно со сите важечки национални и меѓународни документи, претставуваат фундамент на правната држава. Ова обезбедува почитување на достоинството на личноста во работата, но и воведување на унифицирани правила со цел спречување на било какви форми на непријатност или ризик во работната средина. Преку постојано следење на состојбата на безбедноста и здравјето при работа, се обезбедува континуирана грижа за сите елементи во работното опкружување, а истовремено се развива свеста за одговорност кај сите учесници. Овој пристап не само што овозможува ефикасна интеракција меѓу вработените и работодавците, туку и промовира примери на добра пракса во пристапот кон прашањата за безбедност и здравје при работа.

Во контекст на состојбата во Република Северна Македонија, периодот од 2002 година се смета за референца за напредокот во областа на безбедноста и здравјето при работа. На овој пат особено значајна е 2008 година, кога беше усвоена Сеулската декларација**,** како и Истанбулската декларација во 2011 година коишто го утврдија концептот на достоинство на работникот како обврска на секој работодавец и како императив во современиот бизнис. Со добивањето на статусот на кандидат за членство во Европската Унија, Република Северна Македонија добива потврда и дополнителен поттик за натамошно реформирање на правниот и законодавниот систем, со цел усогласување пред сè со европските и меѓународните стандарди, што доведе до значајни промени во пристапот кон заштитата при работа во приватниот и јавниот сектор.

Главните цели коишто државата ги поставува во процесот на усовршување на прашањата за безбедност и здравје при работа, особено од 2013 година, се концентрирани на економската транзиција кон „зелено бизнис работење“. За држава како Република Северна Македонија, ова претставува голем предизвик, особено со оглед на тоа што беше потребна речиси една деценија за заздравување на економијата од состојбата во 90-тите години од минатиот век.

Во однос на институционалното промовирање на добри практики, наградното натпреварување за добри практики „Здрави работни простори“ го организира Европската агенција за безбедност и здравје при работа (EU-OSHA) во соработка со земјите членки на Европската Унија, со цел препознавање на извонредни и иновативни придонеси кон безбедноста и здравјето на работното место. Наградите служат и како платформа за размена и промовирање на добра пракса ширум Европа.

Во 2016/2017 година, многубројни проекти и компании беа наградени. Еден од наградените проекти, од Белгија, се однесуваше на учество на вработените во мерење и минимизирање на психосоцијалните ризици во секторот за социјална грижа „VitaS“. Компанијата ангажираше надворешен експерт за безбедност и здравје за спроведување на ергономски преглед на опремата на различни локации, со цел идентификување на области каде што физичкото оптоварување може да се намали, особено за постарите вработени. Иницирана беше меѓугенерациска соработка, со цел вклучување на сите вработени. Како резултат, вработените изјавија дека се чувствуваат вклучени и мотивирани. Ергономските промени во опремата и обуката за истите придонесоа кон подобрување на физичкото здравје на вработените. Дополнително, мерките за промоција

на здравјето, вклучително и билтени за здравје и редовни обуки за управување со стресот, беа позитивно прифатени од страна на вработените.

3. Организациони аспекти на безбедноста и здравјето при работа

3.1. Важноста на човечките ресурси за успехот на организациите

Како резултат на глобалните трансформации, како и на економските и пазарните услови на функционирање, организациите, под влијание на регулативите што ги диктира мешовитата и пазарно ориентирана економија, сè повеќе, било намерно или по инерција, го препознаваат значењето на човечките ресурси како клучен фактор за постигнување на организациски успех. Во тој контекст, се наметнува основниот принцип којшто кореспондира со современите концепти за вкупен квалитет: луѓето се најзначајниот ресурс на секоја организација.

Како што истакнуваат Johnson, Scholes, Whittington и Exploring, (2011) човечкиот капитал претставува примарен ресурс на организациите, којшто притоа служи како предуслов за создавање и одржување на конкурентска предност. Компаниите што се позиционирани како лидери на пазарот тоа го должат на фактот што успешно ги интегрираат човечките ресурси во рамките на нивната општа бизнис стратегија.

Дополнително, според истражувањата на Boljević, Premović и Stojanović-Aleksi (2020), во контекст на динамично пазарно окружување, конкурентската предност може да се обезбеди со подобро извршување на истите активности во споредба со конкуренцијата. Тоа е остварливо преку ефективна мобилизација на таканаречената „јадро на компетентности“ кое во најголема мера зависи од квалитетот, ангажираноста и вештините на вработените. За таа цел, од суштинско значење е, не само прецизното регрутирање и селекција на кадарот, туку и соодветен дизајн и анализа на работните места, како и создавање на мотивирачки работни услови што ќе ја поттикнат нивната креативност и продуктивност.

Прашањата поврзани со анализата и дизајнот на работни места, планирањето на оптимален број вработени, процесите на регрутација, селекцијата, социјализацијата, обуките и професионалниот развој претставуваат исклучително комплексни

предизвици. Тие се предмет на интерес на повеќе научни дисциплини, не само во рамките на менаџментот и организациските науки, туку и на психологијата и социологијата. Она што ги обединува овие различни аспекти и обезбедува системски пристап е токму дисциплината на менаџмент на човечки ресурси којашто, покрај својата научна валоризација, добива и практична димензија преку управувачките функции во организациите. Всушност, сите наведени процеси, како и други поврзани, се компоненти на целокупната рамка на менаџментот на човечки ресурси, којшто функционира како интегрална управувачка функција во организацискиот систем (Mahood, 2007).

Областа на човечките ресурси и науката којашто ја изучува нивната улога имаат длабоко и сеопфатно влијание врз ефективноста на организациите. Преку обликување на резултатите на вработените, унапредување на продуктивноста, како и подобрување на стандардите за квалитет на производи и услуги, менаџментот на човечките ресурси директно се поврзува со економските резултати на компанијата (Milovančević, 2015).

Во контекст на современото управување, развојот на човечкиот потенцијал се гледа како процес што вклучува надградба на знаењето, изградба на функционални мотивациски механизми, како и поттикнување на тимска синергија и распределба на улоги. Иако овие компоненти се меѓусебно поврзани, организациите најчесто го насочуваат вниманието кон зајакнување на интелектуалниот капитал преку систематско акумулирање и пренос на знаење. Развојот на човечки ресурси може да се дефинира како организиран напор за создавање услови за континуирано учење и развој со цел подобрување на поединечните и колективните работни резултати (Boljević, Premović, & Stojanović-Aleksić, 2020).

За разлика од оперативните аспекти на управување со кадар, развојната функција има долгорочна насоченост којашто произлегува од визијата и стратешките приоритети на организацијата. Таа претставува алатка за реализација на стратегиските цели со што се обезбедува трајна конкурентска позиција на пазарот (Milovančević, 2015).

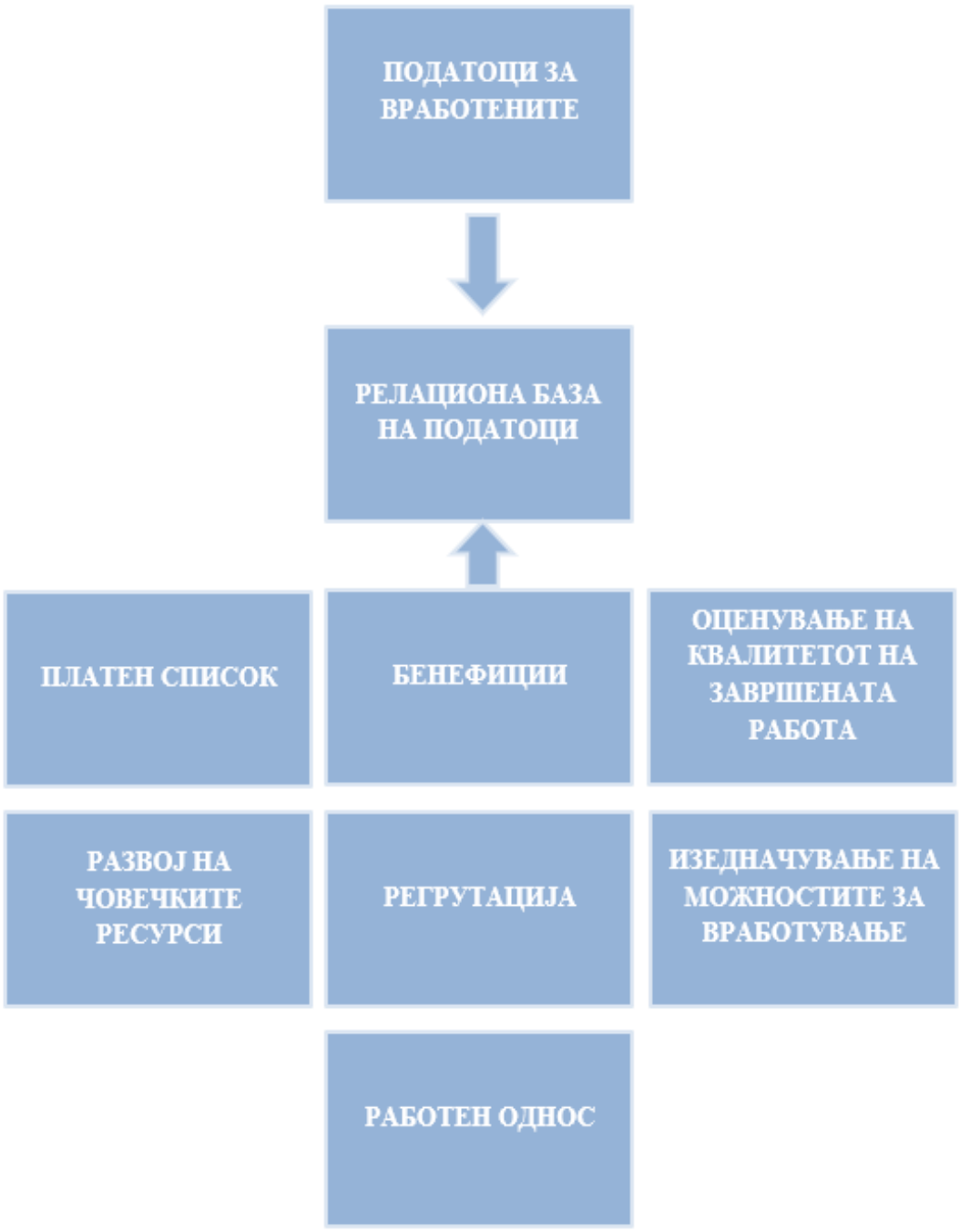
За процесите на обука и развој да бидат ефективни, потребно е тие однапред да се поврзат со општата деловна стратегија. Емпириски докази укажуваат дека компаниите што ги третираат развојните активности како интегрален дел од нивната стратегија се во поволна позиција за создавање и одржување конкурентски предности (Johnson, Scholes, Whittington, & Exploring, 2011). Сепак, постои идентификувано

несогласие во праксата меѓу развојната функција и корпоративните стратегии, што укажува на потреба од повисоко ниво на усогласеност меѓу тие две сфери.

Дополнително, истражувањата покажуваат дека прашањата поврзани со развојот добиваат суштинско значење кога се третираат преку призмата на организациските приоритети, особено кога се интегрирани во стратегиските планови. Организациите коишто развојот на човечкиот капитал го разбираат како клучна алатка за спроведување на стратегијата, честопати покажуваат поголема флексибилност и адаптибилност кон промените во средината (Watkins, 2010). Watkins (2010) нагласува дека стремежот не треба да биде само насочен кон краткорочни деловни цели, туку и кон култивирање на организациска култура што ја стимулира иновацијата и постојаното учење како секојдневна пракса. Тој, исто така, нагласува дека способноста за учење, адаптација и мотивација за усовршување претставува критичен предуслов за справување со непредвидливите предизвици.

Кога организацијата се соочува со реструктурирање или оптимизација на бројот на вработени, суштинска поддршка може да обезбедат современите информациски системи. Напредните ИКТ решенија за следење на развојот на човечкиот потенцијал стануваат суштински инструмент во процесите на организациски трансформации. Иако вакви системи најчесто се присутни во успешни компании, нивната имплементација е од суштинска важност и за оние организации што се соочуваат со перформансни дефицити, како средство за подобрување на резултатите и зајакнување на организациската ефикасност.

Шема 2: Модел на информационен систем за човечки ресурси



Извор:

https://books.google.mk/books/about/Kadrovski_menad%C5%BEment.html?id=RAjpAAAACAAJ&redir_esc=y

Политиката за управување со човечките ресурси претставува темел на организациското функционирање и дефинира суштинските правила, принципи и процедури што ја насочуваат целокупната кадровска практика. Овие принципи се однесуваат на следниве основни сегменти:

- примената на општи етички стандарди и интегритет во односите со вработените;
- интегрирање и промовирање на корпоративната култура и заедничкиот систем на вредности;
- јасно утврдување на организацискатa хиерархија, со прецизна распределба на надлежности и авторитет;
- дефинирање на одговорностите по вертикала и хоризонтала во организацијата;
- уредување на процесите за привлекување, регрутирање и селекција на кадар;
- систематско организирање на тековното управување со човечките ресурси, вклучително и развој, оценување и мотивација;
- воспоставување јасни насоки и правила за постапување во случаи на исклучоци од стандардната процедура.

Ваквата кадровска рамка овозможува стабилност, усогласеност и доследност во управувањето со човечкиот капитал, што е клучно за постигнување на стратешките цели на организацијата.

3.2. Улогата на безбедноста и здравјето при работа во науките за организациите

Темата за безбедноста и здравјето на вработените претставува значаен сегмент во рамки на теоретските поставки на менаџментот со човечки ресурси, којшто денес е афирмиран како посебна научна дисциплина. Во практичниот контекст, примената на овие принципи најчесто се инкорпорира преку организационите единици одговорни за човечки ресурси или во рамки на општите организациски служби.

Различни истражувања во доменот на организациските науки ја нагласуваат важноста на безбедносните и здравствени аспекти во работната средина, особено во

однос на нивното влијание врз лидерството, мотивацијата, индивидуалните и тимските перформанси, продуктивноста, квалитетот на работниот живот, управувањето со конфликти и други клучни организациски променливи.

Емпириска студија реализирана од Министерството за труд и имиграција на САД, врз примерок од 9.240 вработени, покажала дека 74,4 % од испитаниците се изјасниле како задоволни или многу задоволни од своето работно место. Сепак, мотивите што придонесуваат кон тоа задоволство се разликувале, а како најзначајни се издвоени: личниот развој, автономијата во работењето, можностите за напредување, како и адекватната заштита и здравствена грижа на работното место. Од друга страна, негативните фактори како што се хроничниот стрес, репетитивната рутина, изложеноста на ризични ситуации, недоволна грижа за здравјето и безбедноста, дискриминацијата и мобингот се идентификувани како клучни извори на незадоволство кај вработените (MinistryofLaborandImmigration, 2010).

Во рамки на литературата од САД, авторите често ја разгледуваат безбедноста на работното место заедно со хигиената и општото здравје при работа (occupational health), како меѓусебно поврзани елементи. Современите пристапи во менаџментот на човечки ресурси, спротивно на традиционалните парадигми, стават акцент на интегрирани вредности како што се: квалитетна услуга, безбедна и здрава работна средина, инклузивност, мотивираност, обука, лидерство, заштита на животната средина, иновации, учење и конкурентност (Machado & Davim, 2018).

Истражувања спроведени во Грција покажуваат дека вредносната ориентација на компанијата „Sofman“ вклучува стратешки аспекти како што се: безбедноста и здравјето на вработените, иновациите, развојот на човечкиот капитал и одржувањето на ниска стапка на флуктуација, поддржани од семејна и традиционална корпоративна култура. Интересно е што оваа организација забележува меѓугенерациска работна поврзаност, каде што децата на вработените често продолжуваат да работат во истата компанија (Machado & Davim, 2018).

Во рамките на организациските науки, особено во подрачјето на дизајнот и организацијата на работата, се нагласува значењето на дизајнирањето работни системи што ја поттикнуваат ефективноста, продуктивноста, и пред сè, благосостојбата на вработените. Концептот на дизајн на работа подразбира создавање на услови коишто, не само што го олеснуваат постигнувањето на организациските цели, туку и ја гарантираат

безбедноста, здравјето и вкупната добросостојба на човечкиот капитал. Работната средина се состои од комбинација на структурирани задачи, услови на работа и квалитетот на интеракциите со претпоставените и колегите. Ефективниот дизајн на работата е суштински поврзан со системите на работа и обезбедува работното место да биде не само продуктивно, туку и социјално и здравствено одржливо.

3.3. Добри практики за безбедност и здравје при работа во организациите

Постојат многубројни примери на успешни практики за планирање, организација и спроведување на мерки за безбедност и здравје при работа во организации во Република Северна Македонија. Анализирајќи ги достапните емпириски податоци, може да се заклучи дека најдобри практики се јавуваат претежно во јавната администрација и јавниот сектор, додека пак организациите од реалниот сектор, односно од економијата, во голем дел се ограничуваат на почитување на законските обврски и им посветуваат малку внимание на превентивните мерки.

Пример за добра практика се забележува и во компанијата „Железници на Северна Македонија“ АД Скопје, чијшто основач е Република Северна Македонија (100 % сопственост). Во 2015 година, Владата на Република Северна Македонија донесе одлука за статусна промена на „Железници на Северна Македонија“ со издвојување и формирање на нови акционерски друштва – „Инфраструктура железници на Северна Македонија“, „Северна Македонија воз“ и „Северна Македонија Карго“. Така, железничкиот систем е организиран преку четири акционерски друштва: „Железници на Северна Македонија“ АД, друштвото за управување со железничката инфраструктура „Инфраструктура железници на Северна Македонија“, друштвото за железнички транспорт на стоки „Северна Македонија Карго“ и друштвото за железнички превоз на патници „Северна Македонија воз“.

Според нормативните акти што ја регулираат обврската на работодавачот да донесе акт за проценка на ризик, првпат таков акт е изготвен во 2008 година, во рамки на процесот на проценка на ризиците. Овој процес го изведува стручен тим составен од лица со положен стручниот испит и практична способност за работа во областа на безбедност и здравје при работа. Во рамки на проценката на ризици во претпријатието учествуваа и членови на Одборот за безбедност и здравје при работа, репрезентативни

синдикати, организациски единици и голем број непосредни извршители на различни работни задачи.

Актот за проценка на ризик содржи детална евиденција и табеларен преглед на неопходните податоци за проценка на ризиците. Во него се опфатени општиот преглед на состојбата за безбедност и здравје на работа, списокот на објекти, опрема, возила, постројки, електроинсталации, опасни материјали, средства за лична заштита и суровини што се користат во технолошкиот и работниот процес. Исто така, во актот е документирана организацијата на работата, дефинирани се деловите на претпријатието и работните позиции со зголемен ризик.

Клучен дел од документот е идентификацијата и проценката на опасностите и штетностите при што се утврдува постојната состојба на безбедност и здравје при работа и повредите, а се врши и проценка на ризиците поврзани со овие фактори. За секој идентификуван ризик се предлагаат мерки за спречување, намалување или отстранување на ризикот, како и посебни здравствени услови и периодичност на лекарски прегледи за работните места со повисок ризик (Rakić, 2011).

Проценката на ризик и изготвувањето на актот е извршено од страна на стручен тим составен од претставници на организациските единици, специјалисти за медицина на трудот и експерти консултанти. Средствата за лична заштита се набавуваат согласно со утврденото упатство и се доставуваат до вработените во предвидените рокови (Rajković & Mihajlović, 2017).

Секторот за човечки ресурси и општи работи ги извршува задачите поврзани со безбедност и здравје при работа. За секоја идентификувана опасност се проценува видот и степенот на можна повреда или штета, при што се користи петкатегориски систем за оценка на сериозноста, додека веројатноста за појава на последиците се утврдува врз основа на претходни искуства и анализи.

4. Социјални аспекти на безбедноста и здравјето при работа

4.1. Човекови права

Човековите права произлегуваат како израз на основните човечки потреби, односно потребите на поединци, групи и заедници за остварување поширoки слободи во различни општествени системи. Од суштината на човекот како слободно битие произлегуваат објективни права и слободи. Слободните суштества преку својата слободна волја го ограничуваат својот опсег на слобода, додека општеството, преку општата волја, го регулира слободниот избор на индивидуите, обезбедувајќи слобода и еднаквост во правата, но и обврски (Narančić, 2017).

Од друга страна, уставите и законите на државите го дефинираат таканаречената „позитивно право“ кон коешто граѓаните се обврзани да се придржуваат. За жал, сите граѓани не уживаат секогаш еднакви права. Заштитата на човековите права има универзален карактер и не е ограничена само на националните рамки или грижа на државниот апарат, туку претставува и предмет на меѓународна одговорност.

Иако денес повеќето општества функционираат како демократии, постојат одредени ограничувања на демократијата – мнозинството не може да ги поништи или суспендира основните човекови права. Државата не ги доделува овие права, туку ги штити и гарантира (Narančić, 2017).

Човечките права се гарантирани со највисокиот правен акт на државата – уставот. Во Република Северна Македонија, Уставот, во својот втор дел, ги гарантира основните човекови и малцински права.

Уставот, исто така, ги гарантира и применува човековите права што се обезбедени со меѓународните правни правила, ратификуваните меѓународни договори и законите. Уставот на Република Северна Македонија предвидува дека низ пониските правни акти, особено законите, се утврдува начинот на остварување на правата, доколку тоа е предвидено со самиот Устав или доколку постои потреба од спецификација при остварувањето на одредени права. Во случај кога закон утврдува начин на остварување на права, тој не смее да влијае врз суштината на тие права (Устав на Република Северна Македонија, 1991).

Уставот содржи одредби за човековите и малцинските права со цел унапредување на „вредноста на демократското општество“. Овие одредби се усогласени со меѓународните стандарди за човекови и малцински права. Еден пат постигнатото ниво на човекови права не може да се намалува. И покрај тоа, законите можат да ограничат одредени човекови и малцински права само ако тоа е предвидено со Уставот, но исклучиво во обемот што го дозволува уставната рамка, со почитување на демократските принципи. Сите органи коишто имаат надлежност да ги ограничуваат овие права, мора тоа да го прават со почитување на суштината на правата, трајноста и обемот на ограничувањето, како и природата на самото право (Narančić, 2017); (Устав на Република Северна Македонија, 1991).

Во контекст на забраната за дискриминација, Уставот на Република Северна Македонија експлицитно ја прокламира еднаквоста на сите граѓани пред Уставот и законите, обезбедувајќи правна заштита без оглед на каква било форма на дискриминација. Забраната се однесува на сите облици на дискриминација, без разлика дали се директни или индиректни, независно од основата на дискриминацијата. Особено е нагласено дека не се дозволени дискриминаторски практики засновани на „раса, пол, етничка припадност, социјално потекло, место на раѓање, вероисповед, политичко или друго уверување, имотно состојба, култура, јазик, возраст, како и психичка или физичка попреченост“ (Устав на РСМ, чл. 9).

Исто така, Уставот дозволува преземање на посебни мерки за постигнување на фактичка еднаквост на поединци или групи што се наоѓаат во структурно или социјално понеповолна положба. Овие мерки не се сметаат за дискриминација, туку за афирмативни активности насочени кон унапредување на рамноправноста. Со тоа, Уставот ги признава човековите и малцинските права како темелни инструменти за заштита на достоинството на човекот и остварување на неговата слобода и еднаквост.

Според член 50 од Уставот на Република Северна Македонија, секој граѓанин има право на судска заштита во случај на повреда или ограничување на човековите или малцинските права, како и право на отстранување на последиците од таквите повреди. Дополнително, граѓаните имаат право да се обратат до меѓународни тела за заштита на човековите права, во согласност со ратификуваните меѓународни договори (Устав на РСМ, 1991).

На меѓународен план, Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи (ЕКЧП) претставува општ правен инструмент којшто обезбедува рамка за заштита на човековите права. Покрај оваа конвенција, постојат и специјализирани меѓународни договори што се фокусираат на специфични аспекти од човековите права.

Еден таков документ е Архуската конвенција, којашто се однесува на правото на пристап до информации, учество на јавноста во донесувањето одлуки и пристап до правдата во прашања што се однесуваат на заштита на животната средина. Оваа конвенција е усвоена на 25 јуни 1998 година во Архус, Данска, под покровителство на Економската комисија на Обединетите нации за Европа (UNECE), и стапила на сила на 30 октомври 2001 година (Архуска конвенција, 1998).

Архуската конвенција претставува меѓународен договор чијашто примарна цел е зајакнување на улогата на граѓаните и граѓанските организации во процесите поврзани со заштитата на животната средина. Таа утврдува основни права на поединци и здруженија во однос на пристап до информации за состојбата на животната средина, пристап до информации што ги поседуваат државните институции, како и право на учество на јавноста при носење одлуки што имаат влијание врз животната средина. Дополнително, Конвенцијата овозможува вклучување на јавноста во изготвување на плански документи, дури и закони, релевантни за заштитата на животната средина UNECE, 1998.

Конвенцијата, исто така, им обезбедува правна заштита за граѓаните кога се нарушени нивните права на учество или пристап до еколошки информации. Одредени права, како што се правото на приватност и семеен живот, слободата на мисла, совест и вероисповед, слободата на изразување, слободата на собирање и здружување, може да бидат ограничени само кога тоа е неопходно за спречување нереди или криминал, за заштита на здравјето, моралот или правата и слободите на другите (Европска конвенција за човекови права, 1950).

Архуската конвенција, заедно со Протоколот за регистрирање на ослободување и трансфер на загадувачки супстанции, ја гарантира правната заштита на секој поединец да живее во животна средина што одговара на неговото/нејзиното здравје и благосостојба. Овие инструменти се единствени правно обврзувачки меѓународни

механизми што ја промовираат еколошката демократија и ја имплементираат Принципот 10 од Декларацијата од Рио за животната средина и развој (UNCED, 1992).

Како нова генерација на еколошки договори, Архуската конвенција:

- ги поврзува човековите права со еколошките права;
- ја препознава одговорноста кон идните генерации;
- утврдува дека одржливиот развој може да се постигне само преку активно учество на сите засегнати страни;
- го воспоставува односот меѓу одговорноста на власта и заштитата на животната средина;
- го става фокусот на интеракцијата меѓу јавноста и јавните власти во демократски контекст.

Суштината на оваа Конвенција навлегува во сржта на односот помеѓу граѓаните и државните институции. Таа не е само правен акт за заштита на животната средина, туку и механизам за унапредување на транспарентноста, владина отчетност и одржливост на јавните политики.

Паралелно, Европската конвенција за човекови права гарантира низа фундаментални права, меѓу кои: правото на живот, забрана за тортура, право на слобода и безбедност, забрана на ропство и присилен труд, право на правично судење, казнување само врз основа на закон, како и други политички и граѓански слободи. Дополнително, Конвенцијата обезбедува заштита од дискриминација, утврдува ограничувања во вонредни состојби, ги уредува правата на странци и го забранува злоупотребувањето на слободите (ЕКЧП, 1950).

Во современите услови на глобализиран економски и општествен контекст, сè поголем број деловни организации, не само декларативно туку и суштински, ги прифаќаат начелата на т.н. Глобален договор (Global Compact). Станува збор за иницијатива промовирана од Обединетите нации, којашто предвидува доброволна обврска од страна на организациите да го усогласат своето работење со десет универзални принципи од областа на човековите права, трудот, заштитата на животната средина и борбата против корупцијата. Централната мисија на Глобалниот договор е градење одржливо и општествено одговорно корпоративно управување, како и создавање правични пазарни услови (United Nations Global Compact, 2024).

Во Република Северна Македонија, системот на социјално осигурување претставува составен дел од јавната управа, односно јавниот сектор. Овој систем опфаќа три потсистеми: здравствено осигурување, пензиско и инвалидско осигурување и социјално осигурување. Нивното функционирање е регулирано преку соодветна законска рамка.

И покрај тоа што овие закони се моментално важечки и применувани во рамки на социјалната заштита, сепак сè уште не се целосно усогласени со правото на Европската Унија од оваа област, особено со европските регулативи за координација на системите за социјална сигурност (EC, 2023).

Дополнително, преку различни билатерални и мултилатерални меѓународни договори за социјално осигурување и сигурност, познати и како инструменти за координација, овозможена е меѓусебна примена на националните закони на други држави во контекст на социјалното осигурување, особено при трансгранична мобилност на работна сила (MISSOC, 2023).

4.2. Значење на здравјето и безбедноста на луѓето и социјалната грижа

Социјалната заштита, позната и како социјална сигурност, претставува едно од фундаменталните човекови права, кое е кодифицирано во бројни меѓународни документи и препознаено како клучен инструмент за обезбедување на социјална правда и хуман развој. Таа се дефинира како збир од јавни политики и институционални програми чијашто цел е превенција и ублажување на сиромаштијата, социјалната исклученост и ранливоста на населението во текот на целиот животен циклус (ILO, 2021).

Социјалната заштита опфаќа широк спектар на бенефиции и услуги, вклучувајќи: поддршка за деца и семејства, права за време на бременост и мајчинство, надомест за невработеност, компензација за повреди на работното место, здравствена заштита, грижа за старите лица, лицата со попреченост, како и помош за лица погодени од природни или социјални катастрофи. Овие мерки имаат за цел да обезбедат минимум економска сигурност, социјална инклузија и достоинствен живот за сите граѓани, вклучително и во Република Северна Македонија, каде што унапредувањето на социјалната заштита претставува составен дел од националните стратегии за намалување на сиромаштијата и социјалната нееднаквост.

Системите на социјална заштита ги опфаќаат сите релевантни подрачја на јавната политика преку комбинирање на шеми базирани на придонеси (социјално осигурување) и трансфери што не се финансираат од придонеси, вклучително и различни видови на социјална помош (ILO, 2017).

Универзалната социјална заштита претставува суштинска основа за реализација на човековото право на социјална сигурност за сите граѓани. Таа придонесува за унапредување на социјалната правда, поттикнување инклузивен економски раст и забрзување на напредокот кон остварување на Целите за одржлив развој од Агендата 2030 (UN, 2015). Во контекст на Република Северна Македонија, институционалните механизми се насочени кон постигнување на овие цели, со особен акцент на искоренување на сиромаштијата, унапредување на образованието, здравството, економскиот раст и справување со климатските промени. Процесот на приоретизирање и адаптација на целите на развојот е во тек и се одвива согласно со специфичностите на националниот контекст (UNDP, 2020).

Меѓународната организација на трудот редовно подготвува извештаи што претставуваат глобален преглед на трендовите и нивото на социјална заштита. Врз основа на актуелни податоци, овие извештаи обезбедуваат анализа на национално, регионално и глобално ниво, со информации за опфатот, надоместоците и јавните трошоци поврзани со социјалната заштита (ILO, 2017).

Светскиот извештај за социјална заштита за периодот 2017–2019 го следи пристапот базиран на животен циклус, почнувајќи од детската заштита, преку шемите за работоспособното население (вклучително и заштита при мајчинство, невработеност, несреќи при работа и инвалидитет), па сè до старосни пензии и здравствена заштита. Извештајот упатува на потребата од проширување на опфатот, адекватно финансирање и зајакнување на националните системи на социјална заштита, како предуслов за постигнување на Целите за одржлив развој (ILO, 2017).

Социјалната заштита има клучна улога во обезбедувањето на приходна сигурност за жените и мажите во нивниот работен век, преку механизми за заштита при мајчинство, поддршка за невработеност, обезбедување на надоместоци при повреди на работа и инвалидност. Овие шеми го олеснуваат приходниот континуитет и влијаат позитивно врз агрегатната побарувачка, го унапредуваат човечкиот капитал и ја поттикнуваат продуктивната вработеност. Дополнително, социјалната заштита ја

олеснува структурната трансформација на економијата и придонесува кон инклузивен и одржлив развој.

Извештаите на релевантни меѓународни институции, како Меѓународната организација на трудот, укажуваат на значајни празнини и структурни предизвици во глобалниот систем на социјална заштита. Имено:

- Покриеноста со права за време на мајчинство и натаму останува ограничена, и покрај тоа што позитивните ефекти од социјалната поддршка за самохраните мајки се неспорни. Статистиката покажува дека само 41,1 % од мајките со новороденчиња добиваат надомест за мајчинство, додека речиси 83 милиони жени остануваат без никаква финансиска помош во овој критичен животен период.
- Надоместоците за невработеност се достапни за помалку од четвртина од лицата коишто активно бараат работа, само 21,8 % се опфатени со ваков вид поддршка, што остава над 150 милиони невработени лица без институционална заштита.
- Пристапот до заштита во случај на повреда при работа останува сериозно ограничен, со оглед на тоа што значителен дел од работната сила во светски рамки нема ефикасен механизам за компензирање на ваквите ризици.
- Само 27,8 % од лицата со тешка инвалидност на глобално ниво добиваат инвалидски надомест, што дополнително ја нагласува ранливоста на оваа категорија.
- Трошоците за јавна социјална заштита на работоспособното население изнесуваат само 3,2 % од светскиот БДП, иако оваа категорија ја сочинува значителна пропорција од глобалната популација.

Одредени држави, водени од политика на фискална консолидација и буџетски рестрикции, го редуцираат обемот на социјалната заштита за работоспособното население, што резултира со изоставување на голем број граѓани од мрежата на социјална сигурност, токму кога таа е најпотребна.

Со оглед на продлабочувањето на структурните проблеми на пазарот на труд, како што се долготрајната невработеност, неформалната и несигурната вработеност и порастот на сиромаштијата кај работниците, социјалната заштита станува клучна алатка за обезбедување стабилен доход и пристоен животен стандард. Нејзината ефикасност

дополнително се зголемува кога е координирана со политики за вработување, плати и даноци.

Во контекст на Република Северна Македонија, функцијата на остварување на правата од социјално осигурување е институционализирана преку неколку значајни тела, меѓу кои се: Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Фондот за социјално осигурување . Овие институции играат суштинска улога во реализацијата на законски признатите права на граѓаните.

Финансиската основа на системот на задолжително социјално осигурување е базирана врз наплатата на придонеси што претставуваат главен извор на средства за извршување на доверените обврски.

4.3. Безбедноста и здравјето при работа преку социјалното осигурување

Човечката безбедност претставува суштински елемент за благосостојбата на граѓаните во секое општество. Овој концепт обединува неколку клучни компоненти што се однесуваат на социјалното и политичкото опкружување, економскиот развој, социјалните аспекти, како и безбедноста и здравјето на работното место. Неговото значење произлегува од директното влијание што го има врз квалитетот на животот на поединците во општеството.

Безбедноста и здравјето при работа претставуваат мултидисциплинарен поим којшто се фокусира на превенција од професионални ризици поврзани со различните видови работни активности. Главната цел на овој систем е да се поттикне и одржи највисокиот можен стандард за безбедност и здравје при работа, како и да се обезбедат услови за ефикасна заштита на работниците од потенцијалните професионални опасности (Devon, 2014).

Во современиот контекст, заштитата како општествена функција се реализира преку правни и подзаконски акти што ги регулираат работните односи и системот на социјално осигурување. Овие прописи ги опфаќаат правата на работниците, како што се ограничено работно време, право на одмор, можност за скратено работно време, отсуство од работа, право на плата и други примања, како и право на безбедни услови на работа и здравствена заштита. Дополнително, обезбедени се и социјални надоместоци и помош, како и права што следуваат во случај на инвалидитет, со цел гарантирање на

социјална и материјална сигурност кога извршувањето на работните задачи станува невозможно. Во потесна смисла, заштитата подразбира систематско организирање и спроведување на мерки што овозможуваат безбедна работна средина и заштита на здравјето на вработените од ризиците што можат да се јават на работното место и во неговата непосредна околина (Santos, Barros, Mendes, & Lopes, 2013).

Социјалната сигурност претставува систем на услуги што ги обезбедува социјалната држава преку различни форми и мерки, насочени кон заштита на граѓаните. Заштитата во социјалната и здравствената сфера е значаен сегмент на владеењето на правото. Терминот „социјална политика“ се користи за означување на државните мерки и стратегии што имаат за цел да го подобрат благосостојбата и да обезбедат социјална заштита, како и за начинот на којшто се остварува социјалната стабилност во рамките на едно општество (Spicker, 2000).

Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот од 1951 година, којашто ја утврдува минималната рамка за социјално осигурување, го дефинира социјалното осигурување како механизам за справување со непредвидени околности, особено преку надоместок во случај на повреда на работното место (J. & A., 2001). Главната цел на социјалното осигурување е зачувување на здравјето и безбедноста на сите граѓани.

Во последните децении, Светската здравствена организација ја истакнува здравствената заштита како основно човеково право. Во мај 1998 година беше усвоена декларацијата „За правото на здравје“, со којашто се нагласува значењето на здравјето како еден од фундаменталните права на секој човек. Покрај тоа, ова право е дополнително нагласено и во Универзалната декларација за човекови права (Universal Declaration of Human Rights).

4.4. Ефектите на социјалните и хуманите услови при работа

Концептот на човекова безбедност, според Devon (2014), не се ограничува единствено на физичката заштита, туку опфаќа и секојдневните предизвици со коишто се соочуваат луѓето, како што се сигурноста на вработувањето, пристапот до образование, како и социјалните и културните слободи. Во контекст на Република Северна Македонија, Veselinović (2014) укажува дека за подобрување на квалитетот на животот се неопходни сеопфатни структурни реформи, особено во системите на пензиско осигурување, социјална сигурност и јавно здравје.

Мноштвото дефиниции за човековата безбедност потенцираат на значењето на постоењето интегриран пристап во нејзиното сфаќање, со цел да се спречи нејзиното фрагментирање и проширување во различни насоки (Sokov, 2012). Вакви ставови укажуваат дека концептот на човекова безбедност ги опфаќа клучните општествени аспекти што овозможуваат достоинствен и сигурен живот за поединецот (Rocha, 2010).

Во согласност со Стратегијата за безбедност и здравје при работа на Република Северна Македонија чијшто акционен план се однесува на период од пет години, основната цел е промоција и одржување на високо ниво на благосостојба на вработените преку обезбедување физичка, ментална и социјална заштита. Дополнително, таа има цел да ги спречи здравствените нарушувања предизвикани од неповолни услови за работа и да ги минимизира ризиците од штетни фактори што влијаат врз здравјето на работниците.

Понатаму, стратегијата нагласува дека клучно е прилагодувањето на работното место на физиолошките и психолошките можности на поединецот, односно работата да биде усогласена со човекот, а не обратно.

Во рамки на ваквиот пристап, превенцијата претставува суштински столб што ги опфаќа сите мерки насочени кон спречување на повреди и појава на професионални заболувања. Превенцијата, не само што го заштитува здравјето на поединецот, туку придонесува и кон општата благосостојба на општеството.

Ефективната превенција, според стручната литература, претставува важен додаток на другите форми на социјално осигурување, вклучувајќи ги пензискиот и здравствениот систем. Таа носи бројни предности – не само за индивидуалните вработени, туку и за работодавците и поширокаta економија. Со инвестирање во превентивни мерки, се намалува бројот на работни повреди и професионални заболувања, што долгорочно води кон зголемена продуктивност и намалување на трошоците во социјалното осигурување (J. & A., 2001)

Табела 2: Расходи за здравствена заштита во РСМ, 2015-2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

Превентивни услуги и услуги за безбедност при работа, како процент од вкупните трошоци за здравствена заштита заштита	8.7	8.0	7.4	7.3	7.0	6.7	7.5	6.3	6.3

Извор: Институт за јавно здравје на РСМ (ИЈЗ, 2025)

Во историјата на анализата на работните инциденти, доминантен пристап било објаснувањето на причините преку технолошките фактори и индивидуалниот човечки елемент, без при тоа да се земат предвид вредносните ориентации, верувањата и вградените однесувања што произлегуваат од самата организациска култура. Меѓутоа, токму овие културни димензии можат да генерираат сериозни ограничувања во рамките на организациските системи, влијаејќи врз безбедносните перформанси и нивото на ризик на работното место.

Особено во специфични и технолошки интензивни сектори, сложената меѓузависност меѓу човечкиот фактор, организацијата и технологијата доведува до неочекувани интеракции помеѓу системските компоненти. Таквите интеракции, во некои случаи, предизвикале сериозни работни незгоди и катастрофални исходи. Овој феномен го нагласува значењето на холистички пристап кон управувањето со безбедноста што не ги исклучува социјалните и културните фактори на организациско однесување.

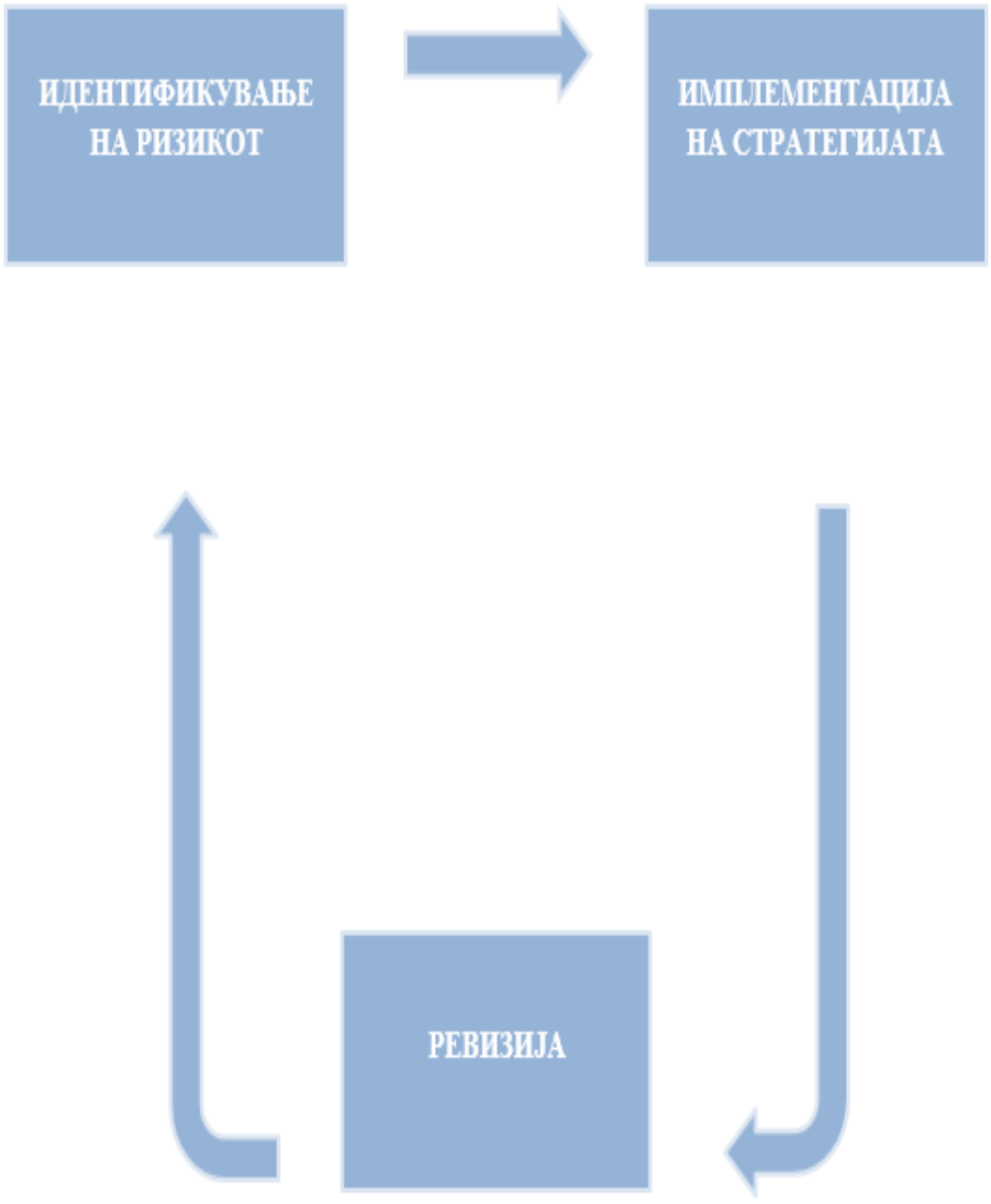
Современите пристапи ја потенцираат неопходноста од развивање организациска култура којашто интегрира „култура на безбедност“ – вредносен систем во којшто безбедноста не е само формално-правна обврска, туку суштинска компонента на секојдневното работење и одлучување. Безбедносната култура не е производ на формални регулативи, туку резултат на долгорочен развој на перцепции, ставови и практики поврзани со здравјето и сигурноста на вработените.

До крајот на 1970-тите години, акцентот бил ставен на усогласеноста на компаниите со официјалните безбедносни програми, како што се стандардите на OSHA. Во следните децении, фокусот се проширува и вклучува индивидуалните перформанси

на вработените, при што во прв план доаѓа однесувањето и начинот на којшто секој поединец придонесува за намалување на грешките и ризиците на работното место.

Овој поместен фокус води до нова концептуализација на организациската култура – културата на безбедност. Таа, не само што ги опфаќа формалните политики и процедури, туку и секојдневната практика, неформалната комуникација, меѓучовечките односи и начинот на којшто организацијата реагира на инциденти, грешки и критични ситуации. Оттука, „културата на безбедност“ станува суштински предуслов за намалување на ризикот и зголемување на отпорноста на организацискиот систем.

Шема 3: Процес на имплементација на мерките за БПР во организациите



Извор: https://megatrend.edu.rs/wp-content/uploads/2022/02/Ljiljana-Krstic-doktorat.pdf

Според препораките на Armstrong (Armstrong, 2006), при организирање на работата, суштинско е да се обезбеди здрав и безбеден работен систем преку вградена безбедност во самиот дизајн на системот. Тој посочува дека е потребно да се минимизира работниот стрес и да се обрне сериозно внимание на ергономските аспекти при уредувањето на работната опрема и работните станици, со цел да се елиминираат или барем значително да се намалат ризиците од здравствени состојби како што се повторливи повреди и мускулно-скелетни нарушувања.

Дополнително, поединечни автори, како што е Lalović (2013), вршат терминолошко разграничување и дефинирање на поимите култура на безбедност, клима на безбедност и лидерство во безбедноста. Неговите анализи укажуваат дека лидерството има клучно влијание врз културата на безбедност, не само преку личната харизма или влијание на лидерот, туку и преку системски фактори како што се обемот на работните задачи, ефикасноста на надзорот, вклученоста на човечките ресурси и начинот на комуникација во организацијата.

Лидерите играат централна улога во формирањето на перцепцијата на вработените за безбедноста, бидејќи тие често нудат интерпретации на организациските настани, со што влијаат врз начинот на којшто се разбира и доживува безбедноста на работното место. Ваквиот вид на индиректно, но силно влијание е подеднакво значаен и за безбедносната клима и за културата на организацијата во целина.

Според Lalović (2013), воспоставувањето на позитивна безбедносна клима е можно само доколку лидерството е јасно и активно насочено кон безбедноста, преку давање соодветни примери, поддршка, позитивна мотивација и признавање на важноста на безбедносното однесување. Ваквиот пристап создава проактивно влијание, во кое вработените не само што ја препознаваат вредноста на безбедноста, туку и ја прифаќаат како дел од својата професионална одговорност и организациска лојалност.

Во голем број научни трудови, лидерството се препознава како клучен фактор што суштински влијае врз формирањето и развојот на организациската култура, вклучително и културата на безбедност во рамките на институциите (Schein, 2004). Ретроспективните анализи на катастрофални настани, како што се несреќите во Бхопал, експлозијата на вселенскиот шатл „Челинџер“ (Vaughn, 1996), инцидентот во нафтената рафинерија во Тексас (Hopkins, 2010), како и катастрофата со платформата Deepwater

Horizon (DHSG, 2011), недвосмислено ја нагласуваат улогата на лидерството како одлучувачки фактор во обликувањето на безбедносната култура во организациите.

Ризикот претставува значаен економски, социјален и политички предизвик. Професионалните ризици и стресот предизвикан од нив негативно влијаат врз психофизичкото здравје на вработените, а со тоа индиректно ја нарушуваат и целокупната здравствена состојба на организацијата. Голем број истражувачи сметаат дека современото работно опкружување сè повеќе е изложено на психосоцијални ризици за коишто управувањето мора да се заснова на проактивни и превентивни механизми.

Според голем број аналитичари, морбидитетот на работната популација може да се смета за еден од најрелевантните индикатори за општата здравствена состојба. Во контекст на медицината на трудот, од суштинско значење е деталното испитување на влијанието на условите за работа врз фреквенцијата и структурата на морбидитетот. Тоа подразбира анализа на работната средина, карактерот и интензитетот на изложеноста на штетности, како и нивната поврзаност со вкупниот работен стаж на вработените.

Во теориското дискурс, поимот „корпоративна безбедност“ често се третира како составен дел на поширокиот концепт на социјалната безбедност, и се сместува во рамките на сложени социолошки системи. Корпоративната безбедност се дефинира како системски концепт насочен кон заштита на деловните процеси и активностите на претпријатието. Таа опфаќа неколку централни компоненти: економска, социјална и информациска безбедност, заштита на животната средина, справување со елементарни непогоди, како и заштита на човечките ресурси, односно на работната сила (Armstrong M. &., 2014).

Концептот на безбедност и здравје при работа ја има за основна цел превенцијата на повреди и професионални заболувања, преку унапредување на условите за работа и работната средина. Во тој контекст, се стреми да обезбеди највисоко можно ниво на психофизичко здравје кај вработените. Затоа, од клучно значење е идентификацијата, проценката и системската контрола на сите актуелни и потенцијални ризици што можат да го загрозат здравјето и безбедноста на работниците, да предизвикаат материјални штети или да влијаат врз оперативната стабилност на организацијата (Snežana, Miodrag, & Tomislav, 2017).

Проценката на ризикот на работното место и понатамошното управување со него е суштинска алатка за заштита на човечкиот капитал и институционалниот интегритет. Овој процес вклучува анализа на сите можни фактори што можат да предизвикаат штета, а управувањето со ризикот претпоставува утврдување соодветни контролни мерки, нивна имплементација, распределба на одговорности, утврдување рокови и следење на постигнатите резултати. Ефикасно спроведените проценки на ризик резултираат со зголемена безбедност, заштита на здравјето и имотот на организацијата (Galjak et al., 2016).

Според Стратегијата за безбедност и здравје при работа во Република Северна Македонија за периодот 2018–2022 година, воспоставувањето на функционален систем за безбедност при работа создава предуслови за здрава и продуктивна работна средина. Таквиот систем треба да обезбеди услови во коишто вработените можат да работат ефикасно, без ризик по своето здравје и благосостојба.

Во практиката, безбедноста на работното место подразбира отсутност на несреќи. Од таа перспектива, безбедноста значи заштита на вработените од опасности коишто може да резултираат со несреќни случаи. Овие инциденти можат да бидат класифицирани како тешки или полесни, во зависност од степенот на повредата. Смртни случаи или трајни инвалидитети се вбројуваат во сериозни несреќи, додека привремените повреди, од коишто работникот може целосно да закрепне, се сметаат за полесни. Инвалидитетот, пак, може да биде делумен или целосен (Petrović & Sinkovski, 2012).

Инцидентите не секогаш резултираат со повреда, но сепак имаат влијание врз безбедноста и имиџот на организацијата. Примери на такви инциденти се мали пожари, поплави, механички дефекти и слично. Иако не се секогаш штетни по луѓето, овие настани можат значително да ја нарушат репутацијата на институцијата и да предизвикаат дополнителни трошоци за враќање на јавната доверба.

Современите програми за безбедност се фокусираат на спречување на инциденти и минимизирање на ризици и штети што можат да ги засегнат луѓето, инфраструктурата и имотот во организацијата. За да се овозможи ефективно управување со ваквите програми, потребно е да се исполнат пет суштински принципи коишто го дефинираат нивното функционално и стратешко дејствување.

1. Несреќите во индустриско опкружување се резултат на повеќе меѓусебно поврзани фактори. Тие најчесто водат кон системски пропусти што произлегуваат од слабости во менаџментот, неадекватен надзор, недоволна инкорпорација на безбедносни аспекти во дизајнот на системот, отсуство на структуриран пристап кон идентификација и анализа на опасности, како и недоволна и несоодветна обука на персоналот.

2. Примарната цел на секоја програма за безбедност е идентификација на потенцијални ризици и имплементација на ефективни заштитни мерки и опрема. За ова да биде остварливо, организацијата мора да поседува:

    - ефикасен систем за пријавување на сите настани што доведуваат до повреда или материјална штета;
    - уредна документација и статистички преглед на несреќите;
    - протоколи за редовни инспекции, проверки и истраги;
    - процедури за одржување и проверка на безбедносната опрема;
    - систем на интерна комуникација што ќе ја зголеми свесноста кај раководниот и работниот кадар за значењето на безбедносните прашања.

3. Политиката за безбедност мора да биде формулирана и поддржана од највисокото раководство. Таа не смее да биде декларативна, туку активно имплементирана преку континуирано следење на резултатите, при што навремено се преземаат корективни мерки при појава на отстапувања.

4. Менаџерите и супервизорите имаат целосна одговорност за безбедносните стандарди во рамки на зоните и процесите што ги надгледуваат. Нивната улога не е само административна, туку и превентивна, насочена кон елиминација на ризици и создавање на култура на одговорност.

5. Сите вработени треба да добијат систематизирана и континуирана едукација за безбедни методи на работа. Обуката не смее да биде еднократен процес, туку постојан, со цел да се промовираат превентивни мерки, подигне свеста за ризиците и овозможи нивно рано препознавање и елиминирање.

Стратегијата за безбедност и здравје при работа за периодот 2018–2022 година ја нагласува врската меѓу зголемената продуктивност на работното место што произлегува од имплементацијата на политики за заштита и унапредување на безбедноста и здравјето

при работа, и индиректниот позитивен ефект врз економскиот раст, вработеноста и ефикасното функционирање на пазарниот труд.

Во рамки на истата стратегија, идентификувани се основни економски фактори коишто имаат значајно влијание врз состојбата со безбедноста и здравјето на работното место. Тие се класифицирани во две групи: првата се однесува на инвестиции насочени кон подобрување на условите за работа и намалување на ризикот од повреди или професионални заболувања, а втората група се однесува на директните и индиректните трошоци што произлегуваат од настанати повреди и болести поврзани со работното место што можат да ги сносат самите вработени, нивните семејства, работодавачите или општеството во целина.

Во доменот на работното право, согласно со Законот за работни односи и Законот за безбедност и здравје при работа на Република Северна Македонија, доколку вработениот претрпи штета како резултат на повреда на работа или појава на професионално заболување, има право да бара надомест на штета од работодавачот. Доколку овој надомест не се реализира преку преговори, вработениот може да го оствари своето право преку медијација или судска постапка.

Материјалната штета најчесто се однесува на неисплатена или делумно исплатена плата, како и други надоместоци предвидени во колективните договори или интерните акти на организацијата. Покрај тоа, законската регулатива овозможува барање и за нематеријална штета, особено во случаи на психичка болка или трајно нарушено здравје, како последица на повреда на работното место.

Дополнително, последиците од повредите може да резултираат и со економски трошоци за организацијата, како на пример: застој во производниот процес, трошоци поврзани со згрижување на повредениот работник, ангажирање на замена, или поправка на оштетена опрема.

Двата претходно споменати сегменти, инвестициските вложувања за обезбедување и унапредување на работните услови и трошоците поврзани со последиците од повреди при работа и професионални заболувања, според својата функција, како и според потенцијалните последици, се меѓусебно зависни. Зголемувањето на инвестициите во подобрување на работните услови директно води

кон намалување на директните и индиректните трошоци што произлегуваат од повредите на работа.

Нематеријалната штета настанува како резултат на физичките и психичките болки, нарушувањето на изгледот или чувството на страв што ги предизвикуваат повредите при работа или професионалните заболувања. Во случаи кога кај вработените настанува тешка инвалидност или смрт, нивните семејства или сродници имаат право да побараат и добијат компензација за нематеријалната штета што се одредува врз основа на интензитетот на болката, нарушувањето на изгледот и други слични аспекти.

Во контекст на повредите при работа, материјалната штета вклучува надоместок за загубената заработувачка, трошоците за болничко и друго лекување, периодот на заздравување и нега. Доколку повредениот изгуби дел од работната способност, му се исплаќа рента што ги опфаќа разните видови надоместоци поврзани со намалувањето на работната способност, како и трошоци предизвикани од истото. Висината на рентата зависи од степенот на намалување на работната способност.

Покрај тоа, постои и надоместок за изгубено издржување што се исплаќа во случај на смрт на вработениот. Овој надоместок можат да го бараат деца, родители, брачен другар, како и други лица што биле издржувани од починатиот.

Дополнително, меѓу трошоците што влијаат на организациското работење треба да се вбројат и трошоците поврзани со иницирањето на кривични постапки или поднесување кривични пријави што директно или индиректно влијае врз репутацијата на компанијата, продуктивноста, етиката и моралот на вработените, како и нивната мотивација.

Намалувањето на мотивацијата може да доведе до зголемен волунтарен апсентеизам, односно непријавено отсуство од работа, што на крајот може да резултира со зголемена флуктуација на вработените. Овие феномени носат дополнителни трошоци за организацијата, пред сè во вид на загубена добивка, но и негативни импликации за поширокаta заедница и државата (Sorensen, Hasle, & Bach, 2007).

Според различни истражувања, апсентеизмот претставува еден од најзначајните трошоци со коишто се соочуваат компаниите, веднаш по трошоците за плати. Според проценките на експерти од областа на управување со човечки ресурси од регионот, директните финансиски импликации на апсентеизмот за работодавачите се движат меѓу

320 и 400 милиони евра годишно, додека индиректните трошоци се проценуваат на околу 3 милиони евра (AI, 2018). Покрај апсентеизмот и големата стапка на флуктуација на вработените, се јавува и феноменот на презентеизам, којшто се карактеризира со формално присуство на работното место, но намалена продуктивност поради здравствени проблеми или недоволна мотивација. Според податоци од САД, трошоците поврзани со презентеизмот достигнуваат околу 150 милијарди долари (NSC, 2018).

Во контекст на Република Северна Македонија, податоците за боледување на вработените и причините за истиот не се систематски достапни, слично како што е забележано и во други земји од регионот. Последните релевантни податоци што се однесуваат на периодот до 2008 година, покажуваат дека здравствените фондови исплатиле значителни средства за боледувања, а просечното траење на боледувањата надминува 50 дена по лице (Републички завод за статистика, 2008). Овие податоци укажуваат на значајните директни и индиректни финансиски влијанија што произлегуваат од болестите и повредите поврзани со работата, што влијае како на бизнис секторот, така и на општеството во целина.

Во својата стратегија за безбедност и здравје при работа за периодот од 2018 до 2022 година, Министерството за труд и социјална политика нагласува дека вложувањата во безбедност и здравје при работа претставуваат исплатливи инвестиции, со поврат од вложените средства во просек од 2,2 %, и тоа во рамки од 1,29 % до 2,89 % (Стратегија за безбедност и здравје при работа). Оваа констатација се усогласува со стратешките цели на Европската Унија во областа на безбедноста и здравјето при работа за периодот од 2014 до 2020 година.

Од аспект на меѓународните искуства, податоците од Националниот совет за безбедност на САД укажуваат дека повредите и смртните случаи на работното место во 2016 година резултирале со економски загуби од над 151 милијарда долари. Овие загуби ги опфаќаат платите, намалувањето на продуктивноста, медицинските и административните трошоци, штетите на моторни возила, како и други дополнителни финансиски импликации (NSC, 2018). (Staletovic, Kovacevic, & Kovacevic, 2014) Во просек, трошокот за една повреда на работното место се проценува на околу 1.000 долари, а повредите се случуваат со фреквенција од една на секои седум секунди, што доведува до околу 4,5 милиони повреди годишно (NSC, 2018). Дополнително, во 2016

година во САД биле изгубени над 100 милиони работни денови поради повреди на работа, што дополнително ја нагласува економската тежина на овие појави.

5. Економски аспекти на безбедноста и здравјето при работа

Националната стратегија за безбедност и здравје при работа за периодот 2021-2025 година нагласува дека преку унапредување на продуктивноста на работното место, како резултат на гарантирани безбедносни и здравствени услови, индиректно се поттикнува и економскиот раст, зголемување на вработеноста и подобрување на функционалноста на пазарот на труд.

Стратегијата за безбедност и здравје при работа во Република Северна Македонија за истиот период, заедно со акцискиот план за нејзино спроведување, идентификува основни економски елементи што влијаат врз состојбите на работната средина. Овие фактори се поделени во две главни категории:

1. инвестиции насочени кон подобрување на условите за работа со што се намалуваат ризиците од повреди и професионални заболувања и
2. трошоци што произлегуваат како последица од повреди или болести поврзани со работата коишто финансиски го оптоваруваат вработениот, неговото семејство, работодавачот или поширокаta заедница (Стратегија за безбедност и здравје при работа, 2021).

Во доменот на трудовото право, согласно со Законот за работни односи и Законот за безбедност и здравје при работа на Република Северна Македонија, секој вработен што е оштетен поради незаконито постапување од страна на работодавачот, повреда на работното место или професионално заболување, има право да бара надомест на штета. Во такви случаи, сите директни или индиректни трошоци што произлегуваат од повредата, паѓаат на товар на работодавачот (Закон за работни односи, 2016; Закон за безбедност и здравје при работа, 2012).

Ако не се постигне спогодбено решение со работодавачот, вработениот има можност да ги оствари своите права преку медијација или судска постапка. Штетата може да биде материјална, како што се неисплатени плати или надоместоци, но и нематеријална, доколку вработениот претрпел сериозни душевни болки, страв или трајни последици. Во таков случај, согласно со националното законодавство, постои основ за доделување соодветен паричен надомест.

Последиците од повреда на работа или професионално заболување создаваат широк спектар на трошоци: од компензација за претрпена штета, до економски загуби поврзани со прекин на производниот процес, итни интервенции, лекување, замена на работната сила и евентуални оштетувања на производни средства.

Споменатите два економски сегмента – инвестициите во безбедноста на трудот и трошоците поврзани со повредите и болестите – се меѓусебно зависни. Со зголемување на вложувањата во унапредување на работните услови, природно доаѓа до намалување на трошоците што се јавуваат како последица од повреди и професионални заболувања (Стратегија за безбедност и здравје при работа, 2021).

Нематеријалната штета може да произлезе како последица од физичка болка, душевна траума, обезличување или чувство на страв коишто се јавуваат поради повреда на работното место или поради настанување на професионално заболување.

Во ситуации кога повредата резултира со тежок инвалидитет или смрт на вработениот, неговите најблиски (членови на семејството или други блиски роднини) можат да поднесат барање за надомест на нематеријална штета поради претрпената душевна болка. Висината на надоместот зависи од интензитетот на болката, нивото на страв, степенот на обезличување и други околности што го одредуваат обемот на страдањето.

Кај повредите на работното место, неопходно е преку надомест на материјалната штета да се компензира изгубената заработувачка, трошоците за болничко лекување и други форми на медицинска грижа и рехабилитација. Доколку настане трајно намалување на работната способност, на вработениот му следува исплата на рента што ги покрива загубите поврзани со намалената способност за работа, вклучувајќи и трошоци за адаптација на животниот и работниот контекст.

Постои и категорија на надомест позната како надомест за изгубена издршка што може да ја побараат децата, родителите, брачниот партнер или други лица коишто вработениот ги издржувал за време на својот живот, во случај на негова смрт.

Дополнително, трошоците поврзани со покренување на кривични постапки или поднесување пријави можат индиректно да влијаат врз реномето на организацијата, продуктивноста, работната етика и моралот на вработените, што понатаму може да го намали нивното мотивирање и ангажираност. Намалената мотивација често резултира

со зголемување на волен апсентеизам, а подоцна и со флуктуација на работната сила, што создава дополнителни економски загуби и за организацијата и за општеството, особено во форма на изгубена добивка.

Некои истражувања наведуваат дека апсентеизмот претставува втор најголем трошок за деловните субјекти веднаш по платите. Според проценки од Република Хрватска, годишно се трошат помеѓу 320 и 400 милиони евра на директни трошоци поврзани со апсентеизмот, како и дополнителни 3 милиони евра во форма на индиректни загуби (AI, 2018).

Покрај апсентеизмот и високата флуктуација, се појавува и феноменот на презентеизам – состојба во којашто вработениот е физички присутен на работното место, но поради здравствени проблеми или ниска мотивација, не е способен да ги извршува работните обврски. Според достапни податоци од САД, загубите од презентеизмот се проценуваат на над 150 милијарди долари годишно.

Кога станува збор за Република Северна Македонија, за разлика од другите земји, официјалните податоци за бројот на денови на боледување и причините за истите сè уште не се систематски објавени од страна на државните институции. Последните достапни податоци, според примерот од Република Србија, датираат од 2008 година, кога државниот фонд за здравствено осигурување исплатил над шест милијарди динари за привремена спреченост за работа. Истата година, на боледување подолго од 30 дена биле 88.876 лица, со просечно отсуство од 58,16 дена по вработен, што вкупно изнесува над 5,1 милион денови боледување. Просечниот исплатен надомест изнесувал повеќе од 68.000 динари по вработен (AI, 2018).

Нематеријалната штета се јавува како резултат на претрпените физички и психички болки, деградација на личноста или чувство на страв коишто произлегуваат од повреда на работното место или појава на професионална болест.

Доколку кај вработениот дојде до тешка инвалидност или смрт, семејството или блиските роднини имаат право да бараат и остварат надомест за нематеријалната штета, врз основа на претрпените душевни болки. Висината на надоместокот зависи од интензитетот на стравот, деградацијата, болката и слични фактори.

Во случаи на повреда на работа, покрај материјалната штета што ги опфаќа изгубените приходи, трошоците за болничко лекување, рехабилитација и нега, доколку

е присутно намалување на работната способност, повредениот има право на рента. Износот на оваа рента се определува според степенот на намалена работна способност.

Постојат и надоместоци за изгубено издржување, коишто се однесуваат на смрт на вработен, а ги бараат неговите деца, родители, брачен другар или други лица коишто биле финансиски издржувани од починатиот.

Покрај тоа, трошоците поврзани со покренување кривични постапки или поднесување кривични пријави можат директно или индиректно да влијаат на деловната репутација, продуктивноста, етиката и моралот на вработените, што може дополнително да го намали нивното мотивирање и продуктивност.

Недостатокот на мотивација понатаму може да предизвика зголемен волен апсентеизам и на крајот флуктуација на вработени, што доведува до дополнителни трошоци за организацијата, пред сè во форма на изгубена добивка, како и штети за општеството.

Некои извори укажуваат дека апсентеизмот е втор најголем трошок во претпријатијата, веднаш по платите. Според проценките од Република Северна Македонија и соседните земји, директните трошоци за апсентеизам изнесуваат стотици милиони евра годишно, а индиректните трошоци се уште поголеми.

Покрај апсентеизмот и флуктуацијата, постои и појавата на презентеизам, кога вработениот е физички присутен, но поради здравствени или психолошки ограничувања не ги извршува работните задачи со полн капацитет. Во САД, трошоците од презентеизам се проценуваат на над 150 милијарди долари годишно.

Во Република Северна Македонија, податоците за бројот и причините за отсуства од работа поради боледување не се систематски објавени од релевантните институции, што отежнува прецизна проценка на ефектите.

6. Имплементација на системот за безбедност и здравје при работа

6.1. Улогата на службата за човечки ресурси во имплементацијата на системот за безбедност и здравје при работа

Во однос на организацијата на функцијата безбедност и здравје при работа, овие активности најчесто се интегрирани или во рамки на општите работни задачи, или во сектори/служби за управување со човечки ресурси во организациите. Ефикасноста на системот за безбедност и здравје при работа во едно претпријатие е директно поврзана со степенот на ангажираност на сите вработени кај работодавачот. Не е реално да се очекува дека една личност или стручна група, без разлика на нивната компетентност, мотивација и професионализам, ќе можат самостојно да ги остварат поставените задачи во оваа област, доколку сите вработени не се активно вклучени во системот за безбедност и здравје при работа. Во тој систем, лицето одговорно за безбедност и здравје при работа претставува основен носител на менаџерските, организациските и оперативните активности (Srdjevic, Medeiros, & Faria, 2004).

Задачата на кадровската служба е да обезбеди континуитет во спроведувањето на утврдените мерки, како и во анализата и ревизијата на плановите и работните процеси. Функционирањето на системот за безбедност и здравје при работа во голема мера зависи од способноста и професионалниот однос на овие лица, под услов кај работодавачот да постои јасно дефинирана политика и активна ангажираност на сите вработени со цел континуирано подобрување на безбедноста и здравјето при работа.

За жал, во голем број претпријатија, одговорните лица коишто ја донесуваат политиката за безбедност и здравје при работа не се свесни за нејзината значајност. Поради тоа, оваа област често се занемарува, а работните задачи поврзани со безбедноста и здравјето при работа се маргинализирани и не им се дава потребното значење согласно со нивната суштина. Оттука произлегува фактот дека инженерите за заштита при работа и другите стручни лица од оваа област не успеале да го обезбедат статусот што одговара на нивната висока стручност. Дел од одговорноста за оваа состојба може да се припише и на кадрите за заштита при работа, поради недоволниот број на лица коишто влијаеле на промена на свеста и проширување на видиците кај најодговорните лица. Незаинтересираноста, неактивноста, незадоволството и

недоволната иницијативност се карактеристики на значаен дел од оние од коишто се очекуваше да ја сменат состојбата и да ја имплементираат новата политика за безбедност и здравје при работа.

Политиката за безбедност и здравје при работа ја креира работодавачот, а нивото на безбедноста и здравјето при работа зависи од највисокото раководство и неговите најблиски соработници. Доколку до нив стигнало сознанието и созреала свеста дека безбедноста и здравјето на вработените се неделив дел од работниот процес и основен предуслов за производни успеси, тогаш се создадени услови стручните лица за безбедност и здравје при работа да ја започнат својата мисија — обезбедување работни услови што спречуваат повреди на работа и професионални болести.

Најблискиот соработник на одговорното лице во претпријатието за работите поврзани со безбедност и здравје при работа е лицето задолжено за оваа функција (менаџер), кое е директно одговорно пред работодавачот за извршување на овие задачи.

Законот за безбедност и здравје при работа создаде услови за афирмација на професионалците што се занимаваат со оваа проблематика. На глобално ниво, нема потреба за дополнително разгледување на прашањето на прогласените политики за безбедност и здравје при работа во претпријатијата во Република Северна Македонија. Во претпријатијата со мнозински странски капитал и реноме, безбедноста и здравјето при работа се поставени на исто ниво со производството, квалитетот на производите и трошоците, додека во многу други, безбедноста и здравјето при работа се сè уште сметаат за дополнителен трошок и неопходно зло, предизвикано од зголемена инспекциска контрола и строги законски казни. Во овие услови, оперативните менаџери за безбедност и здравје при работа располагаат со широки овластувања и висок углед, бидејќи нивната задача е создавање работна средина каде што повредите и професионалните заболувања можат да се предвидат и избегнат. Од друга страна, референтите за заштита при работа во некои организации се прилагодени на постојната состојба и главно ги пополнуваат листите на повреди, што им претставува најстручен и најкреативен дел од нивната работа (NSC, 2018).

Работните задачи на менаџерот за безбедност и здравје при работа се комплексни и од големо значење. Значителен дел од овие активности може да се класифицираат како кадровски работни места од VII група сложеност, што подразбира потреба од универзитетско образование за нивно успешно извршување. Работата на стручњакот

што е најодговорен за идентификација, проценка и управување со ризиците во едно претпријатие е значително покомплексна и одговорна во споредба со многу други позиции, на пример, раководителите на правната, кадровската или финансиската служба.

Сепак, во голем број случаи, и покрај Законот за безбедност и здравје при работа, организациски, референтите за заштита при работа се сместени во тимови или служби што ги раководат лица од области како што се правото, економијата, политичките науки, одбраната и слично, лица коишто немаат стручност и интерес за областа на безбедност и здравје при работа. Во таква организациска структура, во минатото многу инженери за заштита при работа и други стручњаци коишто се занимаваат со оваа проблематика не успеале да го обезбедат соодветниот статус што им припаѓа според природата на нивните работни задачи. Овој статус во професијата бил тешко достапен и целосно зависел од личната вештина, упорност и способност на поединецот.

Законот за безбедност и здравје при работа отвори врати кон независност и самостојност на стручните лица во оваа област, барајќи од работодавачите да организираат систем за безбедност и здравје при работа што овозможува лицето задолжено за оваа област да биде директно одговорно за својот труд, како и за состојбата во областа. Овој квалитативен напредок овозможува безбедноста и здравјето при работа да се издигнат од маргините во претпријатието и да се постават како клучен сегмент, овозможувајќи им на стручњаците да ги извршуваат следниве задачи:

- активно учествување во изработка на планови за развој на претпријатието, координирање, планирање и имплементација на активности насочени кон безбедност и здравје на сите вработени;
- учествување во изработка на проектна документација при планирање на изградба на нови и реконструкција на постојни работни објекти со цел примена на стандарди и технички прописи;
- примарна улога во подготовка на актот за проценка на ризик, како и составување и спроведување на планови и постапки за проценка на ризик;

- контрола и советување на работодавачот при планирање, избор, употреба и одржување на работните средства, опасни супстанции и лична заштитна опрема;
- подготовка на нацрт општ акт или колективен договор што ги регулира правата, обврските и одговорностите во областа на безбедност и здравје при работа, како и контрола на примената на овие акти;
- следење на состојбите во безбедноста и здравјето при работа врз основа на релевантни индикатори, како што се бројот на повреди, инвалидитет поради работа, изгубени работни денови, индекс на сериозност и фреквенција на повреди, периоди без повреди и други, со анализа на причините и доставување извештаи со препораки за мерки;
- планирање и организирање периодични медицински прегледи за вработените коишто работат на работни места со зголемен ризик или користат специфична опрема;
- организација на прегледи и испитувања на работни средства и условите на работната средина;
- активно учество во воведување стандарди за квалитет, особено оние поврзани со безбедност и здравје при работа во процесите за управување со ризик;
- учествување во уредување и опремување на работното место со цел обезбедување на здрави и безбедни услови за работа;
- подготовка и спроведување на обуки за безбедна и здрава работа, како и проверка на квалификациите на вработените;
- предлагање измени на актот за проценка на ризик при појава на нови опасности или промена на нивото на ризик и советување на работодавачот за неопходни мерки за подобрување на условите и отстранување на опасности;
- учествување во набавка на работни средства, лична заштитна опрема и опасни супстанции, особено во делот на утврдување стандарди, квалитет, ознаки и валидност на документацијата;
- дневна контрола на примената на утврдените процедури и превентивни мерки;

- забрана за работа или употреба на средства доколку постои опасност за живот или здравје (индиректна опасност);
- соработка со инспекциските органи и учество во контроли и надзор на мерките за безбедност и здравје при работа;
- координација со надворешни соработници со лиценца за безбедност и здравје при работа и служба за медицина на труд;
- следење на роковите поврзани со оваа област и подготовка на извештаи за надлежните инспекциски служби со цел елиминирање на недостатоци и неправилности;
- истражување и следење на најновите достигнувања и практики во областа;
- водење и чување документација согласно со законските прописи;
- извршување на други стручни задачи согласно со закон, стандарди, прописи, колективен договор и општи акти поврзани со безбедност и здравје при работа.

Покрај овие задачи, постојат и други работни активности што имаат допирни точки со безбедноста и здравјето при работа, но во практика често се занемаруваат.

6.2. Имплементација на системот за безбедност и здравје при работа – организациски аспекти

Работодавачите коишто се занимаваат со производна дејност, односно оние коишто во одредени сектори вработуваат повеќе од десет лица, согласно со законската регулатива, имаат обврска да организираат и да спроведуваат активности поврзани со безбедноста и здравјето при работа (Pawlak, 1982). Во рамки на таквите правни субјекти, работите од областа на безбедност и здравје при работа може да ги извршуваат лица со положен стручниот испит за практична оспособеност или правни лица/претприемачи со соодветна лиценца. Сепак, поголем број работодавачи, особено во малите и во средните претпријатија, ја избегнуваат оваа обврска, а спроведувањето на законските мерки е делумно обезбедено преку поинтензивен надзор од страна на инспекциските органи (Prentkovskis, et al., 2018).

Многу работодавачи, во обид да го намалат трошокот поврзан со ангажирање на стручни лица за безбедност и здравје при работа, избираат поедноставен пристап,

одредувајќи едно од своите вработени да ги извршува овие задачи. Практичното оспособување на овие лица обично трае неколку месеци, но често тие не се подготвени целосно да ги исполнат поставените обврски. Новоусвоените „стручњаци“ често ја извршуваат својата работа површно, не ја идентификуваат суштината на проблемите и не упатуваат соодветни препораки до работодавачот којшто, пак, ретко бара такви совети. Тие не се запознаени со основните принципи за развој на правилен однос на вработените кон сопствената безбедност и здравје при работа (Roy & Vincke, 1981). Суштината на безбедноста и здравјето при работа останува непозната, што најчесто се открива при инспекциски контроли или по случување на повреда при работа. Само одреден дел од работодавачите тогаш сфаќаат колку е значајна оваа област, додека други го критикуваат системот, инспекцискиот надзор и односот на вработените, при што не ја препознаваат својата сопствена одговорност (Закон за безбедност и здравје при работа).

6.3. Имплементација на акти за проценка на ризикот

Актот за проценка на ризикот се базира на систематско утврдување на потенцијалните опасности и штетности на сите работни места и во работната околина во организацијата. Врз основа на извршената проценка се идентификува ризикот од појава на повреди на работа и оштетување на здравјето на вработените. Процесот вклучува детална анализа на работните места, организациската структура и систематизацијата на работните задачи, со цел да се дефинираат основните упатства што служат како темел за подготовка на овој документ. Притоа, особено внимание се посветува на:

- работната околина,
- видот на работите што се извршуваат во организацијата и
- другите фактори што влијаат на безбедноста и здравјето на вработените.

Согласно со извршените анализи, се врши идентификација на опасностите и штетностите присутни на работните места во градежните објекти и во производниот или деловниот круг. Притоа, се регистрираат сите фактори во работниот процес што можат да предизвикаат повреди, професионални заболувања или оштетување на здравјето на работниците. Проценката на ризикот се однесува на сите аспекти поврзани со

безбедноста и здравјето на работа, вклучително и изработка на упатства за безбедно работење (Riaño-Casallas, Hoyos Navarrete, & Valero Pacheco, 2016).

Клучен дел од проценката е дефинирањето на мерките за спречување, намалување и отстранување на ризиците на работните места и во работната средина. Особено внимание се посветува на воспоставување ефективни мерки што ќе овозможат безбедни и здрави услови за работа, вклучувајќи обезбедување на соодветни средства и опрема за лична заштита.

Значајна улога во формирањето на системот за безбедност и здравје на работа има и службата за медицина на работа којашто врши анализа на штетностите и идентификува работни места со зголемен ризик, како и организирање на редовни здравствени прегледи на вработените на тие работни позиции (Shaikh, Weiguo, Shahid, Ayaz, & Ali, 2018).

По завршувањето на сите анализи и донесување на акциските планови, се донесуваат заклучоци што мора да бидат почитувани и имплементирани во пракса. Директорот на организацијата има клучна улога, изразувајќи јасна поддршка дека зачувувањето на здравјето на вработените претставува приоритет и дека ќе се почитуваат законските прописи и пропишаните мерки за заштита.

Покрај членовите на тимот, содржината на Актот за проценка на ризикот се презентира и на репрезентативните синдикати со цел нивно запознавање и учество во процесот.

Во рамките на проценката, опасноста се дефинира како квалитативен поим, а процесот на проценка на ризикот претставува систематски процес на идентификација и оценка на ризиците од повреди и болести поврзани со работата, со оглед на сите облици на работа и работни услови. Процесот почнува со одлука за формирање на тим за проценка на ризикот, подготовка на план, дефинирање на основни податоци за организацијата, опис на процесите и опремата, како и детална анализа на организацијата на работата преку каталогизација на работните места и задачи. Следува идентификација на ризиците што вклучува и консултации со техничката и друга релевантна документација за препознавање на опасностите на работните места (Skogstad, et al., 2016) (Seo, Torabi, Blair, & Ellis, 2004).

На овој начин се овозможува системско и континуирано управување со ризиците, со цел да се спречат повреди и професионални болести, како и обезбедување безбедна и здрава работна средина.

Проценката на ризикот се темели на детална анализа на веројатноста за настанување и сериозноста на можни повреди на работното место, оштетување на здравјето или професионални заболувања на вработените. Овој процес започнува со собирање и идентификација на сите релевантни опасности и штетности присутни во работната средина и на конкретните работни места. На основа на составена листа на опасности, со примена на соодветни методологии, се изведува проценка на ризикот — односно утврдување на веројатноста и потенцијалната тежина на повредите или здравствените последици за вработените.

Во случај кога, и покрај делумната или целосна примена на превентивни мерки за безбедност и здравје при работа, се констатира присуство на опасности коишто, според проценката на компетентниот стручњак, можат да предизвикаат повреда или загрозување на здравјето, таквото работно место се категоризира како „место со зголемен ризик“. Ова се официјализира со издавање на акт за проценка на ризикот (Song, Yang, Zheng, Ren, & Lin, 2015).

Процесот на проценка на ризикот вклучува систематски пристап што преку седум нивоа ја разгледува веројатноста за појава на штетен настан, додека сериозноста на можните последици се оценува преку пет нивоа. Исто така, се зема во предвид фреквенцијата и времето на изложеност на вработените на идентификуваните опасности што се категоризираат во пет нивоа (Stellman, 1999) (Prajogo & McDermott, 2005).

Во практиката, се користат и други методологии за проценка на ризик, со цел да се разликуваат ризиците со помал и поголем потенцијален импакт врз деловните активности на организацијата, овозможувајќи приоритетно преземање мерки за управување со ризикот (Steidle & Werth, 2014).

Актот за проценка на ризикот содржи општи податоци за работодавачот, вклучувајќи информации за проценувачите на ризикот, како и опис на технолошкиот и работниот процес во целина, врз основа на регистрираните дејности на претпријатието.

Табела 3: Веројатност на ризик

Ризик	**Веројатност**
Многу висок	>70 %
Висок	50 % - 70 %
Среден	30 % - 50 %
Низок	10 % - 30 %
Многу низок	<10 %

Извор: Правилници од Законот за безбедност и здравје при работа https://www.mtsp.gov.mk/pravilnici-ns_article-pravilnici-bzr-novo.nspx

Понатаму, се врши групирање на работните места каде што се спроведува проценката на ризикот, во согласност со фактичката состојба на денот на донесување на актот, како и според важечката систематизација на работни места и организациската структура. Описот на работните задачи ги вклучува групите задачи со нивен опис, шифрата на работното место според правилникот за организација и систематизација, степенот на стручна спрема, посебните барања за работното место и бројот на извршители.

Проценката на ризикот на работните места се дефинира со дополнителни податоци за технолошкиот и работниот процес и средствата за работа, по што следи детален преглед на организацијата на работата на конкретното работно место. Прегледот опфаќа:

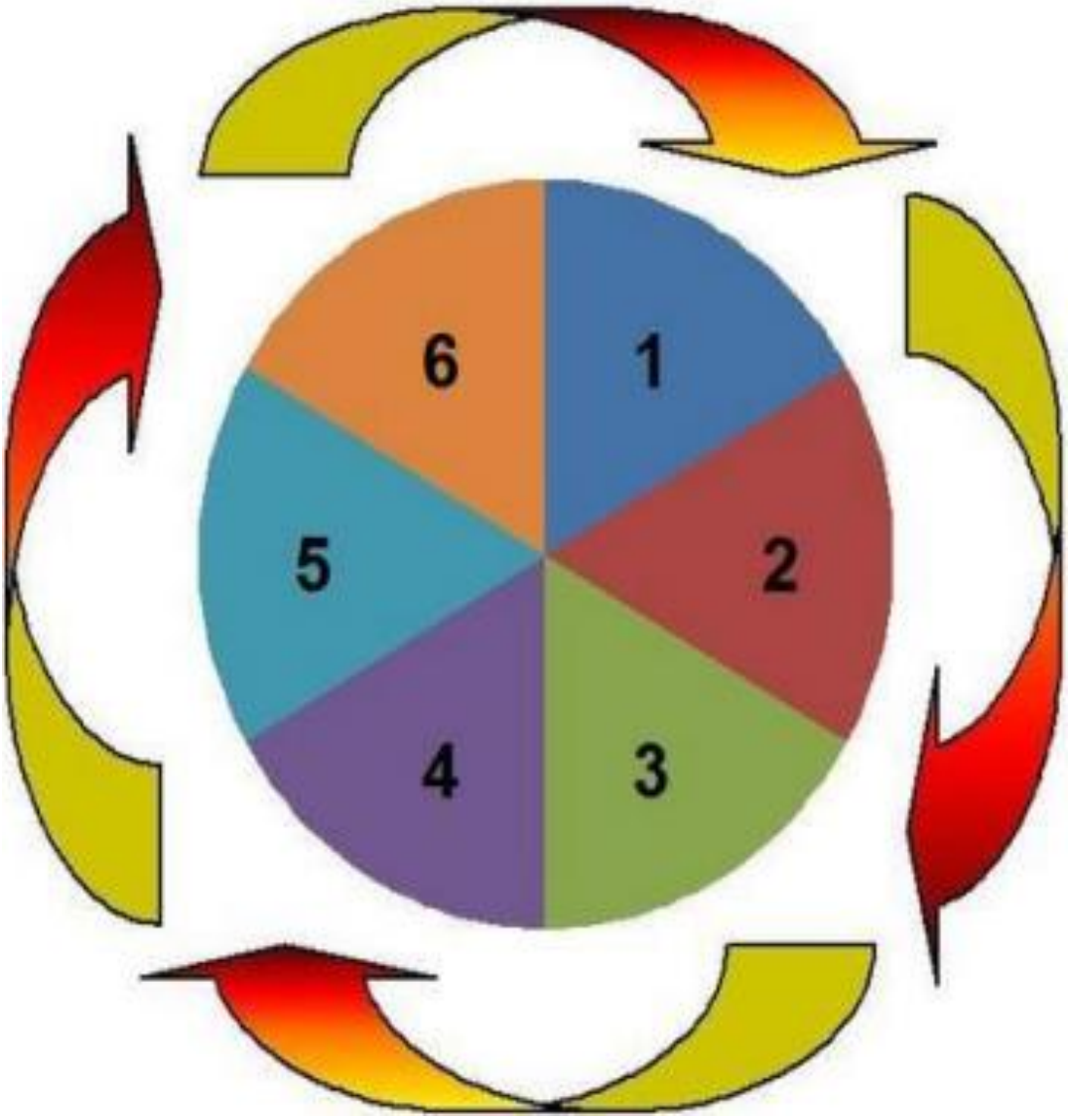
- распоред на работа и одмори на работното место;
- отстапувања од утврдената организација на работа во споредба со реалното состојба;
- идентификација на опасности и штетности на работното место;
- анализа на постоечката состојба во областа на безбедност и здравје при работа;
- фактичка состојба на работното место, содржина на работа и активности;

- повреди при работа на конкретното работно место;
- работници со инвалидитет и инвалидски лица;
- професионални болести и болести поврзани со работата;
- анализа на привремена спреченост за работа (боледувања);
- анализа на болестите врз основа на претходни и периодични здравствени прегледи;
- посебни услови за работа и опрема за работа на работното место;
- важни експертски наоди од извршени испитувања на условите во работната средина;
- опасни материи што се користат на работното место;
- лична заштитна опрема што се користи на работното место;
- идентификација и групирање на опасности и штетности;
- листа на идентификувани опасности и штетности;
- проценка на ризикот во однос на идентификуваните опасности и штетности;
- утврдување на мерки и начини за отстранување, намалување или спречување на ризикот.

Основната цел на спроведените анализи и прегледи е да се постигне:

- организирање на работата со цел ризиците да се сведат на најмала можна мера;
- контрола на спроведувањето на мерките за превенција на ризиците;
- едукација на вработените за значењето и придржувањето кон пропишаните мерки за заштита.

Шема 4: Шематски приказ на управување си ризиците



Извор: https://megatrend.edu.rs/wp-content/uploads/2022/02/Ljiljana-Krstic-doktorat.pdf

1. Управување со ризикот
2. Проценка на ризикот
3. Анализа на превентивни мерки
4. Донесување одлуки
5. Имплементација на системот за контрола
6. Ревизија

Заклучок

Условите и организацијата на работа мора да бидат уредени во согласност со Законот за работни односи и со другите релевантни закони и прописи што го регулираат ова прашање. Работодавачот е должен да обезбеди соодветни услови за да им се овозможи на вработените остварување на правото на безбедност при работа и правото на заштита на животот и здравјето на работното место.

Со новиот Закон за безбедност и здравје при работа, поимот „заштита при работа“ се заменува со „безбедност и здравје при работа“. Во нашите простори долго време се користеше терминот „заштита при работа“ што беше воведен првпат во Уставот на СФРЈ од 1963 година, а се наоѓа и во Уставот на Република Северна Македонија од 1991 година.

Во насока на подобрување на положбата на работниците и усогласување со меѓународните стандарди што имаат значајно влијание врз националните законодавства, формирани се бројни меѓународни организации како што се:

- Меѓународната организација на трудот (ILO),
- Светската здравствена организација (WHO),
- Меѓународната организација за социјално осигурување (ISSA) и
- Европската асоцијација за заштита при работа и други слични тела.

Системот за управување со здравјето и безбедноста при работа може да се дефинира како пристап преку којшто организацијата ги контролира ризиците преку управувачките процеси (според стандардот OHSAS 18001).

Во согласност со дефинирањето на компонентите на човечките ресурси, развојот на човечките ресурси се одвива преку градење на знаењето, мотивирачките системи и системите за улоги и тимови. Практиката покажува дека развојот на човечките ресурси во организациски контекст главно се фокусира на развојот на интелектуалниот капитал, односно на структурирањето на знаењето во фирмата. Од таа причина, улогата на кадровската служба во процесот на имплементација на системот за безбедност и здравје при работа е клучна и заслужува посебно внимание.

За ефективна обука и развој на кадарот и организацијата во областа на безбедност и здравје при работа, што е услов за деловен успех, потребно е обуката да биде интегрирана со стратегијата на организацијата.

Во управувањето со развојот постојат разлики помеѓу бизнис стратегијата и развојните активности. Организациите што го гледаат развојот на човечките ресурси како стратешки процес, често го користат како реактивен механизам, но и како начин за обезбедување поволно работно опкружување.

Предизвиците во областа на безбедност и здравје при работа се поврзани со различни социо-економски промени што се карактеристични за современото време. Ова најдобро се манифестира преку огромниот раст на малите и на средните претпријатија коишто најчесто вработуваат работници на определено време, со висока флуктуација на работната сила на различни позиции, што доведува до нарушување на стандардизацијата на заштитата.

Особено е важно да се истакне дека е тешко да се следи состојбата во оваа област во земјите во транзиција, како Република Северна Македонија коишто, поради карактеристиките на својот развој, се мотивирани да нудат различни бенефиции на инвеститорите коишто, од своја страна вработуваат голем број лица. Ова влијае на економскиот раст, но истовремено негативно се одразува на безбедноста при работа, бидејќи се нудат работни позиции за коишто вработените немаат соодветна или доволна стручна подготовка. Затоа, областа на заштитата при работа се наоѓа на пресекот на хуманите, социјалните и економските аспекти на општеството.

Свесноста за придобивките од инвестициите во системите за заштита при работа долго време беше занемарувана, особено меѓу работниците, но и кај работодавачите. Оваа тема почна да се разгледува подетално дури по забележаниот раст на бројот на смртни случаи и повреди на работното место, особено на сериозни телесни повреди, како и по зголемената улога на човечкиот труд во контекст на технолошкиот развој. Откако се констатираше дека замена на човечкиот труд со технологија би имала штетни последици за глобалниот економски систем, се појави јасна потреба за развој на ефикасен модел, систем и техники за заштита на човечкиот работен потенцијал. Ова доведе до значајни меѓународни промени и формирање организации насочени кон основните работни норми и принципи. Иако нивната имплементација во националните

законодавства е сложена, главно поради различниот степен на економски развој, се дојде до препораки што претставуваат основа за пристап на меѓународните пазари на труд.

Прегледот на состојбата во Република Северна Македонија во периодот од 2009 до 2017 година укажува дека областа на безбедност и здравје при работа не бележи значаен напредок во тој период, односно дека промените биле пред сé условени од надворешни влијанија, како што се барањата на Европската Унија и Меѓународната организација на трудот. Повеќето прописи останале формални, без суштински развој на ниво на индустриски гранки. Причините за ова се во економските аспекти, при што голем број претпријатија се фокусираат на позиционирање на својот бренд на високо конкурентен пазар и остварување профит, занемарувајќи ја областа на заштита при работа. Ова е потврдено со статистички податоци за бројот на инспекциски интервенции којшто, иако е значителен, укажува на недоволна контрола во однос на бројот на активни економски субјекти.

Во наредниот период, неопходно е развој на правната регулатива со цел поедноставување на анализа, синтеза и споредба на податоците од областа на заштитата, што би ја олеснило инспекцискатa контрола и ја покажало ефикасноста на законските и подзаконските акти поврзани со работната практика.

Истражувањето постави хипотези што беа проверени преку секундарни и примарни истражувања. Хипотезите, систематизирани како општи и посебни, беа тестирани.

Појдовна хипотеза на истражувањето е дека степенот на заштитата и здравјето при работа во јавната администрација на Република Северна Македонија зависи од бројни интерни и екстерни фактори Во првата фаза на истражувањето беа потврдени посебните хипотези.

Заклучокот е дека високото ниво на почитување на законските прописи и високата субјективна перцепција на грижата за здравјето не произлегуваат од организацискатa култура базирана на почитување на правата на вработените и формалните лидери преку развој на добри меѓучовечки и меѓусекторски односи, што е потврдено емпириски преку ставовите на испитаниците.

Користена литература

AI. (2018). *Absence Insight portal*. Повратено од Absence Insight portal: https://absenceinsight.eu/

Armstrong, M. &. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.)*. London: Kogan Page.

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th ed.* London: Kogan Page.

Boljević, a. R., Premović, J. D., & Stojanović-Aleksić, V. (2020). *Menadžment ljudskih resursa u savremenim uslovima poslovanja.* Ekonomski fakultet: Beograd.

Caldwell, C. L. (2018). *Safety Culture and High-Risk Environments A Leadership Perspective.* New York: CRC Press.

Dessler, G. (2013). *The Strategic Role of Human Resource Management, 13th edition.* Upper Saddle River: Prentice Hall.

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

DHSG. (2011). *Final report on the investigation of the Macondo well blowout.* Berkeley: University of California.

EC. (2023). *Coordination of Social Security Systems in the EU*. Повратено од European Commission: https://ec.europa.eu/

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1998). *Ponašanje u organizacijama : razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada.* Beograd: Beograd : Želnid.

Hopkins, A. (2010). *Failure to learn: The BP Texas City refinery disaster.* Riverwoods: CCH Australia Limited.

ILO. (2017). *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals.* Geneve: International Labour Organization.

ILO. (2021). *World Social Protection Report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future.* Geneva: International Labour Organization.

J., S., & A., V. V. (2001). *A Guide to Human Rights, Institutions, Standards, Procedures.* Paris: UNESCO.

Johnson, G., Scholes, K., Whittington, R., & Exploring, S. (2011). *Exploring Strategy 9th ed.* . New York: Pearson Education.

Lalović, D. (2013). *Liderstvo i bezbednosna kultura u organizacijama.* Beograd: Fakultet bezbednosti.

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

Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health i safety management system interventions: a systematic review. *Safety Science, 45*(3), 329-353.

Milovančević, M. (2015). *Upravljanje ljudskim resursima u inženjerskom menadžmentu.* Niš: Mašinski fakultet u Nišu.

MinistryofLaborandImmigration. (2010). *Encuesta de calidad de vida en el trabajo: Síntesis de resultados.* Washington D.C.: Ministry of Labor and Immigration.

MISSOC. (2023). *Mutual Information System on Social Protection*. Повратено од MISSOC: https://www.missoc.org/

Narančić, M. (2017). Moralna dimenzija, etički principi i standardi u implementaciji ljudskih prava u ratu. *Vojno delo*, 258-278.

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

Noe, R. (2023). *Employee Training & Development 9th Edition.* New York: McGraw-Hill .

NSC. (2018). *Injury Facts*. Повратено од National Safety Council: https://www.nsc.org/membership/member-resources/injury-facts

Pamučar, D., Lukovac, V., Boţanić, D., & Komazec, N. (2018). Multi-criteria FUCOMMAIRCA model for the evaluation of level crossings: case study in the Republic of Serbia. *Oper. Res. Eng. Sci.: Theory Appl., 1*(1), 108-129.

Parker, S., A. C., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, i supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(3), 211-228.

Pawlak, Z. (1982). Rough sets. *International Journal of Computer & Information Sciences, 11*(5), 341-356.

Petrović, I., & Kankaraš, M. (2018). DEMATEL-AHP multi-criteria decision making model for the selection i evaluation of criteria for selecting an aircraft for the protection of air traffic. *Decis. Making: Appl. Manage. Eng., 1*(2), 93-110.

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

Prajogo, D., & McDermott, C. (2005). The relationship between total quality management practices i organizational culture. *International Journal of Operations i Production Management, 25*(11), 1101-1122.

Prajogo, D., & McDermott, C. (2005). The relationship between total quality management practices i organizational culture. *International Journal of Operations i Production Management, 25*(11), 1101-1122.

Prentkovskis, O., Erceg, Ţ., Stević, Ţ., Tanackov, I., Vasiljević, M., & Gavranović, M. (2018). A new methodology for improving service quality measurement: DelphiFUCOM-SERVQUAL model. *Symmetry, 10*(12), 757.

Rajković, J., & Mihajlović, L. (2017). Uticaj elemenata bezbednosti na radu na ostvarenju projektnih ciljeva. *Tehnika – kvalitet IMS, standardizacija imetodologija, 17*(5), 757-764.

Rakić, M. (2011). *Inţenjering bezbednosti i upravljanje rizikom.* Kragujevac: Mašinski fakultet .

Riaño-Casallas, M., Hoyos Navarrete, E., & Valero Pacheco, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad

laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia & Trabajo, 18*(55), 68-72.

Rocha, R. (2010). Institutional effects on occupational health i safety management systems. *Human Factors in Ergonomics i Manufacturing, 20*, 211-225.

Roy, B., & Vincke, P. (1981). Multicriteria analyses: survey i new directions. *European journal of operational research, 8*(3), 207-218.

Santos, G., Barros, S., Mendes, F., & Lopes, N. (2013). The main benefits associated with health i safety management systems certification in Portuguese small i medium enterprises post quality management system certification. *Safety Science, 51*(1), 29-36.

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership (3rd ed.).* San Francisko: Jossey-Bass.

Seo, D., Torabi, M., Blair, E., & Ellis, N. (2004). A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *Journal of Safety Research, 35*(4), 427-445.

Shaikh, M., Weiguo, S., Shahid, M., Ayaz, H., & Ali, M. (2018). An Assessment of Hazards and Occupational Health & Safety Practices for Workers in the Textile Industry: A Case Study. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8*(12), 427-445.

Skogstad, M., Johannessen, H., Tynes, T., Mehlum, I., Nordby, K., & Lie, A. (2016). Systematic review of the cardiovascular effects of occupational noise. *Occupational medicine, 66*(1), 10-16.

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

Sofer, C. (1973). *Organizations in Theory and Practice.* London: Heinemann Educational Publishers.

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

Song, X., Yang, L., Zheng, W., Ren, Y., & Lin, Y. (2015). Analysis on Human Adaptive Levels in Different Kinds of Indoor Thermal Environment. *Procedia Engineering, 121*, 151-157.

Sorensen, O. H., Hasle, P., & Bach, E. (2007). Working in small enterprises – Is there a special risk? *Safety Science, 45*(10), 1044-1059.

Spicker, P. (2000). *The welfare state: A general theory.* London: Sage.

Srdjevic, B., Medeiros, Y., & Faria, A. (2004). An Objective Multi-Criteria Evaluation of Water Management Scenarios. *Water Resources Management, 18*, 35-54.

Staletovic, N., Kovacevic, S., & Kovacevic, M. (2014). Development the model of assessment the OH&S risks for the work place driller in the process of geological exploratory drilling. *Mining and Metallurgy Engineering Bor, 3*, 105-2140.

Steidle, A., & Werth, L. (2014). In the spotlight: Brightness increases self-awareness i reflective self regulation. *Journal of Enviromental Psychology, 39*, 40-50.

Stellman, J. (1999). Women workers: the social construction of a special population. *Occupational medicine (Philadelphia, Pa.), 14*(3), 559-580.

UN. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development.* New York: United Nations.

UNDP. (2020). *Mapping the Sustainable Development Goals in North Macedonia. Skopje.* Skopje: United Nations Development Programme.

UNECE. (1998). *UNECE*. Повратено од UNECE: https://www.unece.org/env/pp/introduction.html

Vaughn, D. (1996). *The Challenger launch decision: Risky technology, culture, and deviance at NASA.* Chicago: University of Chicago Press.

Veselinović, P. (2014). The reform of the public sector as the key determinant of the transition economy of the Republic of Serbia. *Ekonomski horizonti, 16*(2), 137–155.

Watkins, K. E. (2010). Developing strategic capabilities through human resource development. *Human Resource Development International, 13*(3), 321–325.

ИЈЗ. (2025). Повратено од Институт за јавно здравје на Република Северна Македонија: https://iph.mk/

Собрание. (2020). *Закон за административни службеници.* Скопје: Службен весник на Република Северна Македонија.

Користени документи:

- Архуска конвенција, 1998
- Закон за административни службеници, 2020
- Закон за безбедност и здравје при работа, 2012
- Закон за работни односи, 2016
- Закон за ратификација на Ревидирана европска социјална повелба, 2011
- Кривичен закон на Република Северна Македонија, 2012
- Стратегија за безбедност и здравје при работа, 2021
- Устав на Република Северна Македонија, 1991
- UNECE, 1998
- United Nations Global Compact, 2024
- Universal Declaration of Human Rights, 1948
- OHSAS 18001, 1999
- ISO 45001, 2018
- ISO 14001, 1996
- ISO 9001, 2024

Користени линкови:

- https://elearn.daffodilvarsity.edu.bd/pluginfile.php/925812/mod_resource/content/3/Management-Stephen.P%20Robbins.pdf
- https://books.google.mk/books/about/Kadrovski_menad%C5%BEment.html?id=RAjpAAAACAAJ&redir_esc=y
- https://megatrend.edu.rs/wp-content/uploads/2022/02/Ljiljana-Krstic-doktorat.pdf
- https://www.mtsp.gov.mk/pravilnici-ns_article-pravilnici-bzr-novo.nspx