МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН
INTERNATIONAL SLAVIC UNIVERSITY GAVRILO ROMANOVICH DERZHAVIN
МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГАВРИЛА РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН

МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



ФАКУЛТЕТ ЗА БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО
СТУДИСКА ПРОГРАМА: БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА

МАГИСТЕРСКА РАБОТА

АНАЛИЗА НА ПРОПИСИТЕ И ПРИНЦИПИТЕ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА И РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

СТУДЕНТ: ГОРДАНА ЈОВЕСКА
БРОЈ НА ИНДЕКС: М195026
МЕНТОР: ПРОФЕСОР Д-Р.ЦВЕТАНКА МИТРЕВСКА

Свети Николе, 2022

АПСТРАКТ

Прописите на Европската Унија за безбедност и здравје при работа поттекнуваат од Европската Рамковна Директива 89/391/ЕЕС, чија основна цел е воведување на превентивните мерки кои ќе ја поттикнат свеста преку конкретни активности за подобрување на безбедноста и здравјето на вработените, предводена од општите принципи во поглед на превенција на рзиицте при работа.

Прописите во Република Северна Македонија се донесени во 2007 година со Законот за безбедност и здравје при работа во Република Северна Македонија и се потполно хармонизирани со Рамковната Директива 89/391/ЕЕС. Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедност и здравје при работа.

Основната цел на магистерскиот труд е да се направи компаративна анализа помеѓу прописите и принципите за безбедност при работа во Европската Унија со прописите и принципите во нашата држава.

Постоечката законска рамка, е добра, обезбедува високо ниво на усогласеност со меѓународните стандарди, пред сѐ со стандардите на Европската Унија и Меѓународната организација на трудот и истата соодветно ги воспоставува и утврдува клучните права, обврски во делот на безбедноста и здравјето при работа во државата. Сепак, констатирано е дека, постојат повеќе области каде што е потребно подобро и попрецизно законско регулирање, за уште повеќе да се подобри и унапреди практичната имплементација и спроведувањето на одредбите.

Клучни зборови: безбедност и здравје при работа, системи за управување со безбедност и работа, повреди при работа, прописи и принципи за здравје и безбедност при работа, процена на ризик.

СОДРЖИНА

АПСТРАКТ.....2

Клучни зборови.....2

ВОВЕД.....5

I ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

1. Дефинирање на проблемот, основните поими и елементи.....8

2. Фактори кои влијаат врз безбедноста при работа.....13

3. Основни принципи и прописи за безбедност и здравје при работа.....16

3.1.Меѓународни прописи и принципи за безбедност и здравје при работа.....19

3.2.Прописи и принципи за безбедност при работа во Европската Унија.....23

3.2.1. Европска Рамковна Директива 89/391/ЕЕС.....26

3.2.2. Поединечни директиви.....31

4. Прописи и принципи за безбедност при работа во Република Северна Македонија.....34

5. Компарација помеѓу прописите и принципите за безбедност при работа во ЕУ со прописите и принципите за безбедност при работа во Република Северна Македонија.....39

6. Системи за безбедност и заштита при работа на национално ниво, предности и ограничувања.....49

7. Одговорноста на претпријатијата при примена на прописите и принципите за безбедност при работа.....56

7.1. Обврски на работодавачите.....61

7.2. Посветеност на работниците/работниците.....66

8. Значење од примената на прописите и принципите за безбедност при работа.....73

II МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Предмет на истражувањето…….....79

2. Цел и карактер на истражувањето.....79

3. Задачи на истражувањето.....80

4.Хипотези……..80

5. Методи, техники и инструменти на истражувањето…….....81

6.Популација и примерок…….....82

7. Обработка на податоците……..…..……82

8. Организација на истражувањето……..……..……82

III АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

III.1. Резултати од SWOT анализата.....83

III.1.1.Резултати од SWOT анализата од Централен Регистар.....85

III.1.2. Резултати од SWOT анализата од Министерство за труд и социјална политика.....86

III.1.3. Резултати од SWOT анализата од АРЦ Аутомотив Македонија.....87

III.1.4. Сумарни резултати од SWOT анализата во сите три институции.....88

III. 2. Осврт кон поставените хипотези.....95

ЗАКЛУЧОК.....102

VКОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....107

ЛИСТА НА СЛИКИ.....112

ЛИСТА НА ТАБЕЛИ.....112

КОРИСТЕНИ КРАТЕНКИ.....113

ЛИСТА НА ПРИЛОЗИ.....114

ВОВЕД

Во овој труд, интересот е фокусиран на прописите и принципите на Европската Унија во споредба со нашата држава за безбедност при работа. Општа цел на истражувањето е да се направи компаративна анализа помеѓу прописите и принципите за безбедност при работа во нашата држава со истите во Европската Унија.

Безбедноста при работа претставува едно од основните права на работниците, што е утврдено во рамките на конвенциите на Меѓународната организација на трудот, во законодавството на Европската унија, Европската социјална повелба на Советот на Европа, а истото е загарантирано како право и со Уставот на Република Северна Македонија.

Областа на безбедност при работа, како исклучително комплексна и пред сè мулти-секторска и мулти-дисциплинарна област, е регулирана со поголем број на законски и подзаконски акти, кои што ќе бидат дел од ова научно истражување, а за нивна примена и имплементација неопходна е интензивна координација, комуникација и соработка помеѓу различни државни институции и органи, социјалните партнери и останати релевантни субјекти.

Работодавачите имаат обврска да ги обезбедат безбедноста и здравјето на своите вработени преку спречување на изложувањето на ризиците при работа, и на тој начин да се избегне појавувањето на несреќи при работа и професионални болести, кои се многу скапи и имаат тешки директни и индиректни последици врз животот на работниците. За да ја постигнат оваа цел, работодавачите треба да спроведат мерки за безбедност и здравје при работа, кои ќе се темелат на проценка на ризикот и на проценка на законите.

Посветеноста на работодавачите создава позитивни работни ставови и однесување на вработените, вклучувајќи и мотивација, ефикасност на работата и задоволство, донесување поединечни одлуки, интеракција на вработените и нивно задржување во конкретната компанија, што има директна импликации врз продуктивноста, ефикасноста, ефективноста и профитот воопшто.

Во рамките на Европската Заедница, оваа обврска беше пропишана со Директивата на Советот од 12 јуни 1989 година за воведување на мерки за поттикнување на

подобрување на безбедноста и здравјето на работниците на работното место (Рамковна директива 89/391/ЕЕС). За реализација на оваа цел, потребна е посветеност на вработените кон принципите за безбедност и здравје при работа (БЗР).

Безбедноста и здравјето при работа во Република Северна Македонија е регулирана со повеќе **законски акти**, кои опфаќаат различни аспекти од оваа област, меѓу кои:

- Закон за безбедност и здравје при работа;
- Закон за работните односи;
- Закон за здравствена заштита;
- Закон за пензиско и инвалидско осигурување;
- Закон за здравствено осигурување;
- Закон за инспекција на труд;
- Закон за техничката инспекција;
- Закон за евиденциите во областа на трудот;
- Закон за евиденции од областа на здравството;
- Закон за заштита од вознемирување на работно место.

Исто така, донесени се и голем број на подзаконски акти (правилници) коишто дополнително уредуваат и регулираат различни делови и аспекти од областа на безбедноста.

Соодветно на тоа и повеќе институции и тела имаат свои надлежности во однос на различни делови и аспекти на безбедноста и здравјето при работа, како што се:

- Министерство за труд и социјална политика;
- Министерство за здравство;
- Министерство за економија,
- Министерство за транспорт и врски;
- Државен инспекторат за труд,
- Државен инспекторат за техничка инспекција,
- Институт за медицина на трудот,
- Институт за јавно здравје,
- Фонд за здравствено осигурување;
- Фонд за пензиско и инвалидско осигурување;
- Совет за безбедност и здравје при работа и други.

Прописите на Европската Унија за БЗР (безбедност и здравје при работа) потекнуваат од Европската Рамковна Директива 89/391/ЕЕС (Директива на Советот од 12 јуни 1989).Намената на оваа Директива е да се воведат мерки кои ќе поттикнат подобрување на безбедноста и здравјето на работниците на работното место.Ги содржи општите принципи во поглед на превенција на ризиците при работа, т.е. превенција на небезбедни услови за работа.Треба да се забележи дека Директивата 89/391/ЕЕС ги поставува минимум стандардите, и дека земјите-членки може да воведат поригорозни одредби за заштита на своите работници.Рамковната Директива се применува во сите работни сектори, и јавни и приватни.

Компаниите имаат етичка и правна одговорност да им овозможат на нивните вработени, како и на вработените на изведувачите кои работат на нивниот објект или било кое друго лице (на пример, лицето кое ги посетува тие објекти), да бидат постојано безбедни во процесот на извршување на работата.

Законот за безбедност и здравје при работа во Република Северна Македонија е донесен во 2007 година и е потполно хармонизиран со Рамковната Директива 89/391/ЕЕС. Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедност и здравје при работа. Во согласност со основниот принцип, „првенција од повреди при работа, професионални болести и болести во врска со работата“, дефинирани се превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирањето, консултирањето, обуката на работниците и нивните претставници и нивното учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.

Покрај постоењето на соодветна законска рамка која ја регулира областа и функционирањето на надлежните институции, тела и органи, за воспоставување и функционирање на ефективни системи и механизми за безбедност и здравје при работа, од исклучително значење е **„социјалното партнерство“** и активната и континуирана вклученост, координација, соработка и меѓусебна информираност на работодавачите и работниците, на различни нивоа на организираност. Во овој дел, голем придонес со својата работа во Република Северна Македонија имаат и стручната јавност и граѓанскиот

сектор, претставен преку здруженијата на професионалци од областа на безбедноста при работа и медицината на трудот.

Резултатите добиени од истражувањето во овој труд може да дадат свој придонес во усовршувањето на принципите за безбедност при работа кај нас, опфаќање на сите елементи кои ги сочинуваат, зголемување на општествената одговорност, подобрување на комуникациските и интерактивните односи помеѓу работодавачите и вработените, унапредување и развој на целокупната работа воопшто.

I ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

1. Дефинирање на проблемот, основните поими и елементи

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа, претставуваат предмет на нормирање на речиси сите светски законодавства. До денес, донесени се над 50 директиви во Европската Унија и бројни конвенции и препораки од страна на Меѓународната организација на трудот (МОТ).

Прашањето за заштита на работниците при работа, како и нивната безбедност при работа за прв пат се поставува уште во 2500 год. п.н.е. во Кина, но сепак, се смета дека, не е соодветно опфатено во постојната литература, иако многу значајни лекции можат да се извлечат од историските искуства. Подоцна, во почетокот на 18 век ова прашање повторно почнува да се актуелизирана. Иако се поминати повеќе од 200 години од тогаш, самиот поим и дефиниција за заштита и безбедност при работа не се многу изменети. Така, може да се каже дека, поимот за заштита и безбедност при работа, всушност е синтеза на два термини, односно поими, и тоа „заштита“ и „безбедност“ кои меѓусебно се комплементарни. Тоа не значи дека се синоними, туку два термини кои заедно прават една целина. Но, сепак постоењето на заштита при работа мора да се проучува и низ призмата на самата безбедност при работа. Всушност, „заштитата при работа сама по себе опфаќа мерки и процедури за заштитата на здравјето на работникот сфатена како единство на физичкиот и духовниот интегритет на работникот. Токму тој интегритет е длабоко

поврзан со основните човекови права за заштита на личноста на граѓанинот - работникот на работното место“.[1]

Безбедноста на работата, односно на работното место, е тесно поврзана со општата рамка на мерки кои треба да ги преземе работодавецот, но и работникот, со цел да се обезбеди општо прифатлив стандард на заштита при работа. Според тоа, „безбедноста на работното место кое се однесува на работниците е систем на мерки и стандарди кои се пошироки по својот обем од самата конкретна заштита. Затоа, безбедноста при работа не мора секогаш да биде регулирана со системски норми, туку може да се остави на специјалните норми, или пак на обичаите што е најлошо решение. Исто така, безбедноста на работата зависи од самата природа на работното место. Тоа што значи безбедност при работа на одредено работно место (систем на мерки и постапки), не мора да се применува на друго работно место кај истиот работодавец. Безбедноста при работа се индивидуализира во зависност од самото работно место (објективен критериум), како и од самиот работник (субјективен критериум)“.[2]

Безбедноста и здравјето на работа сочинуваат еден интердисциплинарен концепт на добросостојбата на луѓето кои се вклучени во процесот на работата. Истовремено, тоа значи и заштита на работодавачите од непредвидени и неконтролирани економски и материјални загуби, што произлегуваат од штетите настанати од непримената на мерките за безбедност и здравје на работа. Како секундарен ефект се јавува и заштитата на колегите со кои работиме, индиректно нашите семејства, како и поширокаата заедница.

„Безбедноста и здравјето при работата општо се дефинираат како, наука за предвидување, препознавање, проценување и контрола на опасностите кои се јавуваат во или од работното место кои може да го нарушат здравјето или благосостојбата на работниците, земајќи го во предвид можното влијание врз околните заедници и општата животна средина. Овој домен е неопходно голем, опфаќајќи голем број на дисциплини и повеќе опасности на работното место и во животната средина“.[3]

Клучни поими на безбедност и заштита при работа се:

---

[1]Јовевски, Л.(2014),*Системот на заштита на здравје и безбедност при работа и заштитата Ratione Personae,* Скопје: Фондација Фридрих Еберт, стр. 8,

[2]Јовевски, Л.(2014),*Системот на заштита на здравје и безбедност при работа и заштитата Ratione Personae,* Скопје: Фондација Фридрих Еберт, стр. 8,

[3]Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа, стр. 7

❖ Опасност – непријатна ситуација која може да предизвика штета. Таа штета може да биде во вид на повреда кајвработените или болест, или комбинација од повреда и болест истовремено, односно сето она што се случува на работното место и што може да предизвика повреда на вработените, несреќа при работа или професионално заболување;

❖ Ризик – непријатна ситуација која што може да доведе до појава на опасност или да доведе доповреда и болест, а истите пак може да бидат предизвикани токму од таа ризична ситуација;

❖ Проценка на ризик на работно место – тоа е процес кој што доведува до проценка на ризикот на работното место, при што се утврдува колку истиот е опасен по здравјето и безбедноста на работниците и кои сесамите опасности на работното место. Заради тоа се прави систематско испитување на сите работни аспекти што треба да се земат во предвид: кои се причините за повреда или штета, дали опасностите може да се елимираат или не, и какви превентивни или заштитни мерки да се користат со цел да се контролираат ризиците;

❖ Безбедност – состојба при која што вработените се чувствуваатзаштитени и безбедни, односно ослободени од штети или ризици. Безбедноста, во пракса треба да се третира како, вредносна проценка на нивото на ризик од повредување;

❖ Здравје –состојба на отсуство на болест или слабост. Секако, поврзано е со работата, бидејќи многу е значајно вработените да се чувствуваат здрави, како физички така и ментално, бидејќи на тој начин ќе може непречно да ги реализираат поставените работни цели. Овие здравствени елементи се директно поврзани со безбедноста и хигиената при работа;

❖ Професионална болест – болест која се добива на работното место како резултат на континуирана изложеност на факторите на ризик во текот на еден временски период. Тука спаѓаат хемиските, физичките и биолошките агенси. Професионалната болест е всушност хронична болест која настанува како резултат од работата или професионалната активност.

❖ Несреќа при работа – непредвидена ситуација или настан во текот на работата што може да предизвика физичка или ментална штета;

❖ Превенција – спречување на ризиците. Превентивно се делува кога се преземаат сите можни чекори или мерки во сите фази на работата во претпријатието со цел да се спречат или намалат професионалните ризици.

„Безбедноста и здравјето при работа е интердисциплинарна активност која се занимава со превенција на професионалните ризици поврзани со секоја работна активност. Главната цел е поттикнување и одржување на највисокиот степен на безбедност и здравје при работа, значи создавање услови за да се избегне случувањето на несреќи при работа и болести.Постигнувањето на оваа посакувана состојба на безбедни работни услови подразбира дека работодавачите мора да извршуваат проценка на ризик на работното место во поглед на безбедноста и здравјето при работа, и мора да одлучуваат дали се потребни дејства и какви мерки за безбедност треба да се спроведат.Според податоците од Меѓународната организација на трудот, безбедноста и заштитата при работа (БЗР) ги опфаќаат социјалната, менталната и физичката благосостојба на работниците, односно „целата личност“.Според тоа, БЗР не е само избегнување на работните несреќи или професионални болести, туку е резултат на преземени акции за идентификување на нивните причини (постоечки опасности на работното место) и спроведување на соодветни превентивни контролни мерки за БЗР.За да се постигне ваквата цел, неопходна е интеракција со други научни области, како што се медицината на трудот, јавното здравство, индустрискиот инженеринг, ергономијата, хемијата и психологијата“[4].

Според дефиницијата на Меѓународната организација на трудот (МОТ), уште од 1950 год. па наваму, безбедноста и здравјето при работа се насочени кон:

❖ Подобрување и континуирано одржувањена физичката, психичката и социјалната благосостојба на работниците од сите професии и тоа на највисоко ниво;

❖ Заштита на здравствената состојба на работниците, која што може да бидезагрозена од лоши работни услови;

❖ Заштита на работниците при работењето од ризиците кои произлегуваат од состојби, фактори и елементи штетни по здравјето;

❖ Обезбедувањеработна средина за работникот, која што ќе биде приспособена на неговите физиолошки и психолошки потреби, односно приспособување на работата кон човекот, а не обратно;

[4] https://oshwiki.eu/wiki/

Значи, оваа област подразбира создавање здрава, хумана и безбедна работна средина.

Појдовните прописи за дефинирање на соодветна и професионално изведена безбедност и здравје при работа, може да се потпираат врз неколку принципи:

❖ Морален принцип – на секој човек треба да му биде дозволено правото на живот, правото на добро здравје и лична безбедност. Секој човек треба да има свои права на работното место, односно треба да му биде обезбедена работа без ризици, сигурна работа за неговото здравје и безбедност;

❖ Принцип базиран врз економска основа – безбедноста и здравјето при работа се значајни и во економска смисла, односно тие претставуваат осмислен пристап при заштедата на финансиски и материјални средства. Така, вработените кои што не се изложени на ризици на работното место и се релативно здрави, нема да имаат дополнителни трошоци за лекување, нивната работна способност нема да се намали. Од друга страна, работодавачите нема да мора да прават компензација за лекување, нема да мора да применуваат казни за непочитување на заштитните мерки, нема да им биде потребно дополнително работно време за изработка, и од трета страна, самата држава нема да има дополнителни трошоци за надокнада на лекувањето, нема да се исцрпуваат неконтролирано средствата од социјалните фондови за надокнада на лекувањето во периодот на закрепнување итн;

❖ Принцип базиран врз правна основа – речиси во сите земји оваа област е регулирана со законски и подзаконски акти. Таков е случајот и со нашата држава во која повеќе од 40 години оваа област област ја регулираат соодветни законски и подзаконски регулативи.

Сите чинители во областа на БЗР, кои работат на креирање на безбедна и здрава работна средина, треба да го почитуваат основниот принцип на превентивно делување, како предуслов за развој на култура на превенција и почитување на правото за безбедно и здраво работно место на сите нивоа.**Принципот на превенција** значи да се преземат сите потребни мерки со цел да се спречи појавата на ризичните ситуации, и истите да се имплементираат во системот за БЗР, така што да се опфати превенцијата на сите ризици до прифатливо ниво и да се обезбедат соодветни услови за безбедна работа, со што ќе се елиминираат појавите на повреди, професионални болести или болести во врска со

работата. **Принцип на промоција**–реализирање на повеќе промотивни активности со цел да се зголеми свеста на вработените, на заедницата и општеството воопшто,да се потенцира значењето и важноста од примената на мерките за безбедноста и здравје при работа.**Принцип на вклученост**–подразбира вклученост на сите елементи од областа на БЗР. Важен еособено за комплексни области, каква што е и самата област на безбедност и здравје при работа. Со активна вклученост и учество на сите елементи и чинители во системот на БЗР може да се постигне подобрување во сите сегменти од областа. Тоа значи вклучување на работодавачите, работниците, стручните лица, државните органи и институции, претставниците на работниците за БЗР, претставникот од синдикатот во компаниите или претставникот на работниците доколку не е формиран синдикат во компаниите, организации на работници и работодавачите, служби за медицина на трудот, професионални асоцијации, универзитети и научни институции. **Принцип на заедништво–**подразбира еднакво и заедничко учество и соработка на сите заинтересирани страни, развивање на партнерски односи помеѓу работодавачи и работници, ресорни министерства и државни институции, стручни лица за БЗР, доктори по медицина на труд, синдикати, стручни здруженија, со цел да се подобри состојбата и да се постигнат стратешките приоритети. **Принцип на посветеност–**за да се постигнат успешни резултати кои ќе гарантираат безбедни и здрави работни места, мора да се работи посветено со професионален пристап во работата во областа на БЗР во секој домен.**Принцип на реализација и развој**–за реализација на активноститеод областа на безбедноста и здравјето при работа мора да се има рационален пристап во работењето преку примена на стандардите и политиките за БЗР, согласно актуелните состојби и можности, додека развојната компонента ќе придонесе за континуирано подобрување во сите сфери на областа.

Имајќи ја во предвид одговорноста за заштита и безбедност при работа, мора да назначиме дека, задолжително е секој индивидуално да работи на подигнување на личната и колективната свест на поширокатa јавност, вклучувајќи ги колегите соработници и работодавачите за значењето, правата и обврските во однос на прашањето за безбедни и здрави услови при работа.

Директните трошоци за дијагноза, лекување и рехабилитација на повредите на работа и професионалните болести значајно го оптеретуваат здравствениот систем, а

индиректните трошоци поврзани со отсуството од работа, изгубената работна способност и намалената продуктивност претставуваат дополнително оптеретување на националните буџети на секоја земја. Според податоците на Европската Агенција за здравје и безбедност на работа професионалните болести и повредите на работа кои се последица на несоодветно организираниот систем за заштита на работа ја чини секоја семја меѓу 2,6-3,8% од бруто националниот доход (GDP). Оттука, безбедноста и здравјето на работниците претставува не само законска обврска, туку и суштинска потреба за подобрување на продуктивноста и економскиот прогрес на секоја земја.Тоа истовремено значи и можност за воспоставување на рамнотежа меѓу економскиот интерес, продуктивноста и здравјето и работоспособноста на работничката популација.

2. Фактори кои влијаат врз безбедноста при работа

Најчесто, ризик факторите кои што влијаат врз здравјето и безбедноста при работата се класифицираат на фактори на ризик од физичко потекло, бучава и вибрации, работа при висок и низок притисок, работа на студ и топлина, прашоци, радијација, хемиски фактори на ризик, тешки метали, растворувачи, гасови, биолошки фактори на ризик, психички фактори на ризик и сл.

„Наспроти севкупниот напредок што е постигнат во подобрувањето на условите за работа и на работната средина, сепак работното место и понатаму претставува потенцијален ризик за здравјето на професионално експонираните работници. Професионалните штетности и здравствените ризици се присутни во голем број на производни и непроизводни стопански дејности и зафаќаат голем број на работници“.[5]

„Во капиталистичкиот пазарен економски систем, трудот и работата, истовремено се поврзани со ризик фактори за оној кој што работи. Тие ризици најчесто се манифестираат како физички, психички, хемиски и биолошки агенси кои го загрозуваат здравјето и безбедноста на работниците. Тие може да се јавуваат директно и да бидат препознаени од страна на работодавачите и општеството, но може да бидат и скриени и

[5]Стикова, Е. (2008), *Ризик и анализа на ризикот*, Скопје: ЈЗУ Републички завод за здравствена заштита, стр.5

латентни, при што тешко се откриваат и претставуваат дополнителен и зголемен ризик за здравјето“.[6]

Проценките на МОТ покажуваат дека, секоја година се регистрирани околу 160 милиони нови случаи на професионални болести што се последица на изложеност на штетни физички, хемиски или биолошки агенси и на несоодветни услови на работа. Околу 30-40% од нив преминуваат во хронични и иревирзибилни состојби, а 10% доведуваат до целосен и траен губиток на работната способност. Регистрирани се повеќе од 150 физички и хемиски агенси, класифицирани како професионални канцерогени, на кои се изложени околу 20-30% од машката и 5-20% од женската професионално активна популација. Иако, овие бројки претставуваат основа за сериозна загриженост, проблемот дополнително се зголемува, ако се земе во предвив дека, голем број на професионални болести остануваат недијагностицирани и нерегистрирани.

Кога ризик факторите при работата или на работното место се препоознаени, тие најчесто се превенираат или пак се преземаат дополнителни мерки за да се заштити здравјето на работниците. Но, доколку ризикот на работното место не се забележи и детектира од ниту еден од засегнатите субјекти (работникот, работодавачот или владата), тогаш постои ризик по здравјето на работникот или за повреда при работа. Скриените ризик фактори може да предизвикаат многу поголема штета и да бидат многу поопасни по здравјето на работниците, отколку видливите и препознаените ризици за кои што се преземаат мерки за заштита. Во рамките на скриените ризик фактори на работното место, во поново време се издвојува менталниот стрес кој што може да биде голем ризик фактор за појава на многу болести, а особено на мозочните и срцевите удари.

Исто така, развојот на науката и технологијата паралелно со големите придобивки за човековиот труд, содржи и нови, досега непознати фактори на ризици и вредности за човекот. Новите ризик фактори се поврзани со стресот, депресијата, вознемирувањето и злоставувањето на работа, понижувањето и насилството при работа, мобингот, дискриминацијата и сл. Од друга страна, ризик фактори при работа, претставуваат и нестандардните облици на работно ангажирање и вработување, како што се работен однос на определено време, привремена и повремена работа, работен однос со неполно

[6]Јовевски, Л.(2014),*Системот на заштита на здравје и безбедност при работа и заштитата Ratione Personae,* Скопје: Фондација Фридрих Еберт, стр. 65

времетраење, невработеност, работното време и сл. Се смета дека, скоро една петина од здравствените проблеми се јавуваат како последица на овие нови ризик фактори.

Исто така, во поново време, се среќава опфатот на фактор ризици во кои влегуваат бременоста и мајчинството, младите работници, додека пак лицата со посебни потреби имаат поинаков режим. Така, во некои земји, овие работници се издвојуваат како посебен ризик, додека во други се штитат во рамките на системот на забрана и заштита од дискриминација и промовирање на концептот на позитивна дискриминација при работењето. Всушност, во националните законодавства на земјите членки на Европската Унија на прашањето за заштита на инвалидите има општ консензус за инклузија на овие лица во работниот однос. Кај сите овие ризици, како основен критериум за препознавање и заштита е одредената субјективна и лична карактеристика. Затоа, овие ризик фактори уште се среќаваат и под називот персонални ризици.

„Ризик факторите при работа и на работното место можеме да ги препознаеме и класифицираме и според начинот на нивното решавање. Така, тие можат да се превенираат, да се намалат, или пак целосно да се отстранат, може да се решени при самиот извор, понатаму кога работниците се информираат за ризикот и со тоа се смета дека, тој е намален или пак превениран и кога работата мора да се прилагоди на индивидуалниот работник. Сепак, избегнувањето на ризикот не значи и не бара целосна елиминација на сите можни ризици, туку само редуцирање на ризиците на најмало прифатливо ниво. Така, ќе постојат и постојат работни места на кои постои ризик по здравјето и безбедноста при работа за работникот, но се смета дека тој е прифатлив“.[7]

Ризик факторите на работното место најчесто постојат како објективна околност, но не мора да имаат еднакво влијание врз различни работници. Со други зборови, еднаков квантитет на ризик не мора да значи дека ќе има исти штетни последици на различни субјекти. Така, одредено работно место или работа, не значи дека во ист обем штетно ќе делува на маж и жена, или пак на здрав или индивидуализиран работник, или пак на двајца различни мажи и сл. Токму ваквиот субјективен одраз на ризик факторот врз работниците, бара детална и сложена методологија при процена на ризиците.

[7]Јовевски, Л.(2014),*Системот на заштита на здравје и безбедност при работа и заштитата Ratione Personae,* Скопје: Фондација Фридрих Еберт, стр. 69

Токму затоа, за да се обезбеди квалитетна работа и благосостојба на работното место, потребно е да се препознаат ризиците при работа и да се заштити здравјето и безбедноста на работникот на работното место. Проценувањето на ризиците се однесува на влијанието на работата и работната средина, односно работното место, врз здравјето на работникот. Според проценката на ризиците на работното место ќе се преземат и соодветни заштитни мерки и инструменти кои треба да обезбедат заштита на здравјето и безбедноста при работа.

3. Основни принципи и прописи за безбедност и здравје при работа

Безбедноста и здравјето при работа претставуваат големо мултидисциплинарно поле, речиси секогаш допирајќи ги прашањата поврзани со различни научни области, како што се, медицина, физика, хемија, технологија, економија, право и други области специфични за разни индустрии и активности. Покрај различните проблеми и интереси, може да се идентификуваат одредени основни принципи и прописи, како што се следниве:

- **Сите работници имаат права**. Законско право е на сите работници да се чувствуваат безбедно и заштитено на работното место. Работниците, како и работодавците и владите, мора да осигураат дека овие права се заштитени и мора да се стремат да воспостават и одржат пристојни услови за работа и пристојна работна средина. Тоа значи дека, работата треба да се одвива во безбедна и здрава работна средина, условите за работа треба да бидат усогласени со благосостојбата и човечкото достоинство на вработените, работата треба да понуди реални можности за личен развој и успех, личнасатисфакција и соодветнаулога во општеството. „Правото на безбедност и здравје при работа е заштитено во Универзалната декларација за човекови права на Обединетите Нации - ОН (1948 год.), која вели: „секој има право на работа, на слободен избор при вработување, на праведни и задоволителни услови на работа“. Меѓународниот пакт на ОН за економски, социјални и културни права (1976 год.), го потврдува ова право со следните зборови: „ земјите членки на овој пакт го прифаќаат правото на секој поединец да ужива

праведни и задоволителни услови за работа, што обезбедува особено безбедни и здрави работни услови“[8].

- **Да се воспостават соодветни стандарди и политики за безбедност и здравје при работа**.Овие стандарди и политики мора да бидат спроведени на национално (владино) ниво и на ниво на претпријатие. Тие мора ефикасно да бидат пренесени до сите заинтересирани страни.

- **Да се воспостави национален систем за безбедност и здравје при работа**.Овој систем мора да ги вклучи сите механизми и елементи кои што се неопходни за да се изгради и одржи превентивна култура за безбедност и здравје при работа. Националниот систем мора редовно да се одржува, да се следи тековниот развој, да се негува и континуирано да се развива.

- **Да се формулира национална програма за безбедност и здравје при работа**.Националната програма мора да се формулира прецизно, да се создадат услови за нејзино спроведување, редовно да се следи начинот на нејзината реализација, да се процени и развива.

- **Да се консултираат социјални партнери (односно, работодавци и вработени) и други акционери.** Ова треба да се направи за време на формулирањето, спроведувањето и прегледувањето на сите политики, системи и програми.

- **Програмите и политиките за безбедност и здравје при работа да се насочат кон превенција и заштита.**Програмите и политиките треба да се насочат кон реализација на активности кои што ќе овозможат превенција и заштита на работното место. Работните места и работните средини треба да се испланираат и дизајнираат така што ќе бидат безбедни и здрави.

- **Да се промовира постојано подобрување на безбедноста и здравјето при работа.**Потребно е националните законодавства, регулативите и техничките стандарди периодично да се прилагодуваат на општествениот, научно-техничкиот развој и напредок, како и на другите промени во светот од областа на работата, сѐ со цел да се спречат повредите при работа, професионалните заболувања и смртните случаи. Затоа, треба да се

[8]Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа, стр. 18

дејствува преку развивање на национален систем за безбедност и здравје при работа и негово имплементирање во националната политика и националната програма.

„На првото заседание во 1950 година, здруженият Комитет на МОТ за здравје при работа, ја дефинираше целта на здравјето при работа. Во 1955 година, на своето дванаесето заседание, ја измени дефиницијата, која гласи: „здравјето при работа треба да биде насочено кон унапредување на највисокиот степен на физичка, ментална и социјална благосостојба на вработените од сите професии; превенција на вработените од нарушување на здравјето предизвикано од работните услови; заштита на вработените при работа од ризици кои се јавуваат како резултат на фактори кои негативно влијаат на здравјето; поставување на вработените во работна средина прилагодена на нивната физиолошка и психолошка способност и нејзино одржување; прилагодување на работата кон човекот и прилагодување на човекот кон неговата работа“. Оваа дефиниција е прифатена од страна на Меѓународната комисија за здравје при работа и се појавува во изданието од 2002 год. на Меѓународните правила на однесување на стручните лица за здравје при работа. Правилата се достапни на http://www.icohweb.org“.[9]

- **Информациите имаат големо значење за развој и имплементација на ефикасни програми и политики за БЗР.**Многу е значајно да се собираат и шират точни информации за опасностите и опасните материи кои ги опкружуваат вработените на работните места. Исто така, за утврдување и спроведување на ефикасни програми и политики од големо значење е надзорот на работните места, почитувањето на политиките и добрата пракса и други сродни активности.

- **Унапредувањето на здравјето претставува основен елемент за здравје при работа.**Треба да се поттикнуваат активности кои ќевлијаат на подобрување на физичката, менталната и општата благосостојба на вработените.

- **Да се воспостават служби за заштита на здравјето при работа кои ќе ги опфатат сите вработени.**Откако ќе се формираат служби за заштита на здравјето при работа, треба да им се овозможи на сите вработени еднаков пристап до истите, без разлика на која економска категорија припаѓаат, сѐ со цел да се заштити и унапреди здравјето на вработените и да се подобрат работните услови.

[9]Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа, стр. 20

- **Едукацијата и обуката се важни компоненти на безбедната и здрава работна средина.**Многу е важно континуирано да се овозможува професионален развој на вработените, односно работодавците треба да организираат обуки за вработените со цел да ја подигнат свеста кај нив за важноста на безбедноста и здравјето при работа. Обучувачите мора да бидат обучени во областите кои се од посебно значење за одредени индустрии, за да можат да се посветатна специфични прашања поврзани со безбедноста и здравјето при работа.

- **Вработените, работодавците и надлежните органи имаат одредени одговорности, должности и обврски.** На пример, вработените мора да ги почитуваат поставените безбедносни стандарди и да ги следат безбедносните постапки; работодавците мора да обезбедат безбедна работна средина, безбедни работни места и да обезбедат лесен пристап до прва помош, а надлежните органи мора да ги планираат, организираат и периодично да ги разгледуваат и ажурираат политиките за безбедност и здравје при работа.

- **Да се спроведуваат политиките.**Мора да постои контрола дали се спроведуваат пропишаните мерки и стандарди, односно систем за инспекциски надзор, со цел да се обезбеди почитување на мерките за безбедност и здравје при работа.

Иако овие основни принципи се дел од програмите и политиките за безбедност и здравје при работа, сепак не се сите опфатени. Повеќе специјализирани области имаат свои соодветни принципи. Исто така, при планирањето на политиките мора да се земат во предвид етичките размислувања во врска со одредени прашања, како на пример, правата на приватност на поединците.

3.1. Меѓународни прописи и принципи за безбедност и здравје при работа

„Меѓународниот концепт за заштита на здравјето и безбедноста при работа, претставува уникатен систем на правни норми, единствен по својата природа во правото, каде една национална правна гранка добива меѓународно нормативно признание“. [10]

[10]Јовевски, Л.(2014),*Системот на заштита на здравје и безбедност при работа и заштитата Ratione Personae,* Скопје: Фондација Фридрих Еберт, стр. 109

„Овој меѓународен систем на норми започнува токму од идејата за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Неговиот почеток е инспириран од идејата за заштита на точно определени категории вработени, но подоцна идејата созрева и се прелева за сите категории работници и станува меѓународна заштита (ratione materia). Општата заштита на здравјето и безбедноста при работа или заштитата (ratione materia) претставува нераздвоен дел од целокупниот систем на заштита на здравјето и безбедноста на работниците при работа.Меѓународниот концепт на општата заштита ги опфаќа најчесто сите вработени и сите стопански гранки. Меѓународниот систем на норми се создава преку нормативната дејност на Обединетите нации, Меѓународната организација на трудот, а во Европа преку актите на Советот на Европа и европското комунитарно право.“[11]Всушност, меѓународната организација на трудот е носител на нормативната активност од областа на трудот, а со тоа и на заштитатата при работа на меѓународен план, како и во рамките на Обединетите нации. Сепак, и во актите кои ги носи ООН може да се сретнат норми кои директно или индиректно се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Овие норми, генерално ја предвидуваат заштитата при работа за сите вработени како дел од социјалните и економските права на вработените и на граѓаните, но и за посебни категории вработени. Според тоа, правото на заштита при работа е издигнато како општо глобално и основно човеково право на вработените во светот.

Меѓу другите,МОТ посебно се задржува на некои области како што се основните права на работниците во кои влегуваат и синдикалните права на вработените, еднаквоста меѓу половите, еднаквото наградување, социјалната политика, прашањето на вработувањето и невработеноста, условите на работа во кои влегуваат поголем број на индивидуални права, како што се: одмор, работно време, плата и сл.., регулирање на посебни категории вработени, како што се работниците мигранти, морнарите, медицинскиот персонал, заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Покрај овие т.н. индивидуални права, МОТ ги уредува и колективните права на работниците, колективните договори и правото на штрајк. Исто така, донесени се конвенции и препораки за инспекцискиот надзор, како и за заштитата и остварувањето на правата на вработените. Понатаму, уредени се и прашањата од областа на социјалната сигурност и

[11]Јовевски, Л.(2014),*Системот на заштита на здравје и безбедност при работа и заштитата Ratione Personae,* Скопје: Фондација Фридрих Еберт, стр. 109

осигурувањето на некои социјални ризици, прашањата за заштита на жената при работа, заштита на мајчинството и сл. Исто така, МОТ има донесено бројни конвенции и препораки кои се однесуваат токму на посебната заштита при работа во однос на посебните категории вработени, но и за посебни работни места. Значи, може да заклучиме дека, интересот на оваа меѓународна организација, единствена од таков вид од областа на трудот во светот е оправдан и очекуван, со оглед на значењето кое што го има за заштита на здравјето и безбедноста при работа за вработените, работодавците, како и за самата држава и општество. Всушност, самата идеја за создавање на една ваква меѓународна организација се темелела на премисата на заштита на вработените при работа, пред сè на меѓународен план, а подоцна и на национален план, со цел да се изедначат стандардите и да се воспостави конкурентска рамнотежа помеѓу различните национални економски системи. Улогата и значењето на МОТ на ова поле е огромно. Тоа пред сè се согледува во неколку аспекти. Најпрво, е создавање на еден систем на национално право од областа на трудот и социјалното осигурување. Иако, нормите на МОТ се инкорпорираат во националните законодавства, сепак се гради т.н. меѓународен кодекс на трудот како посебен систем. Овде МОТ има водечка улога во светот. Исто така, се спроведува и еден вид на унификација на правата и обврските од работниот однос и социјалното осигурување на глобално, планетарно ниво. Тоа влијае на правната, економската и социјалната рамнотежа и изедначувањето на различните национални, правни, економски и социјални системи. Особено значајно е што со нормативната дејност на МОТ се негуваат и универзалните вредности на правда и правичност, а се цели кон остварување на похумани услови за работа и живот на вработените, но и на целокупната заедница воопшто. Со тоа директно се влијае на социјалниот мир, но во поширок универзални рамки. Според тоа, самата улога на МОТ е и во доменот на остварување на социјално-етичките принципи за работниците.

На крај, може да се каже дека, од времето на создавањето на МОТ па сè до денес, се изменија многу околности кои ги детерминираат причините и улогата зошто постои оваа меѓунардона организација. Формирајќи се заради сè поголемата индустријализација и воспоставувањето на капиталистичкиот начин на производство кој ги надмина националните рамки од почетокот на XX век, па до денешната премиса на сè поголема заштита на работниците и хуманизација на трудот, МОТ започнал да се создава како идеја

и доктрина на поединци (како на работници, така и на капиталисти, интелектуалци, професори, државници и сл.), па се до прераснување во глобална идеја и доктрина на модерниот свет, како на капиталот, така и на државата воопшто. Сепак, нејзината првична улога, преовладува до денес, а тоа е пред сѐ поголема заштита на работниците на меѓународен план со што се унифицира и интернационализира таа заштита.

Во универзалната декларација за човекови права нема особени одредби кои се однесуваат на заштита на здравјето и безбедноста при работа, но сепак, се споменува дека секој има право на праведни и поволни услови за работа, односно поволните услови на работа се достигнуваат и преку системот на заштита при работа, а особено за посебните категории вработени во рамки на заштитата на определени лица.

Ворамките на самата Организација на Обединетите Нации (ООН) се посветува соодветно внимание на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за сите вработени. Тоа е очекувано со оглед на нивната положба денес во светот, а и со оглед на порастот на дискриминации и злоупотреби.Секако, нормите кои се носат од страна на Обединетите Нации се норми кои се општи и кои упатуваат на подетално регулирање од страна на националните законодавства.Нивната димензионалност се огледува во општата грижа и интерес на ООН за заштитата на граѓаните и вработените, како дел од човековите права воопшто. Обединетите нации всушност предвидуваат права кои се издигнати на ниво на меѓународни стандарди и рамка за понатамошно развивање и исполнување со конкретна национална содржина.

Во меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права се укажува што всушност опфаќа правото на поволни услови при работа содржано во универзалната декларација. Овде меѓу другото, се предвидува хигиенско-техничка заштита при работа. Оваа заштита се однесува на сите вработени и е дел од општата заштита при работа, а опфаќа подобрување на сите видови хигиена на средината и на индустриската хигиена, со цел заштита на вработените. Исто така, предвидено е правото на социјално обезбедување, вклучително социјалното осигурување, кое се користи како право кое поттекнува од заштитата при работа во случај на повреда. Права на социјално осигурување користат и посебните категории вработени како посебни права од посебната заштита при работа. Оттука, при заштитата на здравјето и безбедноста при работа секако се влијае на подобрување и развој на работните услови, а со тоа и на севкупните животни услови на

работникот. Ова дотолку повеќе што работната средина во голем дел претставува и животна средина на работникот. Исто така, предвидено е и правото на физичко и ментално здравје. Во голема мера здравјето на човекот се штити токму во рамките на работните активности и во текот на работниот век. Според тоа, физичкото и менталното здравје мора да биде заштитетно пред сѐ при работата и во рамките на работниот однос. Ова особено треба да се однесува за посебните категории вработени, кои претставуваат посебно ранливи групи токму по однос на нивното здравје.

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа воопшто, на меѓународен план, претставува организирана целина на норми кои се во корелација со посебната заштита која се однесува на одредени работни места и со посебната заштита која се однесува на определени лица и обратно.

Денес, меѓународната рамка за заштита на здравјето и безбедноста при работа, која се однесува на сите вработени, претставува нераздвоен дел на секој национален концепт. Оваа заштита прерасна од право за кое се бореа работниците во право без кое не се може.

3.2. Прописи и принципи за безбедност и здравје при работа во Европската Унија

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа во Европа секогаш било приоритет и основа на понатамошно градење на националните трудово-правни системи. Првата пишана норма од оваа област е Законот за заштита на децата од 1802 година донесен во Англија. Појавата на трудовото законодавство, кое всушност е заштитно трудово законодавство, во Европа е условено од појавата на раните капиталистички односи и појавата на либералниот капитализам. Вака поставениот концепт на економско општество отвара можности за создавање на првите работници, наемници, кои заради тешките услови на работа, повредите при работа, како и загрозувањето на здравјето го иницираат создавањето на оваа област од правото, односно создавањето на нова правна гранка - заштитно фабричко законодавство. Европските земји, секоја поодделно градат сопствен систем на норми и закони со кои ја уредуваат заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Прв ваков систем на норми развива Англија, за подоцна заштитните норми да се донесат во Германија (Законот за заштита на детската работа -

1839 год.), потоа во Франција (Законот за вработени жени и деца-1841 год.), а во Југоисточна Европа вакви закони се носат дури во 1910 год. (Законот за дуќаните во Србија).

Помеѓу двете светски војни заштитата на здравјето и безбедностапри работа добива одреден развој во насока на сè поголемо ангажирање на жената во процесот на трдуот, а со тоа и на сè поголема нејзина заштита.Ова било особено видливо за време на Втората светска војна, кога женската работна сила била пресудна за воената индустрија, но и воопшто. Во овој период,на меѓународен план единствено Меѓународната организација на трудот носела конвенции и препораки од областа на заштита на здравјето и безбедноста на работа кои имаа одредена улога во развојот на самиот концепт за заштита при работа во националните законодавства. По Втората светска војна, заштитата на здравјето и безбедноста на работа во Европа, добива сосема нова димензија, а тоа се должи на неколку претпоставки. Прво, се формираат две европски организации кои во рамките на својата нормативна надлежност го уредуваат прашањето за заштита на работа, а тоа се: Советот на Европа (СОЕ) и Европската Унија (ЕУ), односно европските заедници. Второ, актите кои ги носат овие европски организации се под големо влијание на актите на Меѓународната организација на трудот, пред сè на конвенциите. И трето, со развојот на новите технологии во производството самата заштита добива се поголемо значење. Сето ова влијае на европската почва сè повеќе да се развива свеста за потребата и значењето на заштитата на здравјето и безбедноста на работа како од страна на работниците и работодавците, така и од самата држава, која игра се поактивна улога во подигањето на нивото на заштита при работа.

Постоењето на две европски организации (СОЕ и ЕУ), значи постоње на два корпуса, системи на акти кои ги носат овие организации, а кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Тоа значи дека заштитата на здравјето и безбедноста на работа како дел од европското право има карактер на меѓународно право, бидејќи неговата важност се ограничува на државите Членки на Европа. Сепак, Советот на Европа посветува помало внимание на овој дел од работните односи за разлика од Европската Унија, која е далеку поактивна на нормативен план.

Во 1961 год. е донесена Европската социјална повелба, а во 1996 г. истата е ревидирана. И двете верзии се во сила и се применуваат. Така на пример, Македонија и

Хрватска ја ратификувале Социјалната повелба од 1961 год., додека пак Бугарија, Романија, Албанија и Босна и Херцеговина ја прифатиле ревидираната Европска социјална повелба. Србија ја ратификувала ревидираната верзија во 2009 год.

Европската социјална повелба содржи голем број на одредби и начела кои ја определуваат рамката на основните социјални права за европските граѓани, а кои во најголем дел се однесуваат на вработените, каде што е посочено дека, сите работници имаат право на здрави и безбедни услови при работа. Во Повелбата, наведени се уште неколку правила кои се однесуваат на заштитата на посебните категории работници. „Концептот на Повелбата за заштита на здравјето и безбедноста при работа се развива во насока за активно учество на вработените во формирањето и подобрувањето на работните услови и работната средина. Работниците, треба да бидат вклучени во заштитата на здравјето и безбедноста при работа, но и во организирањето на социјалните и социо-културните услуги и други можности кои треба да се преземат.“[12]

Повелбата на овој начин, преку правата на работниците во подобрувањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, ја преместува одговорноста од работодавачите кон работниците. Со тоа се промовира проактивна улога на работниците и нивните претставници во заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

Во вториот дел од Повелбата се говори за правото на безбедни и здрави работни услови, односно правото на заштита при работа. Така, земјите потписнички на Социјалната повелба во консултација со работодавачите и работниците, за да го обезбедат правото на заштита при работа, треба да донесат прописи кои ќе ја нормираат заштитата на здравјето и безбедноста при работа, а пред сè да развиваат и имплементираат национална политика за безбедност и здравје при работа, како и за работната средина. Повелбата упатува на превенција на несреќите и повредите при работа, а особено минимализирање на причините кои доведуваат до нив и тоа како главна цел на националната политика. Ревидираната социјална повелба упатува на унапредување и развивање на службите за заштита на здравјето за сите работници, превенција и активна улога на работниците, како при нормирањето, така и при препознавањето и заштитата на

[12] http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/093.htm

ризиците при работа. Сето тоа претставува дел од поширокиот концепт на заштитата на достоинството на работа.

Европската Унија посветува големо внимание на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, при што досега се донесени повеќе од 50 директиви од оваа област. Подобрувањето на условите на работа, но и на животот воопшто, е една од основните цели на заедничката социјална политика, а воедно и европски идеал, што од своја страна наложува хармонизација на правните системи на државите членки во однос на условите при работа воопшто.

„Заштитата на здравјето и безбедноста при работа директно се поврзува со конкуренцијата во рамките на заедничкиот европски пазар (пазарот на стоки и на работна сила).Тоа пред сè, се согледува во заштитата од нелојална конкуренција на сметка на пресметаниот ризик за работодавачите при неисполнување на стандардите за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Затоа, извршена е хармонизација на националните законодавства и усогласување на стандардите за сите работодавачи во однос на цената на чинење на заштитата при работа“[13].

Во последно време сè повеќе се афирмира и социјалното партнерство преку формирање на мешовити комитети за здравје и безбедност при работа, во кои влегуваат и претставници на вработените, односно синдикатите. Усогласувањето на конкурентските трошоци на работодавачите во државите членки е од исклучително значење за функционирањето на заедничкиот пазар. Според тоа, хармонизацијата на полето на заштита на здравјето и безбедноста на работа е битен услов за еднаков, односно рамнотежен економски и социјален раст на Европската Унија. Исто така, заштитата при работа е директно поврзана со социјалното осигурување во делот на здравствената заштита и пензиско - инвалидското осигурување. Оттука, висината на трошоците за социјално осигурување непосредно зависат од обемот на примена на стандардите за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Во последната деценија особено внимание се посветува на фактот дека, Европската унија не е само пазарна, туку и социјална и еколошка заедница. Така, заштитата при работа се поврзува и со еколошката политика, со политиката во сообраќајот, со индустриската политика на заедниците итн.

[13]http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/093.htm

3.2.1. Европска Рамковна Директива 89/391/ЕЕС

„Прописите на Европската Унија за безбедност и заштита при работа, поттекнуваат од Европската Рамковна Директива 89/391/ЕЕС (Директива на Советот од 12 јуни 1989 год.). Намената на оваа директива е да се воведат мерки кои ќе поттикнат подобрување на безбедноста и здравјето на работниците на работното место. Ги содржи општите принципи во поглед на превенција на ризиците при работа, односно превенција на небезбедни услови за работа“[14].За реализација на оваа цел, потребна е посветеност на работниците на принципите за безбедност и заштита при работа. Од друга страна, работодавачите имаат обврска да ги обезбедат безбедноста и здравјето на своите вработени преку спречување на изложувањето на ризиците при работа и на тој начин да се избегне појавувањето на несреќи при работа и професионални болести, кои се многу скапи и имаат тешки директни и индиректни последици врз животот на работниците. Затоа, работодавачите треба да спроведат мерки за безбедност и здравје кои ќе се темелат на проценка на ризик и законите. Во рамките на Европската заедница, оваа обврска беше пропишана со Директивата на Советот од 12 јуни 1989 год. за воведување на мерки со кои ќе се поттикне подобрување на безбедностаи здравјето на работниците на работното место. Всушност, Директивата 89/391/ЕЕС ги поставува минимум стандардите, а земјите членки може да воведат поригорозни одредби за заштита на своите работници. Рамковната Директива се применува во сите работни сектори, и јавни и приватни.

„Европската Рамковна Директива 89/391/ЕЕС, претставува значителна пресвртница за подобрување на безбедноста и здравјето при работа. Истата ги гарантира минималните барања за безбедност и здравје низ цела Европа, додека на земјите членки им е овозможено да одржуваат или да воспоставуваат построги мерки. Со цел да се избегне случувањето на несреќи и настанувањето на професионални болести, минималните барања, во рамките на Европската Унија, за безбедност и здравје при работа се усвоени ширум земјите членки“.[15]

Рамковната директива, има за цел да воспостави еднакво ниво на безбедност и здравје во корист на сите работници (единствените исклучоци се куќни помошнички и

[14]https://oshwiki.eu/wiki
[15]https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN, p. 4

одредени јавни и воени услуги). Директивата, ги обврзува работодавачите да преземат соодветни превентивни мерки за да ја направат работата побезбедна и поздрава.

Директивата го воведува принципот на проценка на ризикот како клучен елемент и ги дефинира неговите главни елементи (на пример: идентификација на опасност, учество на работниците, воведување соодветни мерки со приоритет на елиминирање на ризикот, документација и периодични повторни проценки на опасностите од работното место).

Рамковната директива требала да бидепрефрлена во националното законодавство во 1992 год. Резултатите од префрлувањето во националните правни системи варирале во земјите членки. Во некои земји членки, Рамковната директива имала значителни правни последици поради несоодветно национално законодавство, додека во други земји не биле потребни поголеми прилагодувања.

Во 2004 година, Европската Комисија издала соопштение (COM [2004] 62) за практично спроведување на одредбите од следните директиви: 89/391/ЕЕС (Рамковна директива), 89/654/ЕЕС (работни места), 89/655 ЕЕС (работна опрема), 89/656 ЕЕС (опрема за лична заштита), 90/269 ЕЕС (рачно ракување со носивост) и 90/270 ЕЕС (опрема за екрани). Во оваа комуникација е наведено дека, има докажано позитивно влијание од законодавството на ЕУ врз националните стандарди за безбедност и здравје при работа, составено од националното законодавство за имплементирање и практична примена во претпријатијата и институциите од јавниот сектор.

Во принцип, извештајот заклучува дека, законодавството на ЕУ придонесува за внесување култура на превенција во Европската Унија, како и за рационализирање и поедноставување на националните законодавни системи. Истовремено, извештајот укажува на разни недостатоци во примената на законодавството, што спречува постигнување на целосен потенцијал.

Директивата има фундаментално значење, како основен правен акт за безбедност и здравје, кој ги утврдува општите принципи за превенција и заштита на работниците од несреќи и болести при работа. Всушност, превенцијата е водечкиот принцип на законите за безбедност и здравје при работа во Европската Унија. Превенцијата значи избегнување на ризик или опасност. Превенцијата е клучен концепт во БЗР. Превенцијата на несреќи при работа и професионални болести мора да биде главна цел на секој систем за управување со БЗР, многу повеќе отколку обидите да се решаваат проблемите, откако тие

ќе настанат. Овој принцип стекнува сѐ поголема важност, бидејќи организациите брзо се менуваат како резултат на глобализацијата, намалување на обемот на работа, привремена работа, работа со скратено работно време, стареење на работната сила и сл. Сето тоа повикува на динамичен пристап кон БЗР.

„Општите принципи за превенција на небезбедни работни услови утврдени со Рамковната директива постојано се обновуваат во ЕУ, а се развиваат и во други документи, како што е „Луксембуршката декларација за промоција на здравјето на работното место во Европската Унија“. Овде се пропишани неколку принципи кои се насочени кон превенција на болести на работното место (вклучувајќи ги болестите поврзани со работата, несреќите, повредите, професионалните болести и стресот) и зголемување на потенцијалите за поттикнување за здравјето и благосостојбата на работната сила. Тоа се следниве принципи:

- Кодексите во компанијата кои што се наменети за однесувањето на вработените и упатства за нивно третирање каковажни фактори за успех на компанијата во целина, а не само како фактори кои прават трошоци;
- Политиките во компанијата кои што се однесуваат на културата и менаџментот во компанијата воопшто,притоа вклучувајќи го учеството на вработените и нивното поттикнување за да преземат одговорност;
- Организација на работата што им овозможува на вработените умешно да ја организираат и контролираат својата работа, да ја организираат социјалната поддршка ида ги урамнотежат потребите од работата со нивните лични способности, вештини и потреби;
- Кадровски политики кои се насочени кон градење на здрави навики, вештини и цели во сите области на компанијата;
- Интегрирани услуги за безбедност и здравје при работа;
- Вклучување на вработените и нивно учество во здравствените проблеми на сите нивоа;
- Систематско спроведување на сите мерки и програми, координација и управување со проекти;

- Поврзување на стратегиите за намалување на ризиците со развојот на безбедносни фактори и здравствени потенцијали (сеопфатен пристап)“.[16]

Целта на Рамковната директива е да се воведат мерки за поттикнување на подобрувањата во безбедноста и здравјето на работниците при работа. Се однесува на сите сектори на активност, како јавни, така и приватни, освен за специфични активности на јавни услуги, како што се вооружените сили, полицијата или одредени служби за цивилна заштита.

Принципите на стратегиите за превенција и контрола се вградени во неколку делови на законодавството за бебзедност и здравје на ЕУ. Во член 16 од Рамковната директива, поконкретно се креирани директивите кои се од особено значење за здравјето, како што се: Директивата за хемиски агенси, Директивата за канцерогени агенси и Директивата за физички и биолошки агенси. Исто така, креирани се и други директиви кои се однесуваат на работното место, како за опрема со дисплеј екран и мануелно ракување. „Рамковната директива ги содржи општите принципи кои се однесуваат на:

- спречување на ризици,
- заштита на безбедноста и здравјето, проценка на ризици,
- елиминација на ризици и фактори на несреќа,
- информирање, консултации и урамнотежено учество во согласност со националните закони и/или практики,
- обука на работниците и нивните претставници,
- општи насоки за спроведување на споменатите принципи,
- обврски на работодавачите, вработените и други групи.

Член 6 од Директивата ги поставува следниве општи принципи на превенција:

- избегнување на ризици,
- проценка на ризици кои не може да се избегнат,
- спречување на ризиците преку изворот,
- прилагодување на работата кон поединецот, особено во однос на дизајнот на работните места, изборот на опремата за работа и методите на производство,
- адаптирање кон техничкиот напредок,

[16]https://oshwiki.eu/wiki

- замена на опасните материи со неопасни или помалку опасни,
- развој на кохерентна политика на севкупната превенција која ги опфаќа технологијата, организацијата на работата, социјалните односи и влијанието на факторите поврзани со работната средина,
- давање приоритет на колективните заштитни мерки над индивидуалните мерки за заштита,
- давање соодветни упатства на работниците“.[17]

Директиватае транспонирана во националното законодавство, како што се тие за бучава, опрема за лична заштита и за бремени работнички, за да обезбедат структура за справување со сите ризици. Рамковната директива ги поставува општите принципи на превенција, а посебните принципи на превенција се поставени во поконкретните директиви, кои даваат повеќе детали релевантни за одредена опасност, усогласени со секој од општите принципи за превенција. Клучните Директиви, врз основа на член 16 од Рамковната директива, кои ги следат принципите за превенција се: директивите за хемиски, физички и биолошки агенси.

Значи, врз основа на Рамковната директива се донесени низа индивидуални директиви. Рамковната директива со своите општи принципи продолжува да се применува во целост во сите области опфатени со индивидуалните директиви, но кога индивидуалните директиви содржат построги и/или специфични одредби, преовладуваат овие посебни одредби на индивидуалните директиви.

Рамковната директива ги содржи основните обврски за работодавците и работниците. Сепак, обврските на работниците нема да влијаат врз принципот на одговорност на работодавачот. Обврска на работодавачот е да обезбеди безбедност и здравје на работниците од секој аспект поврзан со работата и тој не може да наметне финансиски трошоци на работниците за да ја постигне оваа цел. Исто така, кога работодавачот наведува надлежни надворешни служби или лица, ова не го ослободува од неговите одговорности во оваа област.

Директивата е најважното законодавство на ЕУ релевантно за проценка на ризици. Проценката на ризици е камен темелник на европскиот пристап за превенција на

[17]https://oshwiki.eu/wiki

несреќите и болестите при работа. Тоа е почеток на пристапот за управување со безбедноста и здравјето при работа. Фундаменталните чекори за проценка на ризици се:

- Чекор 1: Идентификување на опасностите и ризиците,
- Чекор 2: Проценка и давање приоритет на ризиците,
- Чекор 3: Одлучување за превентивно дејствување,
- Чекор 4: Преземање акција и
- Чекор 5: Следење и ревизија.

3.2.2. Поединечни директиви

Поединечните директиви се однесуваат на превенција на ризиците по здравјето и јасно ги одразуваат принципите на превенција и контрола, како што е утврдено во Рамковната директива. Во продолжение ќе ги споменеме следните поединечни директиви:

- **Директива за хемиски агенси (98/24/ЕС)**

Целта на Директивата за хемиски агенси е да се утврдат минималните барања за заштита на работниците од ризиците по нивната безбедност и здравје, од веројатноста тие да настанат, од ефектите на хемиските агенси кои се присутни на работното место или како резултат на работна активност која вклучува хемиски агенси. Работодавачот мора да утврди дали опасните хемиски агенси се присутни на работното место и да го процени секој ризик за безбедноста и здравјето кој ќе произлезе од нивното присуство. Работодавачот, во согласност со Член 9 од Директивата 89/391/ЕЕС, мора да поседува проценка на ризик на работното место. Оваа проценка треба да се ажурира, особено доколку има значајни промени, или ако резултатите од следењето на здравјето покажат дека тоа е неопходно. Работодавачот мора да ги преземе неопходните специфични превентивни мерки пропишани во Член 9 од Рамковната директива, доколку открие ризик по безбедноста и здравјето на работниците, како и да ги елиминира или редуцира до минимум сите ризици. Така, работодавачот мора да се осигура дека ризикот е елиминиран или сведен на минимум, по можност преку замена (замена на опасниот хемиски агенс со хемиски агенс или процес кој не е опасен или е помалку опасен). Исто така, работодавачаот мора редовно да врши мерење на хемиските агенси кои може да

претставуваат ризик по здравјето на работниците, во однос на граничните вредности на професионална изложеност и мора веднаш да преземе мерки за превенција или поправка на состојбата, доколку има пречекорување.

- **Директива за канцерогени или мутагени супстанци (2004/37/ЕС)**

Оваа Директива се занимава со заштита на работниците од ризиците по безбедноста и здравјето при работа од изложеност на канцерогени или мутагени супстанци на работа. Таа не се однесува на работниците кои се изложени на радијација опфатена со Договорот Еуратом. Договорот Еуратом е еден од двата познати договори од Рим, кој стапил на сила во 1958 год. и претставува темел на Европската заедница за атомска енергија.

- **Физички агенси**

Постојат неколку директиви кои се занимаваат со ризиците предизвикани од физички агенси и ги покриваат минималните безбедносни и здравствени услуги во поглед на изложеност на работниците на ризици кои произлегуваат од следниве опасности:

- Директива за вештачка оптичка радијација 2006/25/ЕС
- Директива за електромагнетни полиња и бранови 2004/40/ЕС
- Директива за бучава 2003/10/ЕС
- Директива за вибрации 2002/44/ЕС
- Јонизирачко зрачење – Директива 96/29/Еуратом

- **Биолошки агенси**

Директивата 2004/54/ЕС ги утврдува минималните услови за безбедност и здравје при работа на работниците изложени на биолошки агенси кои ги следат принципите на Директивата 89/391.

„Директивите поврзани со безбедноста вклучуваат:

- Опрема за работа
- Лична заштитна опрема
- Работа со визуелни дисплеј уреди
- Ракување со тешки товари кои вклучуваат ризик од повреда на грбот
- Привремени или мобилни работни места

- Рибарство и земјоделство“[18].
- **Психосоцијални ризици**

Европската агенција за безбедност и здравје при работа, утврди дека, во последните неколку години, постои сè поголем број на работници изложени на психо-социјални ризици на работа и под влијание на стрес на работното место. Превенцијата на психо-социјалните ризици е една од клучните предизвици за експертите за БЗР и креаторите на политиката во Европа.

Принципите на превенција и контрола го поткрепуваат управувањето со ризиците за безбедноста и здравјето при работа. Тоа се добро воспоставени принципи и широко применливи. Затоа, прво треба да се разгледува превенцијата на ризици, посебно во поглед на замена со помалку опасни, отколку веднаш да се размислува на мерки за управување и контрола на ризиците. Психосоцијалните прашања исто така, треба да се разгледуваат заедно со безбедносните ризици и ризиците по здравјето предизвикани од физички, хемиски и биолошки фактори.

4. Прописи и принципи за безбедност при работа во Република Северна Македонија

„Воспоставувањето на системот за безбедност и здравје при работа и неговата ефикасност, во голема мера зависат од општествено-економските услови, степенот на стопанскиот развој и традицијата во секоја држава. Но, за негово втемелување секако најзначајна е правната рамка која со различни правни акти ја насочува примената на утврдената политика, ги одредува субјектите, нивните права, обврски, односи, одговорности, цели на дејствување, како и механизми и средства за нивно остварување“.[19]

Законските барања, за чија реализација во работењето, а со тоа и во деловниот систем, работните процеси се задолжителни, содржани се во голем број на прописи (закони, акти и слично). Нивната бројност и динамичност на промени посебно е изразена

[18]https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN, p. 16
[19]Македонско здружение за ЗПР, (2018), *Студија за спроведување на безбедноста и здравјето при работа во Р. Македонија*, Скопје, стр. 8

во полето на безбедноста и здравјето при работа. Причината е во тоа што безбедноста и здравјето при работа претставува една широка област и потребно е следење на нејзиниот развој и постојано усогласување со меѓународното законодавство, а со тоа стремење кон глобалната нормизација. Затоа, законските норми за безбедност и здравје при работа, втемелени на современи научни факти, треба да бидат извор на најдобра практика. Нивната формализирана примена во деловните системи и процеси треба да биде правна и стручна рамка за спроведување на сите мерки за заштита на вработените.

„Соодветното законодавство и регулативите, заедно со адекватните средства за спроведување, претставуваат клучни инструменти на политиката за заштита на безбедноста и здравјето на работниците. Тие претставуваат основа за подобрување на условите за работа и работната средина. Законодавството е самата основа на општествениот ред и правда, без него, или онаму каде што не се спроведува, вратата е широко отворена за сите форми на злоупотреба“.[20]

Основен предуслов за да се постигне потребниот степен на сигурност се јасно дефинирани барања за безбедност, а помеѓу нив, поради општественото значење на безбедноста и здравјето при работа, секако и јасно пропишана законска регулатива. Со тоа, веднаш може да се воочи значењето на правната регулатива за безбедност и здравје при работа.

За да се осигура дека се постигнати задоволителни и долготрајни резултати во полето на безбедноста и здравјето при работа, секоја земја треба да постави јасна национална политика. Таквата политика треба да биде насочена кон промовирање и унапредување на правото на работниците за безбедна и здрава работна средина на сите нивоа; кон проценување на ризиците на работното место или опасностите при работа; и кон развивање на национална превентивна култура за безбедност и здравје која вклучува информирање, консултации и обука. Стремејќи се да се намалат причините за опасностите во работната средина, политиката ќе ги намали трошоците кои произлегуваат од повредите при работа и професионалните заболувања, ќе придонесе за подобрување на работните услови и работната средина и ќе ја подобри продуктивноста. Изразувањето на таквата политика ќе ја потврди посветеноста на Владата кон обезбедувањето на безбедна

[20]Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа, стр. 30

работна средина и ќе и овозможи да ги почитува нејзините морални и меѓународни обврски.

Економската и социјалната рамка на Р.С. Македонија како земја - кандидат за членка во Европската Унија, бара осовременување и континуиран развој на системот за безбедност и здравје при работа, како и негово прилагодување кон актуелните социо - економски трендови на општествениот прогрес во државата.

Основата за донесување на законската рамка за безбедност и здравје при работа во Р. С. Македонија произлегува од Уставот на Р. С. Македонија, каде јасно е наведено дека„„Секој има право на работа, слободен избро на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност“[21].

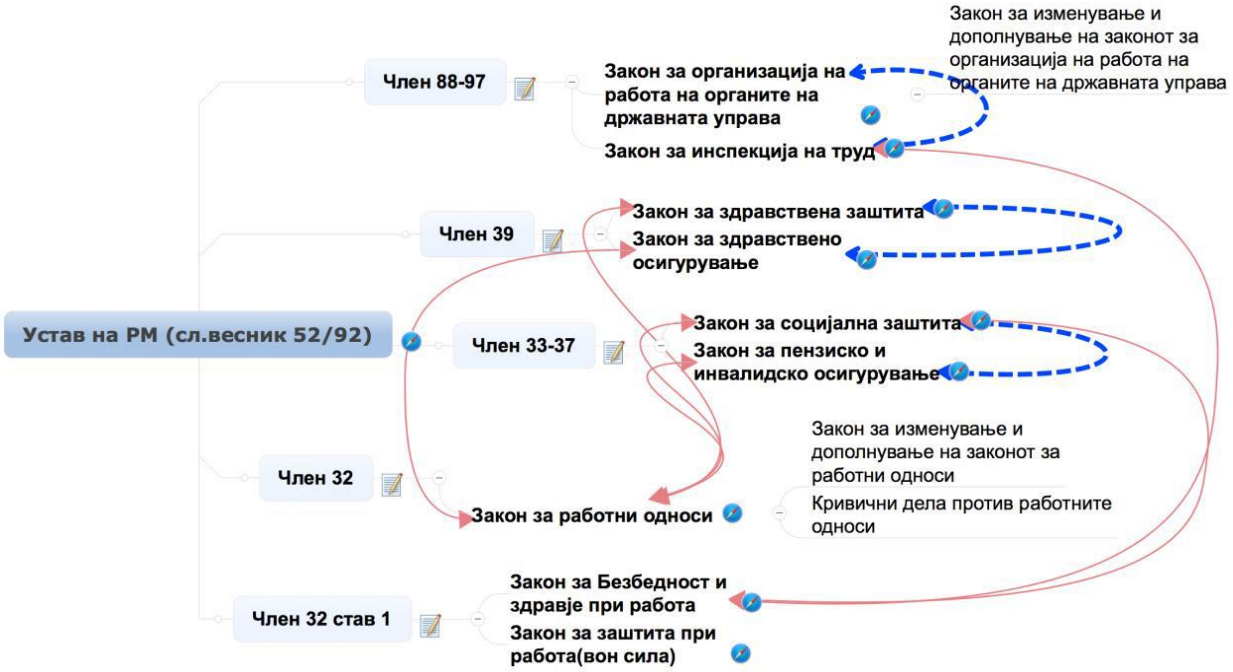
Со апликацијата за членство на Р. С. Македонија во Европската Унија на 22 март 2004 година, започнува и процесот на усогласување на домашното со европското законодавство, вклучувајќи ја Рамковната Европска Директива за безбедност и здравје при работа 89/391/ЕЕС (Директива на Советот од 12 јуни 1989). Рамковната Директива се применува во сите работни сектори, и јавни и приватни. Воедно, ваквиот пристап беше поддржан од страна на експертите на Европската Унија, како и оние на Меѓународната организација на трудот.

Во Република Македонија е донесена и Програма и Стратегија за безбедност и здравје при работа. Во нив се дефинираат политиките и плановите за усогласување на македонската со ЕУ легислативата и транспортирање на ЕУ директивите, како и имплементирање на конвенциите и препораките на МОТ во домашното законодавство.

Оттука, безбедноста и здравјето при работа е уставна категорија со статус на основно право на секој вработен кое влегува во групата на „уставно гарантирани основни економски, социјални, културни и хуманитарни права на човекот“. Речиси во сите земји, а согласно на тоа и во нашата, оваа област е целосно регулирана во националната легислатива со законски и подзаконски акти.

[21]Македонско здружение за ЗПР, (2018), *Студија за спроведување на безбедноста и здравјето при работа во Р. Македонија*, Скопје, стр. 7

Слика 1: Графички приказ на националната легислатива за БЗР:



Извор: Македонско здружение за ЗПР, 2018

„Во мај 2006 година, Владата на Република Македонија ја донесе Националната стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедност при работа, каде со акт за организација на Министерството за труд и социјална политика, предвидено е Одделение за легислатива во секторот за заштита при работа во составот на Државниот инспекторат за труд, кое има за цел усогласување на домашните прописи од областа на безбедност и здравје при работа со прописите на Европската Унија“[22].

Стратегијата за безбедност и здравје при работа 2021-2025, се надоврзува на претходните стратешки документи во областа на безбедност и здравје при работа во Р. С. Македонија, како што се Стратегија за безбедност и здравје при работа 2020 со Акциски план 2020, Стратегија за БЗР 2011-2015 година со Акциските планови за 2011-2012, 2013-

[22]Министерство за труд и социјална политика, (2021), Стратегија за безбедност и здравје при работа на Република Македонија 2021-2025, Скопје, стр. 4

2014 и за 2015 година, како и Стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедност на работа во Република Македонија 2006-2010 година. Со овој стратешки документ се обезбедува континуитет во стратешкиот и координиран пристап насочен кон развој на системот на безбедност и здравје при работа во нашата земја. Акцискиот план за безбедност и здравје при работа за период 2021-2023 има за задача да постави, спроведе и следи реализација на голем број активности во рамки на утврдените стратешки приоритети од Стратегијата за БЗР 2021-2025, насочени кон унапредување и зајкнување на системите за безбедност и здравје при работа преку комплексен, интерсекторски процес во кој ќе учествуваат сите клучни партнери во областа.

„Стратегијата за безбедност и здравје при работа се темели на фактот дека, заштитата на работа е едно од основните права загарантирани со уставот на Република Северна Македонија, со кое се обезбедува чување и унапредување на здравјето на работниците како предуслов за успешна работа и оптимална продуктивност во работењето.

Стратегијата за безбедност и здравје при работа за период од 2021 до 2025 година е национална програма која ја донесува Владата на Република Северна Македонија, врз основа на членот 4 од Законот за безбедност и здравје при работа(„Службен весник на Република Македонија“, бр.92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15, 30/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.18/20). Оваа обврска е содржана и во Конвенцијата бр.155 (чл. 4) на Меѓународната Организација на трудот (МОТ) како и во директивите на Европската Унија (ЕУ).Стратегијата за БЗР 2021-2025 претставува програмска определба на Владата за подобрување на безбедноста и здравјето на работа на работниците во Република Северна Македонија, а визијата, целите и приоритетите содржани во Стратегијата ги дефинираат подрачјата на делување во наредниот петгодишен период[23].

Пандемијата на Ковид - 19 со која се соочивме од почетокот на 2020 година и која предизвика развој на глобалната криза, го покажа круцијалното значење на заштитата и грижата за здравјето на работниците и безбедноста на работните места. Новата стратешка рамка за БЗР 2021-2027 на Европската Унија недвосмислено ја потврдува и истакнува важноста на одржувањето и подобрувањето на високите здравствени и безбедносни

[23]Министерство за труд и социјална политика, (2021), Стратегија за безбедност и здравје при работа на Република Македонија 2021-2025, Скопје, стр. 4

стандарди за работниците, во светло на нови услови, нови опасности и ризици и ќе помогне во подготовка на одговорот на новите кризи и закани.

Со новата Стратегија, според ЕУ насоките, стратешкиот пристап е потребно да обезбеди постепено преминување од инти мерки во мерки кои можат да придонесат за обновување. Инвестициите во човечки ресурси се од суштинско значење за да се олесни трансферот на „стандардната работа“ во работа во зелениот и дигитален сектор и да се поддржи преструктуирањето во секторите кои се намногу погодени од пандемијата.

По осамостојувањето на Р. Македонија, донесен е Закон за заштита при работа кој ги утврдува мерките за заштита при работа, обврските на работодавецот и правата и обврските на работниците во безбедноста и здравјето при работа („Службен весник на Република Македонија бр. 92/07“) кој е речиси потполно хармонизиран со Рамковната Директива 89/391/ЕЕС за воведување на мерки и активности насочени кон подобрување на безбедноста и здравјето на работниците при работа.

Со цел да се имплементираат барањата поврзани со безбедноста и здравјето при работа, кои произлегуваат од Законот за безбедност и здравје при работа, потребно е да се врши севкупна и константна едукација како на работодавачите и вработените, така и на сите други учесници кои имаат влијание во донесувањето на одлуките во оваа област и ширење на културата на работа со што оваа област напредува. При тоа, треба да потенцираме дека, важна улога во ширење на културата има и образовниот систем на сите нивоа.

5. Компарација помеѓу прописите и принципите за безбедност при работа во ЕУ со прописите и принципите за безбедност при работа во Република Северна Македонија

Прописите на Европската Унија за безбедност и здравје при работа потекнуваат од Европската Рамковна Директива 89/391/ЕЕС, чија основна цел е воведување на превентивни мерки кои ќе ја поттикнат свеста преку конкретни активности за подобрување на безбедноста и здравјето на вработените, предводена од општите принципи во поглед на превенција на ризиците при работа, односно намалување на

небезбедни услови за работа. Директивата 89/391/ЕЕС ги поставува основните стандарди, додека секоја земја може да воведе повисоки стандарди и одредби за заштита на своите работници.

Секој работодавач има етичка и правна одговорност да обезбеди, своите работници, како и работниците на изведувачите кои извршуваат некаква дејност во нивниот објект или било кое друго лице, да бидат постојано безбедни во процесот на извршување на работата.

Во Уставот на Република Северна Македонија, поточно во членот 32, став 1, јасно е наведено дека, „секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност“. Со Уставот на Република Северна Македонија, се обезбедува чување и унапредување на здравјето на работниците, како предуслов за успешна работа и оптимална продуктивност во работењето.

Законот за безбедност и здравје при работа во Република Северна Македонија е донесен во 2007 година и е потполно хармонизиран со Рамковната Директива 89/391/ЕЕС. Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедност и здравје при работа. Во согласност со основниот принцип, „превенција од повреди при работа, професионални болести и болести во врска со работата“, дефинирани се: превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирањето, консултирањето, обуката на работниците и нивните претставници и нивното учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.Всушност, Законот за БЗР обезбедува високо ниво на усогласеност со меѓународните стандарди, пред сѐ со стандардите на Европската Унија и МОТ и истиот соодветно ги воспоставува и утврдува клучните права, обврски и „правила на игра“ во делот на безбедноста и здравјето во државата. Сепак, повеќегодишната пракса покажала дека, постојат повеќе области каде што е потребно подобро и попрецизно законско регулирање, за уште повеќе да се подобри и унапреди практичната имплементација и спроведување на одредбите. Такви се на пример, областите поврзани со улогата и надлежностите на различните институции и субјекти, потоа потребата од доуредување и допрецизирање на прашањата околу стручните лица за безбедност при работа и нивните

надлежности, околу изготвувањето и квалитетот на проценките на ризик, квалитетот на услугите од областа на медицина на труд и други. Имајќи ги во предвид потребните промени, неопходните дополнувања и допрецизирања, заеднички усогласен став на сите засегнати страни е да се премине кон подготовка на нов закон, пред сѐ со цел уште повеќе да се подобри неговата имплементација. Врз основа на реализираните дискусии и консултации, на почетокот на 2021 година, со експертска поддршка е изготвена првична нацрт-верзија на нов Предлог закон за БЗР и истиот е во фаза на подготовка за јавна расправа и понатамошни консултации и усогласувања.

„Јакнењето и унапредувањето на законската рамка во областа на БЗР во Република Северна Македонија (потранспарентна, појасна, поефикасна легислатива, без намалување на нивото на заштита на работниците), со усогласување на националната законска регулатива со директивите на Европската Унија, ревизија или донесување нови законски решенија или стратешки документи во областа на БЗР, водејќи грижа за соодветна и ефикасна имплементација на легислативата во пракса, останува да биде и понатаму императив за акција со уште позасилено континуирано темпо.

Во рамките на овој приоритет се вклучени:

- Донесување нов Закон за безбедност и здравје при работа;
- Ревизија на постоечки или донесување нови подзаконски акти - правилници, во областа на БЗР, усогласени со ЕУ директивите и позитивната меѓународна пракса;
- Ревизија на постоечка или донесување нова специфична регулатива од интерес за БЗР (Правилник за безбедност и здравје при употреба на опрема за работа, Правилник за полагање на стручен испит за безбедност при работа, Правилник за Листа на професионални болести; Листа на работни места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење, Посебно осигурување од повреди на работа и професионални болести поради компензаторна цел итн.);
- Усогласување на легислативата во делот на методологијата на регистрирањето и евиденцијата на повредите при работа и професионалните болести со ЕУ методологијата и легислативата (European statistics on accident at work - ESAW и European occupational diseases statistics - EODS); подобрување на собирањето;

квалитетот и достапноста на статистичките податоци во рамките на информатичките системи во областа на БЗР“.[24]

Законот за безбедност и здравје при работа на Република Северна Македонија, како и Директивата 89/391/ЕЕС ги обврзуваат сите деловни субјекти да спроведат проценка на ризик на секое работно место, при што се регулираат обврските на работодавачите, правата и обврските на вработените, стручните лица за безбедност при работа и претставниците од редот на вработените. Оваа законска обврска претставува систематско евидентирање и проценување на сите ризици во еден работен процес, со цел да се утврдат можните видови на опасности и штетности на работното место и работната средина, кои можат да предизвикаат повреди при работа, професионални болести и болести во врска со работата.

Во Република Северна Македонија, Министерството за труд и социјална политика и Министерството за здравство се одговорни за политиката за безбедност и здравје при работа, која што е предводена од целите поврзани со пристапот кон Европската Унија.

Европските регулативи за безбедност при работа, а особено стандардите во оваа област се транспонирани во националното законодавство на Република Северна Македонија.

Направен е видлив прогрес во однос на усогласувањето на легислативата и зацврстувањето на институционалните капацитети, но остануваат уште обврски кои е потребно да се имплементираат.

Со повеќе од 30 подзаконски акти во областа на безбедноста и здравје при работа, направена е добра основа за заштита на вработените од ризици на работното место (бучава, вибрации, опасни хемикалии, работа на градилишта, работа со екрани...). Сепак сѐ уште недостасува регулатива во однос на одредени ризици (осветлување, работа на ниски и високи температури, работа на височина, заштита од електрична енргија и сл.), на која во наредниот период мора да се посвети внимание.

Преку Стратегијата за безбедност и здравје при работа 2021-2025, во нашата земја се обезбедува континуитет во стратешкиот и координиран пристап насочен кон развој на системот за безбедност и здравје при работа, а во согласност со меѓународните стандарди.

[24]Министерство за труд и социјална политика, (2021), Стратегија за безбедност и здравје при работа на Република Македонија 2021-2025, Скопје, стр. 22

Оваа обврска е содржана и во Конвенцијата бр. 155 (член 4) на Меѓународната Организација на трудот, како и во директивите на Европската Унија. „Стратегијата треба да обезбеди понатамошен план на делување во областа на безбедноста и здравјето при работа, преку интер-секторски активности, водени од Министерството за труд и социјална политика, во соработка со Државниот инспекторат за труд, со поддршка на Министерство за здравство и преку социјален дијалог и развој на партнерства со претставници на работниците, работодавачите и нивните организации, како и експертската и професионалната заедница“.[25]Со Стратегијата треба да се посочат и дефинираат националните политики и планови за имплементација на стратешките цели на ЕУ, Светската здравствена организација и Меѓународната организација на трудот во оваа област и да се создадат соодветни механизми и законски рамки за нивна имплементација, мониторинг и евалуација.

Стратешката рамка на Европската Унија за безбедност и здравје при работа за престојниот седумгодишен период од 2021 до 2027 година (EU Strategic framework on health and safety at work 2021-2027), усвоена и објавена кон крајот на јуни 2021 година, меѓу другото е и главна водилка и инспирација при подготовката на нашиот национален стратешки документ, секако пред сѐ земајќи го во предвид националниот контекст и приликите, приоритетите и предизвиците со кои ние се соочуваме во областа на БЗР. Стратешката рамка за БЗР на Унијата, насловена „Безбедност и здравје при работа во светот на работата кој се менува“ („Occupational safety and health in a changing world of work“) е насочена кон унапредување на здравјето и безбедноста на работниците, земајќи ги при тоа во предвид брзите промени кои се случуваат во стопанството, демографијата, во начините и формите на работа. Како клучни три приоритетни цели за наредниот седумгодишен период, оваа БЗР стратешка рамка на ЕУ утврдува:

- предвидување и управување со промените во светот на работата кои со себе ги носат зелените, дигиталните и демографските транзиции;
- унапредувањето на превенцијата на несреќи и заболувања поврзани со работата и работното место;
- зголемување на подготвеноста за потенцијални идни здравствени кризи.

[25]Министерство за труд и социјална политика, (2021), Стратегија за безбедност и здравје при работа на Република Македонија 2021-2025, Скопје, стр. 3

Во рамките на меѓународните инструменти, македонскиот систем за заштита при работа компаративно се усогласува со Конвенцијата 155 при МОТ за заштита на здравјето и безбедноста при работам како и Директивата 89/391 на ЕУ, но со одредени измени на Законот. Сепак, Законот за безбедност и здравје при работа ги има имплементирано основните точки на овие два меѓународни инструменти, а пред сѐ надлежноста на работодавачот и неговата одговорност во системот за БЗР, постоењето на стручни лица за БЗР во самата компанија, обврската за информирање на вработените за ризиците на работното место, неможноста да се присилат вработените да работат во случај на сериозна опасност по животот и здравјето на вработениот, евиденција на повреди и несреќи при работа од страна на работодавачот, обврската за консултирање со претставници на вработените, обврските и одговорностите на вработените и нивните претставници за БЗР, задолжителните обуки итн. Покрај тоа, македонскиот правен систем преку законските прописи, како и согласно подзаконските акти на МТСП (правилниците), во најголем дел се хармонизираше со другите акти на ЕУ, како што се: Директивата 90/394/EEC; 99/38/EEC; 90/679/EEC; 2000/54/EEC; 92/91 EEC; 96/29/EEC; 89/392/EEC; 89/654/EEC; 90/27/EEC; 96/82/EEC и други.

„Политиката за безбедност и здравје при работа е базирана на релевантните меѓународни прописи и документи како што се ILO Конвенциите (Република Македонија има ратификувано 74 ILO Конвенции), ЕУ Директивите и ЕУ Стратегијата: Подобрување на квалитетот и продуктивноста на работата, Стратегија на заедницата за безбедност и здравје при работа 2007-2012, како и СЗО Глобален Акционен план за здравјето на работниците 2008-2017“[26].

Република Македонија како земја – членка на Меѓународната организација на трудот ги има ратификувано следните конвенции и препораки, прикажани во табела 1:

Табела 1: Ратификувани конвенции и препораки на Република Македонија како земја – членка на Меѓународната организација на трудот

Ред. бр.	**Опис на конвенција**	**Број на конвенција/ година**	**Датум на ратификација**
1.	невработеност	2/1919	17.11.1991
2.	заштита на мајчинството	3/1919	17.11.1991

[26]Македонско здружение за ЗПР, (2018), *Студија за спроведување на безбедноста и здравјето при работа во Р. Македонија*, Скопје, стр. 20

3.	надомест во случај на невработеност (при уништување на бродот)	8/1920	17.11.1991
4.	вработувања во морепловството	9/1920	17.11.1991
5.	правото на здружување (во земјоделството)	11/1921	17.11.1991
6.	надомест на работниците (во земјоделството)	12/1921	17.11.1991
7.	за белото олово (боење)	13/1921	17.11.1991
8.	неделен одмор (во индустријата)	14/1921	17.11.1991
9.	медицинско испитување на младите лица (вработени во морепловството)	16/1925	17.11.1991
10.	надоместок на работниците (повреди при работа)	17/1925	17.11.1991
11.	надоместок на работниците (заболување на работно место)	18/1925	17.11.1991
12.	еднаков третман (надоместок во случај на несреќа)	19/1925	17.11.1991
13.	одредби при договарање со морепловците	22/1925	17.11.1991
14.	регистрација на морепловците	23/1925	17.11.1991
15.	осигурување во случај на болест (во индустријата)	24/1925	17.11.1991
16.	осигурување во случај на болест (во земјоделството)	25/1927	17.11.1991
17.	означување на тежина (пакети транспортирани со бродови)	27/1929	17.11.1991
18.	принудната работа	29/1930	17.11.1991
19.	(ревидирана) за заштита од несреќи (на работници кај доковите)	32/1932	17.11.1991
20.	подземна работа (на жени)	45/1935	17.11.1991
21.	одржување на пензиските права на мигрантите	48/1935	17.11.1991
22.	сертификати за компетентност на офицерите	53/1936	17.11.1991
23.	осигурување во случај на болест (во морепловството)	56/1936	17.11.1991
24.	издавање сертификати за готвачи на брод	69/1946	17.11.1991
25.	медицинско испитување (на тие кои работат на море	73/1946	17.11.1991
26.	сертификати за оспособени морнари	74/1946	17.11.1991
27.	ревизија на завршните одредби	80/1946	17.11.1991
28.	трудова инспекција	81/1947	17.11.1991
29.	слобода на здружување и заштита на правото на организирање	87/1948	17.11.1991

30.	службата за вработување	88/1948	17.11.1991
31.	(ревидирана) за ноќна работа на жени	89/1948	17.11.1991
32.	(ревидирана) за ноќна работа на млади лица (во индустријата)	30/1948	17.11.1991
33.	платен одмор (на морепловците)	91/1949	17.11.1991
34.	(ревидирана) за сместување на екипажот на брод	92/1949	17.11.1991
35.	(ревидирана) за миграција за вработување	97/1949	17.11.1991
36.	право на организирање и колективно договарање	98/1949	17.11.1991
37.	еднаквост на платите за работа со еднаква вредност	100/1951	17.11.1991
38.	социјална сигурност (минимум стандарди)	102/1952	17.11.1991
39.	(ревидирана) за заштита на мајчинството	103/1952	17.11.1991
40.	укинување на принудната работа	105/1957	15.07.2003
41.	неделен одмор (трговија и канцеларии)	106/1957	17.11.1991
42.	(ревидирана) за плати часови на работа (на море)	109/1958	17.11.1991
43.	дискриминација (во однос на вработување и професија)	111/1958	17.11.1991
44.	медицински испитувања (на рибарите)	113/1958	17.11.1991
45.	одредби при договарање со рибарите	114/1959	17.11.1991
46.	Ревизија на завршните одредби	116/1961	17.11.1991
47.	чување на опремата	119/1963	17.11.1991
48.	бенефиции поради повреда при работа	121/1964	17.11.1991
49.	политика на вработување	122/1964	17.11.1991
50.	сместување на екипажот (рибари)	126/1966	17.11.1991
51.	трудова инспекција (во земјоделството)	129/1969	17.11.1991
52.	одредување на минимална плата	131/1970	17.11.1991
53.	(ревидирана) за платен годишен одмор	132/1970	17.11.1991
54.	претставници на работниците	135/1971	17.11.1991
55.	бензол	136/1971	17.11.1991
56.	минимална возраст при вработување	138/1973	17.11.1991
57.	изложеност на канцерогени супстанци на работно место	139/1974	17.11.1991

58.	платено отсуство поради образование	140/1974	17.11.1991
59.	развој на човечките ресурси	142/1975	17.11.1991
60.	работници мигранти (дополнителни одредби)	143/1975	17.11.1991
61.	трипартитни консултации (меѓународни стандарди на трудот)	144/1976	08.12.2005
62.	работна средина (загадување на воздух, бучава и вибрации)	148/1977	17.11.1991
63.	безбедност и здравје при работа	155/1981	17.11.1991
64.	работници со семејни обврски	156/1981	17.11.1991
65.	престанок на работен однос	158/1982	17.11.1991
66.	професионална рехабилитација и вработување (на инвалидизирани лица)	159/1983	17.11.1991
67.	служби за заштита на здравјето при работа	161/1985	17.11.1991
68.	азбест	162/1986	17.11.1991
69.	најлошите форми на детски труд	182/1999	30.05.2002
70.	трудовите клаузули во јавните договори	94/1949	06.09.2010
71.	заштита на мајчинството	183/2000	26.03.2012
72.	работа дома	177/1996	26.03.2012
73.	приватните агенции за вработување	181/1997	26.03.2012
74.	промотивна рамка за безбедност и здравје при работа	187/2006	26.03.2012

Табела бр. 1

Извор: Македонско здружение за ЗПР, (2018), *Студија за спроведување на безбедноста и здравјето при работа во Р. Македонија*, Скопје, стр. 20

Клучен документ за градење и одржување на националната превентивна безбедносна култура и воведување на системи за управување со безбедност и здравје при работа претставува Стратегијата за безбедност и здравје при работа 2021 на национално ниво, која е во согласност со европските регулативи. За реализација на поставените цели неопходно е учество на сите клучни партнери во процесот на безбедност и здравје при работа, преку партнерство во акција: работодавачи, работници, професионалци од областа на безбедност и здравје на работа, претставници на синдикати, организации на работодавачи, владини агенции, релевантни министерства и универзитети.

Правото на безбедна и здрава работна средина мора да биде почитувано на сите нивоа, при што Владата, работодавачите и работниците активно учествуваат во обебзедување на безбедна и здрава работна средина преку систем на одредени права, одговорности и обврски каде принципот на превенција има највисок приоритет.

Економската и социјалната рамка на Република Северна Македонија како земја-кандидат за членка на Европската Унија, бара осовременување и континуиран развој на системот за безбедност и здравје при работа, како и негово прилагодување кон актуелните социо-економски трендови на општествениот прогрес во државата. Република Северна Македонија има повеќе од 50 години правно организирање на областа на безбедност и здравје при работа. Сегашното законодавство обезбедува добра рамка за примена и унапредување на безбедност и здравје при работа, но сепак недостасува континуирано ажурирање на подзаконската регулатива, како што се стандардите за безбедност и здравје при работа и транспонирање на директиви од оваа област. Особен акцент мора да се стави и на делот за системско решавање на практичниот пристап во создавање на една превентивна култура на македонските работни места. Лоцирањето на индивидуалната одговорност мора да заживее преку јасни судски разрешници за евентуалните прекршувања на законската рамка. Ова мора да биде направено преку јасно поставени стандарди на струката.

Единствената мерка, за имплементација на системите за безбедност и здравје при работа е задоволувањето на законските обврски и подзаконските акти дефинирани со Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 15/2015, 129/2015, 192/2015 и 30/2016). Покрај тоа што овој закон е проследен со низа подзаконски акти кои се однесуваат на неговата примена, сепак во сите тие документи не постои ниту еден член или подзаконски акт, каде што се споменува нивото на имплементација на системите за безбедност и здравје при работа. Законот единствено препознава имплементиран систем за безбедност и здравје при работа или незадоволување на законските обврски, односно непреземени мерки во однос на безбедноста и здравјето на вработените. Иако помеѓу овие два екстрема постои голем дијапазон на различно ниво на имплементација на овие системи, тоа никаде не е земено предвид. Покрај тоа, постојат и системи кои се

имплементирани на многу повисоко ниво од основното, односно минималното, пропишано со законските и подзаконските акти регулирани од страна на државата.

Некои од инструментите кои се потенцираат како клучни за успешна имплементација на европските стратешки приоритети во делот на БЗР, помеѓу останатото се секако силниот и ефикасен социјален дијалог, подобрувањето на достапноста и употребата на податоците, евиденциите и информациите во делот на БЗР, како предуслов за креирање на релевантни политики и носење на вистински одлуки поврзани со превенцијата на несреќи при работа и професионални болести, потоа подигнувањето на свеста и јакнењето на капацитетите, обезбедувањето на финансирање од различни извори итн.

Според истражувањето на EU OSHA (Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks –ESENER-2) една од главните причини, односно втората причина по значајност за имплементација на системот за безбедност и здравје при работа во претпријатијата, веднаш по причината за исполнување на законските обврски, е одржувањето на угледот на организацијата. Деловниот субјект со безбедна и здрава работна средина добива углед на деловен субјект со најпосакувани и најбезбедни работни места каде секој вработен има високо ниво на продуктивност.

6. Системи за безбедност и заштита при работа на национално ниво, предности и ограничувања

Концептот за системите за управување често пати се користи во процесот на донесување на одлуки во бизнисите и несвесно во секојдневниот живот. Примената на системите за управување со БЗР се базира на релевантни БЗР критериуми, стандарди и резултати. Системот е насочен кон обезбедување на методи за проценување и подобрување на резултатите во превенирање на инцидентите на работното место и несреќите преку ефективно управување со опасностите и ризиците на работното место.

Во Р. С. Македонија од 2007 год. постои законска рамка која ја уредува областа на безбедноста и здравје при работа, како и голем број на правилници донесени од страна на Министерството за труд и социјална политика, кои уредуваат конкретни области од штетите на работното место. Вкупните заложби на национално ниво кои работат и делуваат на полето на безбедност и здравје при работа се насочени кон подбрување на

законската рамка, развивање на системот на превенција наспроти санација на последиците, организирано образование и обука за да се обезбеди стандардизирано ниво на знаења и вештини во обезбедувањето на професионалните услуги и континуирано унапредување на знаењата, вештините и компетенциите во областа на безбедноста и здравјето при работа. Исто така, препознаена е потребата од поактивно вклучување на работодавачите кон доследна примена на одредбите од БЗР, но и активно учество на експертската јавност во креирањето на политиките на БЗР.

Со Законот за безбедност и здравје при работа, се дава правна основа за донесување на Национален стратешки документ за развој на областа, како и основање на советодавно тело на владата во делот на креирање и имплементација на политики во областа на безбедноста и здравјето при работа што произлегува од Конвенцијата на МОТ бр. 155. Системот на општата безбедност при работа не е сведен само на овој закон, туку заедно со Законот за работни односи и одредбите во него кои се однесуваат на безбедност и здравје при работа, формираат една нормативна целина.

„Стручни работи од областа на безбедност и здравје при работа, каде што одредбите од областа наоѓаат примена и имплементација се следните:

- проценка на ризик на работното место и работната околина,
- редовно тестирање и контрола на работната опрема
- концепт на изјава за безбедност
- изработка и спроведување на програми за обука на вработените за безбедно извршување на работите,
- вршење на периодични мерења на хемиски, физички и биолошки штетности и на микроклиматски услови на работната средина, итн“.[27]

Всушност, системот на општата безбедност при работа е логична целина од алатки која е флексибилна и може да биде направена според обемот и дејноста на претпријатието, а ќе биде фокусирана на општите или специфичните ризици поврзани со таквата активност. Неговата комплексност може да се движи од едноставните потреби на мало претпријатие кое произведува еден производ, каде што опасностите и ризиците се лесни за

[27]Македонско здружение за заштита при работа, (2020), *Безбедност и здравје при работа - Мониторинг на состојба,* Скопје, стр. 6

идентификување, до индустрии со многубројни ризици и опасности, како рударство, хемиска индустрија, нуклеарна енергија, градежништво и сл.

Целта на постојано подобрување кон постигнување и одржување на пристојни, безбедни и здрави работни услови и животна средина е промовирано во Глобалната стратегија на МОТ за БЗР од 2003 година. Концептот на примена на системите за управување со БЗР во националните БЗР системи, беше за прв пат вклучен во меѓународен стандард во 2006 год. кога Меѓународната трудова конференција на МОТ усвои Конвенција која се однесува на Промотивна рамка за безбедност и здравје при работа (бр. 187) и нејзината придружна Препорака (бр.197). Основна цел на Конвенцијата е да обезбеди давање на повисок приоритет на БЗР во националните агенди и поттикнување на политичка обврзаност во трипартитен контекст за подобрување на БЗР. Конвенцијата има повеќе промотивна отколку нормативнасодржина и се базира на два фундаментални концепти, развој и одржување на превентивна БЗР култура и примена на системски пристап на управување со БЗР на национално ниво. Конвенцијата ги дефинира во општи услови елементите и функцијата на националната политика, националниот систем и националната програма. Конвенцијата ја подвлекува важноста на социјалниот дијалог и целосното учество на сите заинтересирани страни во ова поле како предуслов за успешно управување со националниот БЗР систем. Образованието и обуките на сите нивоа, исто така се сметаат за есенцијални за системот и неговото функционирање.

Одредбите за безбедност и здравје при работа во нашата земја се имплементираат и во Стратегијата за безбедност и здравје при работа, како и во Акциски план за периодот 2017-2020 година. Примената на одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа е обврска за сите претпријатија во земјата, како во приватниот, така, и во јавниот сектор, односно за секој работодавач. За да биде остварлива оваа законски предвидена обврска, потребно е да се спроведе преку организирање на едукативни семинари, работилници, обуки за стручните лица и претставниците од редот на вработените во приватните компнаии, ангажирани во областа на безбедност и здравје при работа и други лица вклучени во областа на безбедност и здравје при работа, како и имплементирање на позитивните пракси кои се применуваат во делот на безбедноста и здравјето при работа, како во стопанството, така и во јавниот сектор.

Меѓутоа, нормативната рамка во која функционира системот на БЗР во македонскиот правен ситем, во себе содржи голем број предизвици. Така, согласно членот 32 од Законот за работни односи (ЗРО), вработениот има обврска да се придржува и да ги почитува прописите за заштита при работа, да го известува работодавачот за сите заканувачки опасности по живот и материјалните добра за него и други лица (член 33, ЗРО). Оваа одредба има општ карактер и потребно е нејзино разработување во Законот за БЗР или пак со други акти како што се колективните договори.Досегашната пракса покажала дека работодавачите често не ги земаат во предвид предупредувањата од вработените или пак од синдикатите за небезбдени и ризични работни места. Затоа, потребно е измените во законот да одат во насока на обврска на работодавачот за постапување по предупредувањето, како и изготвување извештај. Работодавачот ова треба да го „делегира“ на стручното лице вработено кај него или пак на правните лица кои вршат проценка на ризик на работните места со цел навремено и ефикасно препознавање на нови или веќе постоечки скриени ризици.

Исто така, ЗРО предвидува и една уникатна можност за вработените, при опасност по животот или здравјето, или поради непочитување на прописите за БЗР, да можат да го напуштат работното место, односно да одбијат да работат, без правни последици, односно без да добијат отказ. Ова право ретко се применува во пракса и потребно е негово проширување во насока доколку вработениот одбил да работи заради небезбедно работно место, да не може да му се даде отказ на договорот за вработување заради лични или деловни причини во рок од 6 месеци од настанот.Сето ова е потврдено и во праксата каде вработените не ги напуштаат работните места доколку постои ризик, пред се заради загриженост од губење на работното место и добивање на отказ дури и по некој друг основ, а предвиден во ЗРО.

Согласно одредбите во Законот за БЗР најголем дел од обврските и спроведувањето на мерките за општата заштита на вработените се дадени на работодавачот. Сепак, предвидена е и можност за определување на претставник од страна на вработените или вклучување на синдикалниот претставник да се зголеми објективноста и заштитата на вработените. Сепак, оваа одредба при практичната примена често е злоупотребена од страна на работодавачите, каде што тие наместо вработените определуваат претставник за БЗР кој всушност треба да го делегираат самите вработени, а определените лица многу

често не знаат воопшто дека работодавчот ги назначил за претставници за БЗР од страна на вработените. Ова се прави за да се намали влијанието на вработените при препознавање, укажување и информирање за ризиците на работните места. Оттука, во овие одредби потребно е доуредување кое ќе значи вистинско и ефикасно вклучување на вработените во системот на превенција и контрола од ризици на работното место, или целосно бришење на одредбите заради нивна непримена во пракса.Законските одредби покрај одговорности за работодавачот, предвидуваат и обврски за вработените кои се должни да ги почитуваат мерките, како и должноста да го информираат работодавачот за ризиците.

Во рамките на меѓународните инструменти, македонскиот систем за заштита при работа компаративно се усогласува со Конвенцијата 155 при МОТ за заштита на здравјето и безбедност при работа, како и Директивата 89/391 на ЕУ. Така, општиот заклучок е дека, Законот за БЗР ги има имплементирано основните точки на овие два меѓународни инструменти, а пред сѐ надлежноста на работодавачот и неговата одговорност во системот на БЗР, постоењето на стручни лица за БЗР во самата компанија, обврската за информирање на вработените за ризиците на работното место, неможноста да се присилат вработените да работат во случај на сериозна опасност по животот и здравјето, обврската за консултирање со претставници на вработените, задолжителните обуки итн.

Системите за управување со БЗР не се универзални за подобрување на работата и резултатите на претпријатиетои обезбедување на одржлива и безбедна работна средина. Како и секој друг метод, системот за управување со БЗР има свои предности и слабости, а неговата ефективност зависи од тоа како е тој разбран и применет. Додека, повеќето претпријатија најверојатно ќе имаат корист од целосен систем за управување со БЗР, некои од нив можат да размислат за користење на помалку формален пристап за управување со БЗР. Како и да е, системите за БЗР ја овозможуваат заштитата и можноста за воведување на механизми за континуирано проценување и подобрување на резултатите за БЗР, како и за градење на превентивна култура за заштита при работа.

Резултатите на системот за БЗР можат да бидат добри онолку колку што е добар резултатот на целокупното управување со претпријатието. Затоа, важно е да се биде свесен за замките кои може да го попречат функционирањето на системот, но треба да се знае и дека сите елементи треба да бидат на место за да се осигура правилно

функционирање и да се искористат важните предности кои ги овозможува овој систем. Мора да се има во предвид и фактот дека, овие предности и слабости најчесто се применливи за средни и големи претшријатија кои ги имаат потребните финансиски и технички ресурси за целосно имплементирање на системот.

Оттука, може да заклучиме дека, „системскиот пристап за БЗР резултира со бројни предности при имплементирањето на БЗР, како што се:

- Можност за интегрирање на барањата за БЗР во бизнис системите и израмнување на БЗР целите со целите на бизнисот, што пак резултира во подобро согледување на трошоците за имплементирање, поврзани со контролна опрема и процеси, вештини, обуки и информации;
- Хармонизирање на БЗР барањата со други поврзани барања, посебно оние кои се однесуваат на квалитет и животна средина;
- Обезбедување на логичка рамка за воведување и водење на БЗР програма која ги следи сите елементи за кои е потребна акција и следење;
- Насочување и подобрување на механизмите за комуникација, политиките, процедурите, програмите и целите во согласност со универзални правила;
- Применливост во различни културни и национални регулаторни системи;
- Воведување на корисност за околината при градење на превентивна култура за заштита при работа;
- Зајакнување на социјалниот дијалог;
- Разгледување на БЗР одговорностите низ линиската управа вклучувајќи ги сите: управители, работодавачи и вработени кои имаат дефинирани одговорности за ефективно имплементирање на системот;
- Прилагодување кон големината и активноста на претпријатието и на сите видови опасности;
- Воведување на рамка за постојано подобрување и
- Обезбедување на основа за оценување на резултатите“[28].

[28]Меѓународна организација на трудот, (2011), *Системи за управување со БЗР: Алатка за постојано унапредување,* Скопје, стр. 16

Додека потенцијалот на системите за БЗР за подобрување на безбедноста и здравјето е неоспорна, „има и многу недостатоци кои ако не се избегнат може да доведат до сериозни проблеми и неуспех, и тоа:

- Креирањето на документи и извештаи мора да биде внимателно контролирано со цел да се избегне неуспех на целта на системот преку прекумерна излезна документација. Фокусот на човечкиот фактор може лесно да биде изгубен ако се стави акцент на барањата за документација отколку на луѓето;
- Нерамнотежа помеѓу процесот на управување (квалитет, БЗР, околина) мора да се избегне со цел да се спречи разделување на барањата и нееднаквост во фокусот. Недостиг на квалитетно планирање и целосна комуникација како претходница на воведување на програма за систем за БЗР, може да предизвика сомневање и отпор на промени;
- Системот за БЗР најчесто става акцент на безбедноста отколку на здравјето и затоа постои ризик од пропусти поврзани со професионални болести. Следењето на професионалното здравје на варботените мора да биде вклучено во системот како важна и ефективна алатка за набљудување на здравјето на вработените на долг рок. Услугите поврзани со професионалното здравје, онака како што се дефинирани во Конвенцијата на МОТ за услуги за професионално здравје 1985 год. (бр. 161) и нејзината придружна Препорака (бр.171) треба да биде составен дел на системот за БЗР;
- Во зависност од големината на претпријатието ресурсите кои се потребни за воспоставување на систем за БЗР може да бидат значајни и да бидат предмет на реална оценка на целокупните трошоци, изразени преку време потребно за имплементирање, вештини и човечки ресурси потребни за инсталирање и функционирање на системот. Ова е особено важно кога се ограничени ресурсите“.[29]

При анализа на правната рамка која го детерминира системот за БЗР кај нас, може да се подвлече дека, главна црта која го карактеризира недостатокот на системот е несоодветната примена на постоечките одредби содржани во ЗРО и ЗБЗР, како и посебните акти донесени од страна на МТСП, но и постоењето на правни норми кои не го поминаа тестот на времето и кои треба да се менуваат, дополнуваат и да се креираат нови, подобри и ефикасни.

[29]Меѓународна организација на трудот, (2011), *Системи за управување со БЗР: Алатка за постојано унапредување,* Скопје, стр. 17

Како клучни елементи кои се неопходни за добар систем за БЗР се следниве:

- проценка на потребите на на претпријатието - потребно е да се направи соодветна проценка на потребите на претпријатието во однос на неговите средства;
- соодветно прилагодување на системот на БЗР;
- насоченост кон резултатите од примената на заштитните и превентивните мерки;
- креирање на систем за БЗР во претпријатието кој што ќе е насочен кон подобрување на заштитните и превентивните мерки, а не само формално да постои;
- добра програма за БЗР во претпријатието, која што ќе функционира во рамките на националната БЗР легислатива;
- континуирани обуките за БЗР, кои штоќе се изведуваат редовно на сите нивоа, од управата до вработените и редовно ќе се ажурираат,со цел да се обезбедат знаења за системот, како и да се држи чекор со промените во претпријатието. Соодветните обуки може да имаат одлучувачка улога при усогласување на програмите за БЗР со националните закони и регулативи;
- фокус кон луѓето, комуникацијата и меѓучовечките односи на различни нивоа во претпријатието. Информациите и проблемите поврзани со БЗР мора да се движат во две насоки за да бидат ефективни, а оние кои доаѓаат од вработените на најниско ниво треба да се земаат во предвид и да се пренесат до раководството;
- ефикасно управување со БЗР. Тоа значи дека, на вработените и нивните претставници треба да им се овозможи целосно да учествуваат во управувањето со БЗР во претпријатието, без оглед на формата, содржината, комитетите за БЗР или други механизми како колективни договори. Системот за БЗР може да функционира соодветно само со ефективен социјален дијалог;
- одговорност при управување со БЗР. Системот е успешен само тогаш кога на сите заинтересирани страни им се поделени одговорности за негово функционирање;
- соодветна релација помеѓу системот за трудова инспекција со националниот систем за БЗР и претпријатијата од сферата на работни односи и БЗР;
- соодветна рамнотежа помеѓу доброволни и задолжителни пристапина примена на регулативите за БЗР.Иднината треба да биде насочена кон систем за имплементација, кој е комбинација од доброволна основа и регулаторно надгледување, посебно во однос на механизмите за ревизија.

7. Одговорноста на претпријатијата при примена на прописите и принципите за безбедност при работа

Секојавлада е одговорна да изготви политика/програмаза безбедност и здравје при работа и да се осигура дека истата ќе се спроведува. Програмите ќе бидат одразени во законодавството, а законодавството мора да се спроведе.Програмата за безбедност и здравје при работа треба да вклучува одредби за воспоставување, работење и постепено проширување на службите за заштита на здравјето при работа. Надлежниот орган треба да го надгледува и да советува за имплементација на системот за надзор на здравјето на вработените, кој треба да биде поврзан со програмите за превенција на несреќи и заболувања и за заштита и унапредување на здравјето на вработените на ниво на претпријатие и на национално ниво. Информациите обезбедени по пат на надзор ќе покажат дали стандардите за безбедност и здравје при работа се имплементираат и каде треба повеќе да се делува за да се заштитат вработените. Постои поголема веројатност програмите да бидат поддржани и спроведени доколку работодавците и вработените, преку нивните претпријатија, учествуваат во нивното изготвување, без разлика дали тие се во форма на закони, регулативи, кодекси или колективни договори.

Бидејќи несреќите и повредите при работа се случуваат на одредени работни места, работодавците, менаџерите и засегнатите вработени треба заеднички да планираат и да започнат превентивни и контролни мерки во рамките на претпријатијата.

Мерките за превенција и контрола на опасностите на работното место треба да се засноваат врз јасна, спроведлива и добро дефинирана политика на ниво на претпријатието. Оваа програма за безбедност и здравје при работа претставува основа од која се развиваат целите на безбедноста и здравјето при работа, мерките за извршување и други компоненти на системот. Таа треба да биде концизна, лесно разбирлива, одобрена од највисокото ниво на менаџментот и позната на сите вработени во претпријатието.

„Програмата треба да ги опфати организациските уредувања со што ќе се обезбеди безбедност и здравје при работа. Особено треба:

- да ги распредели различните одговорности за безбедност и здравје при работа во рамките на претпријатието;

- да го известува секој вработен, надзорник и менаџер;
- да утврди како службите за заштита на здравјето треба да бидат организирани и
- да одреди кои мерки треба да се преземат за надзор на работната средина и здравјето на работниците“[30].

Програматаможе да се направи во вид на изјава за целите и намерите на претпријатието, односно во вид на документ кој ќе ги опфати вредностите на безбедноста и здравјето при работа на самото претпријатие. Програмата, исто така треба да ги дефинира должностите и одговорностите на менаџерот или лидерот на тимот за безбедност и здравје при работа кој ќе биде главен двигател во процесот на претворање на целите во реалност во рамките на претпријатието.

Документот за програмата треба да биде отпечатен на јазик или медиум кој ќе биде лесно разбирлив за вработените. Во случаи каде нивото на неписменост е високо, може да се користат и невербални форми на комуникација. Изјавата за програмата мора да биде јасно формулирана и создадена за да одговара на одредената организација за која е наменета. Треба да се достави така што секој вработен ќе има можност да се запознае со истата. Програмата исто така, треба да биде видливо прикажана на работното место со цел да служи како постојан потсетник за сите. Особено, треба да се испрати до сите менаџерски канцеларии за да ги потести менаџерите на нивните обврски во оваа важна област на работењето на претпријатието. Покрај тоа, треба да се преземат соодветни мерки од страна на надлежниот орган за обезбедување на насоки за работодавците и вработените за да им помогне да ги почитуваат своите законски обврски. За да се осигура дека, вработените ги прифаќаат целите на програмата за безбедност и здравје, работодавецот треба да ја воспостави истата преку процес на размена на информации и дискусија.

Програмата треба да се одржува со редовно разгледување и ревидирање на податоците, заради ново искуство, или заради нови опасности или организациски промени. Исто така, може да биде потребна ревизија доколку природата на работата која се извршува се менува, или доколку се воведува нова опрема или нови опасности. Исто

[30]Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа, стр. 44

така, може да биде неопходна доколку се издадат нови регулативи, кодекси за работа или официјални инструкции релевантни за активностите на претпријатието.

„Концизна изјава која ги содржи главните цели на здравјето при работа е дефиницијата дадена од здруженият Комитет на МОТ/СЗО. Како што укажува дефиницијата, гаавниот фокус во областа на здравјето при работа е на три различни цели:

- одржување и унапредување на здравјето на вработените и работниот капацитет;
- подобрување на работата и условите за работа така што тие се поволни за безбедноста и здравјето и
- развој на работни организации и превентивни култури за безбедност и здравје во насока која ги поддржува безбедноста и здравјето при работа.

Таквиот развој исто така промовира позитивна општествена клима и го подобрува пријатното работење а, исто така и продуктивноста на претпријатијата. Зборот „култура“ во овој контекст значи животна средина која ги одразува системите на вредности усвоени од страна на засегнатото претпријатие. Таквата култура се одразува во пракса на менаџерските системи, политиката за персонал, принципите за учество, политиките за обука и квалитетно управување на претпријатието“[31]. Одговорностите на владите, работодавците и вработените треба да се гледаат како комплементарно и меѓусебно поткрепување во заедничката задача на унапредување на безбедноста и здравје при работа до најголема можна мерка во рамките на ограничувањата на националните услови и пракса. Целта е да се постигне и да се одржува највисок можен стандард на здравје и безбедност на работа, а во интерес на претпријатието и поширокаta заедница.

Условите на работното место треба да бидат во согласност со општо прифатените стандарди за безбедност и здравје на работа што се утврдени во националното законодавство. Со цел за утврдување на сообразноста на условите на работното место со препорачаните и утврдени норми и стандарди, се спроведуваат периодични мерења за испитување на општите услови на работното место. Ова треба да резултира со понатамошно изготвување на проценка на ризикот на работното место.

[31]Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа, стр. 20

Во согласност со Конвенцијата бр. 161 за службите за професионално здравје, следењето и анализата на условите на работното место е една од нивните основни функции.

„Препорачаниот обем на неопходните испитувања при анализа на условите на работното место се дефинира со Препораката на МОТ за Службите на медицина на труд бр. 171, како што следи:

- идентификација на штетните фактори во работната средина што може негативно да влијаат врз здравјето на работниците;
- проценка на експозицијата на работниците преку соодветни и општо прифатени методи за личен (персонален) мониторинг;
- проценка на условите за работа и факторите во организацијата на работа што може да се јават како ризик за здравјето на работниците;
- проценка на ефикасноста на колективните и личните заштитни средства;
- проценка на ефикасноста на котнролните системи и корективните мерки што се воспоставени со цел за елиминација или намалување на изложеноста".[32]

Во идеални услови, службите за здравје и безбедност при работа, треба да воспостават програми за работа што се прилагодени на потребите на секое претпријатие одделно. Посебно внимание службите треба да посветат на решавање на проблемите што се специфични за соодветната индустриска/економска гранка, а овозможуваат унапредување на здравјето на професионално експонираните работници и заштита на средината. Службите треба да се насочат кон потребите на претпријатието преку спроведување на неколку активности, како што се: анализа на производствениот процес со идентификација на сите опасности и штетности; анализа на сите идентификувани проблеми во претпријатието, како и на мерките што биле претходно преземани на работното место; анализа на карактеристиките на работната сила (вкупен број на вработени, нивна дистрибуција според возраст, пол, етничка припадност, фамилијарна состојба, стручна/професионална квалификација, работна историја и сл.), што ќе овозможи идентификација на вулнерабилните групи, како и на оние со посебни потреби; анализа на сите расположливи податоци за професионални болести, повреди на работа и

[32]Стикова, Е., (2008), *Ризик и анализа на ризикот,* Скопје: ЈЗУ Републички завод за здравствена заштита, стр. 15

нивната причинско-последична поврзаност со условите на работа; анализа на степенот на информираност и знаења на вработените за проблемите што се во врска со нивното здравје и безбедноста на работа, степенот на нивната обученост за мерките во случај на итност и прва помош; проценка на можностите за воспоставување и работа на ефективен комитет за безбедност и здравје при работа во претпријатието; увид во постоењето на идни планови за промена во производниот процес, инсталирање на нови уреди, машини и опрема, како основа за евентуални брзи, ефикасни и ефективни промени во заштитата на работата и унапредувањето на здравјето.

Податоците за потенцијалните ризици за здравјето на вработените на нивното работно место, треба да се достават до лицата кои се одговорни за имплементација на превентивните и контролните мерки. Истовремено за тоа треба да бидат соодветно информирани и засегнатите, професионално експонирани вработени. Информациите мора да бидат прецизни и концизни. Во нив треба да се опишат превентивните мерки и да се објасни што да се преземе за да се обезбеди нивна ефикасност и ефективност.

Воведувањето на системски пристап кон управувањето со БЗР во претпријатието осигурува постојано оценување и одржување на нивото на превенција и заштита преку соодветни и навремени подобрувања.

Повеќето претпријатија можат да имаат корист од концептот на систем за управување со БЗР, ако земат во предвид голем број на значајни принципи при одлучување да воведат системски пристап во управување со нивните БЗР програми. Системите за управување не се универзално средство и претпријатијата треба внимателно да ги анализираат нивните потреби во однос на нивните средства, и во таа насока да го креираат нивниот систем. Ова може да се направи преку намалување или редуцирање на формалноста. Раководството мора да биде сигурно дека, системот е дизајниран да ги подобри и да биде фокусиран на резултатите на превентивните и заштитните мерки, наместо на самиот себе. Исто така, мора да се осигура дека, ревизијата ќе придонесе кон постојано подобрување на процесот, а нема да стане механизам за подобрување на резултатите од ревизијата.

7.1. Обврски на работодавачите

Работодавачите имаат обврска, но и одговорност да се грижат за безбедноста и здравјето на вработените и тоа во сите аспекти поврзани со работата.Одговорност на работодавачите е да се осигураат дека, работната средина е безбедна и здрава. Ова значи дкеа тие мора да ги спречат и заштитат вработените од ризици на работното место. Но, одговорноста на работодавачите оди и подалеку, и вклучува познавање на опасностите при работа и осигурување дека, процесите на управување ја унапредуваат безбедноста и здравјето при работа. На пример, свеста за последиците по безбедноста и здравјето треба да ги води одлуките за изборот на технологија и за тоа како работата е организирана.

Работодавачот во рамките на неговите обврски, мора да преземе потребни мерки за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука, и обезбедување соодветна организација и потребни средства, односно да воведе такви заштитни мерки и да избере такви работни и производствени методи кои ќе го подобрат нивото на безбедноста и здравјето при работа, а ќе се вклучат во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организацијата. Обврските и работите за безбедноста и здравјето при работа, работодавачот може да ги довери на овластени правни или физички лица, ако тој не е во можност или нема соодветни стручни вработени и техничка опременост таквите работи и обврски самостојно да ги извршува. Ангажирањето на надлежни надворешни овластени правни или физички лица за извршување на стручните задачи во врска со безбедноста и здравјето при работа не го ослободуваат работодавачот од неговите одговорности во оваа област. Обврските на вработените на полето на безбедноста и здравјето при работа не влијаат врз начелото за одговорност на работодавачот.

„Според законот, работодавачите се одговорни за управувањето со здравјето и безбедноста. Ова значи, осигурување дека вработените се заштитени од се што би можело да предизвика штета со ефективна контрола на сите ризици од повреди или по здравјето што би можеле да настанат на работното место“.[33] Работодавачите мора да се консултираат со вработените за прашања поврзани со здравјето и безбедноста. Во

[33]Европска агенција за безбедност и здравје при работа, (2012), *Учество на работниците во безбедноста и здравјето при работа,* Скопје,стр. 9

зависнот од националното законодавство консултациите може да бидат директни или преку претставник на вработените. Често се користи комбинација од двата начини. Може да биде потребно работодавачите да постават заедничка комисија за безбедност, вработен-работодавач која што би дискутирала за постратешки прашања. Работодавачите треба да промовираат култура каде што здравјето и безбедноста се интегрирани во улогите на сите. Консултациите треба да се извршат без оглед на големината на претпријатието. Принципите се исти - поттикнување на отворен дијалог, слушање на реченото, учење од тоа и делување врз основа на истото, но форматот ќе варира.

Рамковната директива ги содржи основните обврски за работодавачите и вработените. Сепак, обврските на вработените нема да влијаат врз принципот на одговорност на работодавачот. Обврска на работодавачот е да обезбеди безбедност и здравје на вработените од секој аспект поврзан со работата и тој не може да наметне финансиски трошоци на вработените за да ја постигне оваа цел. Исто така, кога работодавачот наведува надлежни надворешни служби или лица, ова не го ослободува од неговите одговорности во оваа област. Обврски на работодавачите се:

- да ги процени сите ризици на работното место односно да ги процени сите ризици по безбедноста и здравјето на вработените, да посвети внимание на изборот на опрема за работа, хемиските супстанции или препарати кои ќе се користат на работните места;
- да спроведе мерки за заштита на вработените, што ќе обезбедат подобрување на нивото на заштита кое што им е овозможено на вработените.Мерките за заштита на вработените треба дабидат интегрирани во сите активности на претпријатието и/или на сите хиерархиски нивоа;
- при делегирање на работните задачи, треба да ги земе во предвид можностите на вработените во однос на здравјето и безбедноста;
- при воведување на нови технологии за работа да се консултира со вработените;
- да назначи вработени кои што ќе бидат одговорни за извршување на одредени активности поврзани со заштита и спречување на професионални ризици;
- да ги преземе потребните мерки за прва помош, противпожарна заштита, евакуација на вработените и одредени активности потребни во случај на сериозна или непосредна опасност;

- да води список на професионални несреќи и да подготви извештаи до одговорните органи за професионални несреќи што ги претрпеле неговите вработени;
- навремено да ги информира вработените за промените, да ги консултира и да им даде можност да учествуваат во дискусиите за сите прашања во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- да им даде можност на сите вработени да добијат соодветна обука за безбедност и здравје при работа;
- да обезбеди редовен здравствен надзор за вреботените според националните системи. Особено чувствителните групи на ризици мора да бидат заштитени од опасностите што влијаат на нив.

Работодавачите мора да им дадат на вработените информации за ризиците на нивните работни места и за тоа како се заштитени вработените, како и да им даде инструкции и да ги обучи како да се справат со овие ризици.

Обуката е една од најважните задачи кои треба да се извршат од страна на работодавачите. Вработените не треба да знаат само како да ја извршуваат својата работа, туку и како да ги заштитат своите животи и здравје, како и животите и здравјето на нивните колеги додека работат. Во рамките на претпријатието, директорите и претпоставените се одговорни да осигураат дека вработените се соодветно обучени за работата која се очекува дека тие ќе ја преземат. Таквата обука треба да вклучува информации за аспектите на безбедност и здравје на работата и за начините како да се спречи или намали изложеноста на опасности. Во поголеми размери, организациите на работодавачите треба да воведат обука и информативни програми за превенција и контрола на опасности и заштита од ризици. Каде што е неопходно, работодавачите мора да бидат во состојба да се справуваат со несреќи и итни случаи, како и да укажат прва помош.Значи, целта на превентивните програми треба да биде насочена кон обезбедување на безбедна и здрава работна средина која го штити и унапредува здравјето на вработените и нивниот работен капацитет.

Работодавачите имаат должност, врз основа на законите за здравје и безбедност да извршат проценка на ризиците на работното место, при што да се земат во предвид сите ризици кои што би можеле да предизвикаат штета на работното место со цел да се утврди кои контролни мерки се потребни.

Штетностите и опасностите на работното место кои можат негативно да влијаат врз здравјето и работната способност на професионално експонираните работници, се однесуваат на огромен број на механички и технички опасности, на преку 100 000 хемиски, 50-тина физички и повеќе од 200 биолошки штетности, но и на многу други ергономски и психосоцијални услови. Со цел за превенција од потенцијалните штетни ефекти што би можеле да ги предизвикаат врз здравјето на вработените, неопходно е да се направи целосна проценка на професионалниот ризик за појава на повреди на работа, професионални болести и болести во врска со работата. Крајната цел на проценката на ризикот е: спречување, намалување, елиминирање или ставање под контрола на опасностите и штетностите на работа, информирање на вработените, обука на вработените, организација и спроведување на превентивни и корективни мерки.

Според европските насоки, а во зависност од условите во едно претпријатие, проценатa на ризикот може да ја направи: самиот работодавец, вработени стручни лица кои ги назначува работодавецот и надворешни стручни служби.

Многу значајна по безбедноста и здравјето на вработените е и обврската на работодавачот да изготви и спроведе изјава за безбедност на секое работно место за проценка на ризик, прецизирајќи го начинот, како и мерките кои треба да се преземат.Изготвувањето на изјавата за безбедност е обврска на секој работодавач, без оглед на дејноста, бројот на работните места или бројот на вработени во претпријатието. Доколку се променат условите и се појави нова опасност на работното место и работната средина за која претходно е изготвена изјава, работодавачот мора да направи нова изјава за безбедност, бидејќи со промените во процесите на работење и промената на работниот простор, се менуваат и ризиците на работните места, а со тоа и во изјавата за безбедност мора да се врши парцијална или потполна измена. Изјавата за безбедност се заснова врз идентификација на опасноста и проценка на ризиците по безбедноста и здравјето на работното место и во работната средина на која се однесува истата. Начинот на изготвување на изјавата за безбедност, нејзината содржина, како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот, се пропишани со Законот за безбедност и здравје при работа и Правилникот произлезен од него за начинот на изготвување на изјавата за безбедност, нејзината содржина, како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот, а е специфична за секое претпријатие (Член 11 од Законот за

безбедност и здравје при работа, Сл.весник на Република Македонија бр. 92/2007). Поедноставно кажано, изјавата за безбедност претставува процедура за управување со идентификуваните ризици во претпријатието.

Работодавачот ја организира безбедноста и здравјето при работа во зависност од технолошкиот процес, со примена на научно-стручни методи и во согласност со современи достигнувања, при што стручните работи за безбедност ќе ги врши вработен со стручна подготовка за безбедност при работа или друга стручна подготовка адекватна на технолошкиот процес на работодавачот, или ќе користи надворешни услуги од овластени правни или физички лица.

„Работодавачот мора да обезбеди мерки за безбедност и здравје при работа особено со:

- назначување на едно или повеќе стручни лица за безбедност;
- ангажирање на овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа;
- донесување на безбедносни мерки против пожар во согласност со посебни прописи;
- обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма;
- обезбедување опрема за лична заштита на вработените и нејзина употреба, доколку преземените безбедносни мерки во работната средина не се доволни;
- вршење повремени прегледи и испитувања на работната средина и опрема;
- следење на здравствената состојба на вработените“.[34]

Проценка на ризик на работното место и работната околина мора да направи секое претпријатие без обзир на дејноста или бројот на вработените. Проценката на ризик на работното место и работната околина е акт кој содржи опис на работниот процес со проценката на ризикот од повреди и/или оштетување на здравјето на вработениот на работното место во работаната околина и мерки за отстранување или намалување на ризикот со цел подобрување на безбедноста и здравјето при работа.

[34]Организација на работодавачи на РСМ, (2009), *Прирачник за Закон за безбедност и здравје при работа*, Скопје, стр. 9

Секоја година повеќе од 5500 лица ги губат своите животи во Европската Унија како резултат на несреќи на работното место. Дополнителни 159.000 ги губат своите животи како резултат на заболувања поврзани со работата. Многу од овие животи би можеле да се спасат доколку со ризиците на работното место би се управувало раузмно и соодветно со предвидување на ризиците и спроведување на адекватни мерки.

7.2. Посветеност на вработените/работниците

Право и обврска на секој вработен е да се грижи за сопствената безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на дургите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, да дава предлози, мислења и забелешки за безбедноста и здравјето при работа на стручното лице и овластената здравствена установа.

Вработениот има право да одбие извршување на работа доколку претходно не е информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед, или доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки, и да побара нивно отстранување, доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или не постапува во согласност со мислењето на овластената здравствена установа. Вработениот во тој случај, може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот на вработените.

И работодавачите и вработените ја имаат одогворноста да го чуваат здравјето и безбедноста при работа. Работодавачите ги имаат главните должности за превенција од ризик за нивните вработени со ставање во функција на заштитни мерки вклучувајќи безбедни начини на работа, безбедна опрема, соодветна опрема за лична заштита, инструкции и обука за вработените. Но, законот исто така им наложува на вработените да ја играат својата улога и да му помогнат на својот работодавач да ги заштити преку водење сметка за својата безбедност и здравје, како и безбедноста и здравјето на другите лица, активна соработка со нивните менаџери за безбедност и здравје, следење на обуките кои што ги добиле за вршење на нивната работа на безбеден начин и со користење на

опрема, алатки, материјали и сл., известување на надзорникот или претставникот на вработените доколку сметаат дека самата работа или неадекватните безбедносни мерки ги стават во ризик безбедноста и здравјето на било кое лице. Законските барања се одраз на причините зошто вработените треба да се вклучат за да помогнат да се подигнат стандардите за здравјето и безбедноста за самите нив како и за нивните колеги. Прво, здравјето и безбедноста имаат за цел да спречат тие самите да се повредат од работата, а второ, тие ги познаваат ризиците на нивното работно место и треба да придонесат кон управување со истите.

Додека работодавачите ја имаат должноста да обезбедат работни места каде ризиците за здравјето и безбедноста правилно се контролираат, законот наложува дека и вработените треба да помогнат. Работодавачите мора да се консултираат со вработените и нивните претставници како дел од процесот, додека вработените и нивните претставници треба да имаат сеопфатно знаење и искуство за тоа како се реализира работата и како истата влијае врз нив. Од оваа причина, работните места на кои што вработените активно придонесуваат кон здравјето и безбедноста, често имаат понизок степен на професионални ризици и пониски стапки на несреќи. Учеството на вработените во здравјето и безбедноста е едноставен двонасочен процес каде работодавачите и нивните вработени / претставници на вработените разговараат меѓусебно, споделуваат мислења и информации, навремено дискутираат за одредени прашања, заеднички донесуваат одлуки, имаат взаемна доверба и меѓусебна почит. Вработените мора да се информираат и да им се дадат инструкции, да се обучат и консултираат за здравјето и безбедноста. Учеството на вработените помага за развој на ефективни начини за нивна заштита. Со вклучување во фазата на планирање, поверојатно е дека вработените ќе ги идентификуваат причините за вршење на определена активност, ќе помогнат за наоѓање на практични решенија и ќе го почитуваат крајниот резултат. Доколку на вработените им се даде можност да учествуваат во обликувањето на безбедни работни системи, тие можат да даваат совети, сугестии и да бараат подобрувања, со што ќе придонесат да се развијат мерки за спречување на несреќи и нарушено здравје при работа, навремено и на економичен начин.

Исто така, вработените треба да умеат правилно да употребуваат машини, апарати, алати, опасни материи, транспортна опрема и други средства за производство, како и опрема за лична заштита; веднаш да го информираат работодавачот за каква било работна

состојба што претставува сериозна и непосредна опасност и за сите недостатоци во опремата за заштита; да соработуваат со работодавачот во исполнувањето на сите барања наметнати за заштита на здравјето и безбедноста и да му овозможат на работодавачот чувство на сигурност дека работната средина и работните услови се безбедни и не претставуваат ризици. Треба да се обезбеди здравствен надзор за вработените според националните системи. Особено чувствителните групи на ризици мора да бидат заштитени од опасностите што влијаат на нив.

Работодавачите мора да се консултираат со вработените и/или нивните претставници и да им се овозможи да учествуваат во дискусиите за сите прашања поврзани со безбедноста и здравјето при работа на умерен начин. Вработените имаат право да побараат од работодавачот да преземе соодветни мерки и да состави предлози. Националните закони утврдуваат конкретни барања за обезбедување на информации и консултации, особено во однос на вработените и нивните права, воспоставувањето на форуми, комисии, како што се заедничките комисии за безбедност и сл. Најдобро е кога се употребува комбинација на формалните и неформалните мерки, ооообено на директното учество на вработените не треба да се гледа како на алтернатива, туку како на различен приод што треба да се комбинира на што е можно поефективен начин.

Работодавачите прво треба да промовираат култура на здравје и безбедност која што поддржува учество на вработените. Но, вработените не треба да го ограничуваат своето учество само на пасивна соработка и следење на безбедносните правила. Доколку вработените сакаат да ја добијат најефективната заштита на нивното здравје и безбедност, тие треба максимално да ги искористат уредувањата за учество на вработените на нивното работно место. „Начините на кои што вработените можат да го искажат своето мислење и да се вклучат во промовирање на културата на здравје и безбедност се:

- поттикнување прашања, поставување прашања и давање сугестии за време на состаноци, разговори во тим, сесии за обука, меѓусебни разговори со супервизори или менаџери, споделување на идеи за подобрување на безбедноста и сл.;
- учество во сите активности за консултации (учество во анкетни активности, активности од областа на безбедноста со натпреварувачки карактер и сл.);
- вклучување во тестирања (на пример, тестирање за избор на опрема за лична заштита);

- доброволно пријавување во активности за безбедност и здравје, како што се работни групи;
- пријавување на несреќи, избегнати несреќи или било која незгода што би можела да предизвика несигурност, попречување, здравствени проблеми и сл.;
- разговори со претставник на вработените (доколку има) и учество во сите активности што ќе ги организира;
- придонес кон интерниот информатор на претпријатието, преку споделување на вести во врска со здравјето и безбедноста на вработените;
- примена на знаењето стекнато на обуките во реализацијата на работните задачи“[35].

Вработените често имаат детални познавања за нивната работа и начините на кои таа може да се направи побезбедна. Тие треба да ги користат своите знаења и активно да соработуваат со менаџерите за подобрување на безбедноста и здравјето на работното место, како и за намалување на ризиците.

Вработените исто така, имаат одредени основни права во однос на безбедноста и здравјето при работа и тие треба да бидат одразени во политиката на претпријатието. Особено, вработените имаат право да се тргнат самите од опасности и да одбијат да ја вршат или продолжат работата за која тие имаат основано оправдување да веруваат дека претставува непосредна и сериозна закана за нивните животи или здравје. Тие треба да се заштитат од непредвидени последици од нивното постапување.

Вработен може да работи на работно место или во услови на изложеност на зголемена опасност од повреда или нарушување на здравјето (работа при зголемен или намален воздушен притисок, високи или ниски температури, штетни зрачења, зголемени вибрации, бучава, работа со болни од заразни болести и со заразни материјали, работа во вода и влага, тешка физичка работа, теренска работа изложена на атмосферски неприлики и други опасности, работа во услови на недоволна или пресилна осветленост, работа во простории загадени со хемиски штетности, работа под земја или под вода, работа на височина или длабочина, работа на персонал за летови и сл.) само врз основа на проценка на овластена здравствена установа, со која се потврдува способноста на вработениот за наведената работа. Вработените мора да ги почитуваат пропишаните мерки за правилно

[35]Европска агенција за безбедност и здравје при работа, (2012), Учество на работниците во безбедноста и здравјето при работа, Скопје, стр. 11

користење на средствата за работа и не смеат да ги исклучуваат, менуваат или отстрануваат заштитните направи на опремата. Истите мора да ги почитуваат пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа и да ја користат пропишаната опрема за лична заштита и по употребата да ја вратат на соодветно место, како и да направат здравствени прегледи во согласност со овој закон и другите прописи од оваа област. Вработениот мора веднаш да го извести својот работодавач, усно или во писмена форма, за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите вработени. Доколку работодавачот не презема мерки за отстранување на појавите или доколку вработениот смета дека не се спроведени соодветни мерки за безбедност и здравје, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспекторат за труд. Вработениот мора постојано да соработува со работодавачот и стручното лице, се додека се обезбеди безбедна работна средина и работни услови и спроведување на мерките наложени од надлежниот инспекторат за труд.

„Политиката на претпријатието треба да им ја претстави должноста на индивидуалните работници да соработуваат при имплементирањето на политиката за безбедност и здравје при работа во рамките на претпријатието. Особено, работниците се должни:

- да се грижат за својата безбедност и за безбедноста на други лица кои може да бидат засегнати од нивните постапки или пропусти;
- да ги почитуваат инструкциите и постапките дадени за нивната безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на другите;
- правилно да користат безбедносни уреди и заштитна опрема;
- навремено да ги известуваат своите надзорници за сите ситуации за кои тие веруваат дека би можеле да претставуваат опасност и кои тие не би можеле да ги поправат самостојно;
- да известуваат за несреќи или повреди кои се јавуваат во текот на или во врска со работата“.[36]

[36]Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа, стр. 46

Соработката на вработените во рамките на претпријатието е од големо значење за спречување на несреќите при работа и професионалните заболувања. Политиката за безбедност и здравје при работа на претпријатието треба да ги поттикне вработените и нивните претставници да ја играат оваа суштинска улога: да се осигураат дека им се дадени адекватни информации за мерките преземени од страна на работодавецот за безбедност и здравје при работа, соодветна обука за безбедност и здравје при работа и можности да се консултираат со работодавецот за сите аспекти на безбедноста и здравјето при работа поврзани со нивната работа. Покрај тоа, на вработените треба да им биде овозможено да побараат и добијат извршување на увид и истрага од страна на работодавците и надлежниот орган, доколку постои причина за грижа врз основа на безбедноста; да бидат запознаени со опасностите на работното место кои може да влијаат на нивното здравје или безбедност; да добиваат информации релевантни за нивното здравје или безбедност, кои ги чува работодавецот или надлежниот орган; и колективно да одбираат претставници за безбедност и здравје.

Соработката во полето на безбедноста и здравјето при работа помеѓу менаџментот и вработените или нивните претставници на работното место претставува суштински елемент во одржувањето на здрава работна средина. Исто така, таа може да придонесе за воспоставување и одржување на добра социјална клима и за постигнување на поширок цели.

Пристапот до подобри информации претставува главен услов за значајни, позитивни придонеси од страна на вработенитеи нивните претставници за контрола на опасностите при работа. Политиката на претпријатието треба да осигура дека, вработените може да добијат помош во оваа смисла од нивните синдикални организации, кои имаат легитимно право да бидат вклучени во се што е поврзано со заштитата на животот и здравјето на нивните членови.

Поради ограничувањата што ги наметнуваат технолошките карактеристики на производниот процес (природата на производството), практично е невозможно да се елиминираат сите професионални опасности и штетности што можат негативно да влијаат на здравјето на експонираните работници. Оттука и заклучокот дека не постои нула (0) ризик. Но, во околности кога има висок и неприфатлив ризик, особено значаен елемент за превенција на професионалните болести е следењето на здравјето на вработените.

Испитувањата за утврдување на здравствената состојба не може да ги заштити вработените од професионалните ризици и тие не може и не смее да ги заменат соодветните превентивни и контролни мерки што се на прво место во хиерархијата на акциите за управување со ризикот.

Главната цел на медицинските прегледи е да се процени здравствената состојба и работната способност на вработените за извршување на одредени видови на работа, да се утврдат раните знаци за оштетување на здравјето што се последица на експозицијата на вработените и да се идентификуваат професионалните болести во согласност со националната легислатива.

Медицинските прегледи треба да се изведуваат паралелно со следење на условите во работната средина, затоа што само на таков начин се добиваат релевантни податоци за експозицијата. Следењето на здравствената состојба на вработените уште се нарекува и медицински, односно здравствен мониторинг. Деталите за здравствениот мониторинг се дадени во МОТ Конвенцијата бр. 161 и Препораката бр. 171. Во овие документи се дефинира дека, мониторингот на здравјето на вработените треба да ги вклучува сите проценки неопходни за заштита на нивното здравје.

Службите за здравје и безбедност на вработените се одговорни не само за евалуација на потенцијалните ризици по здравјето на вработените, туку и за обезбедување на превентивни и контролни мерки што би помогнале да се спречи нивното појавување. Превентивните и корективните мерки треба да бидат резултат на тимски пристап и соработка со сите членови на тимот и да бидат договорени со менаџментот на преетпријатието, работодавачите, вработените и нивните претставници. Тие треба да овозможат целосна елиминација на штетите што може негативно да влијаат врз здравјето или намалување на професионалната експозиција. Тоа се постигнува со позитивно планирање, контрола на производството и работната средина, контрола на однесувањето на вработените, примена на лични заштитни средства, интегрирана контрола и сл.

8. Значење на прописите и принципите за безбедноста при работа

Безбедноста при работа претставува комплексна интердисциплинарна област која се развива се повеќе и го добива заслуженото значење на локално, државно и глобално ниво,

а се состои од голем број на организациски и спроведени мерки кои имаат за цел да ги елиминираат опасностите по човечкото здравје во работната средина. Важно е да се истакне дека, безбедноста на работа не се однесува само на спречување на појава на повреди и/или професионални болести на вработените на работното место, туку исто така, подразбира целокупен организациски ситем, како и негово континуирано подобрување. Неминовна е суштинска промена на перцепцијата на значењето на безбедноста и здравјето при работа во стекнување на неопходна конкурентска предност на секој производ, услуга или деловен субјект, истовремено почитувајќи ги темелните вредности, начела и критериуми за постојано подобрување на глобалниот пазар и општествено одговорниотбизнис. Систематското зголемување на организациската култура преку сите форми и нивоа на едукација, како и широкиот спектар на превентивни активности и процеси, можно е значително да ја намалат веројатноста за појава на инциденти и закани по безбедноста и здравјето на вработените, и да се спречи појава на човечки жртви и значајни материјални загуби. Наместо ширење на страв од потенцијални ризици и закани, потребен е системски, составен холистички пристап во безбедноста и здравјето во сите сегменти на човечката активност.

„Секоја година се повеќе се зголемува бројот на лицата кои што ги губат своите животи, како резултат на несреќи на работното место. Многу е тешко да се квантификува влијанието врз здравјето на професионалните заболувања и не постои консензус за податоците. Сепак, МОТ проценува дека, 159.000 лица во ЕУ умираат секоја година како резултат на професионални заболувања. Компаниите во ЕУ губат околу 143 милиони работни денови секоја година поради несреќи на работното место. Проценките варираат, но таквите несреќи и нарушено здравје ја чинат економијата на ЕУ најмалку 490 милјарди евра годишно. Предвидувањето на ризиците, спроведувањето на ефективни безбедносни мерки и ригорозни последователни активности се од суштинска важност за намалување на овие бројки“.[37]

Човечките, општествените и економските трошоци кои произлегуваат од несреќите и повредите при работа, професионалните заболувања и главните индустриски катастрофи долго време претставуваат причина за загриженост на сите нивоа, од ниво на

[37]Европска агенција за безбедност и здравје при работа, (2012), Лидерство на менаџментот во безбедноста и здравјето при работа, Скопје, стр. 6

индивидуално работно место до национално и меѓународно ниво. Во текот на годините, постојано се развиваат и применуваат мерки и стратегии изготвени со цел да ги спречат, контролираат, намалат или елиминираат опасностите и ризиците при работа за да се држи чекор со технолошките и економските промени. Сепак, покрај постојаните, иако бавни подобрувања, несреќите при работа и професионалните заболувања, сè уште се премногу чести и нивните трошоци во смисла на човечкото страдање и економски товар продолжуваат да бидат значајни.

Системите за безбедност и здравје при работа (БЗР) се дизајнирани да ги идентификуваат и минимизираат ризиците на работното место. Ефективноста на таквите системи може да има позитивно влијание и врз деловните перформанси, ако истите се добро дизајнирани и функционираат ефективно, или негативно влијаат доколку истите се напорни и бирократски.

Фокусот кон здравјето и безбедноста овозможува подобрување на ефикасноста на деловното работење, заштита на вработените и придобивки, кои може да вклучуваат: намалени трошоци и намалени ризици (стапките на отсуство и на напуштање на компанијата од страна на вработените се пониски, има помалку несреќи, се намалуваат заканите од правни дејства), осигурување на подобар деловен континуитет со што се зголемува продуктивноста - преку одбегнување на инциденти, несреќи, дефекти и падови на процесот, подобар рејтинг и подобар углед помеѓу добавувачите, клиентите и другите партнери.

Во интерес на општеството, како и на сите деловни субјекти и на секој поединец е да се создаде највисоко ниво на безбедност и здравје при работа, за несаканите последици како што се несреќи, повреди на работа, професионални болести и болести поврзани со работното место да се сведат до најмала можна мера. Врз безбедноста и здравјето компаниите треба да влијаат преку низа превентивни мерки и активности со кои можноста за создавање на опасности и ризици ќе се сведе на најниско можно ниво. МОТ става посебен акцент на развојот и примената на превентивната култура за безбедност и здравје на работните места ширум светот. Превенцијата може да биде општа или поединечна. Но, и во едниот и во другиот случај мора да биде во насока на спречување на негативните процеси и појави. При превенција може да се користат научни, но и искуствени сознанија,

како и примена на добри практики за веќе идентификуваните штетни процеси, со цел да се елиминираат или минимизираат можните причини за потенцијалните ризици и закани.

Првенствено работната средина мора да биде прилагодена на потребите за реализација на производите и/или услугите според утврдени барања и услови за продуктивна клима помеѓу вработените. Согласно со потребите, треба да се врши континуирано прилагодување на условите за работа со почитување на сите законски одредби за безбедност и здравје при работа, заштита од повреди, штетни влијанија на органите за слух и вид, загадување, несоодветна работна микроклима (високи или ниски температури), радијација и сл. Секој ентитет во работната средина треба да е соодветно означен: седиштето на претпријатието, работни и производствени погони, канцеларии, складишта, опрема, простории за контролирање неусогласености на производи, ормари, регистри, документи, записи и сл. Потребно е континуирано спроведување на мерки кои обезбедуваат уредност, пријатен амбиент, чистота и расположение на вработените во сите делови на претпријатието.

Денес, заштитата при работа има најважна улога во еден успешен производен процес. Директно или индиректно од квалитетот на заштита при работа, зависи и сигурноста и континуитетот на процесот, со акцент на континуирано следење и подобрување. Во битката за побезбеден и поздрав живот никој не може да биде исклучен, и инвестициите за развој на безбедносна култура мора да содржат обележја и карактеристики кои се инфраструктурно многу важни за локалната заедница, државата и целото општество.

Оттука, заштитата при работа претставува, покрај човечка и деловна, воедно и законска обврска на секој работодавач, затоа потребно е да се олесни разбирањето на важноста на заштитата при работа како неопходен и систематски пристап во превентивното делување и поврзување на сите субјекти, кои се носители на одредени обврски и активности на национално ниво, но и пошироко со меѓународните институции од оваа област. Потребна е интерактивна соработка помеѓу сите вклучени субјекти за да може да се подобрат работните услови. Од голема важност во оваа сфера е и улогата на граѓанското општество, кое треба да даде поддршка во обезбедувањето на имплементацијата и надгледување на стандардите за безбедност и здравје при работа.

„Имајќи ги во вид резултатите добиени од надгледувањето на состојбата во земјата од областа на безбедноста и здравјето при работа, како неопходни и клучни области во кои треба да се насочи идното делување се следните:

- реформа на законската рамка и политиките за БЗР;
- образование за БЗР;
- зајакнување на капацитетите за БЗР;
- подигнување на свеста за БЗР; и
- воспоставување ефикасни евиденции од областа на БЗР“.[38]

Иако, македонскиот правен систем во голем степен се усогласи со стандардите на МОТ и ЕУ, сепак актите на овие меѓународни организации претставуваат само општа рамка за изградба на системот на заштита при работа во една земја. Неминовно е дека, практичната имплементација на законските одредби е проблем кај македонскиот систем на БЗР, каде делумно „вина“ има и во квалитетот на одредбите во актуелните законски и подзаконски решенија. Така, потребно е содржинско подобрување на Законот за работни односи, Законот за безбедност и здравје при работа, како и Правилниците при МТСП. Сепак, главен столб на правниот систем во оваа област е Законот за безбедност и здравје при работа кој треба да се подобри содржински, со решенија кои ќе значат ефикасна примена на новите системи за заштита при работа, зајакнување на одредбите во однос на превенцијата од настанување на повреди, несреќи и професионални болести на работното место. Исто така, дополнително е потребно зајакнување на одредбите за контрола и надзор и казните за нивно непочитување. Ревидирање и зајакнување на улогата на стручните лица со лиценца во компаниите, како и правните субјекти кои вршат проценка на ризик, со зголемување на овластувањата во насока на превенирање, информирање и преземање на дејствија за откривање на скриени ризици на работните места, како што беше до скоро актуелната состојба со вирусот Ковид 19, без притоа работодавачите да имаат улога во процесот и влијание врз работата на стручните лица за безбедност при работа. Независноста и професионалноста е клучна за воспоставување на нов, ефикасен и практично применлив систем на БЗР во земјата. Потребно е редефинирање на улогата на претставникот на вработените и синдикалните претставници од гледишта на нивна

[38]Македонско здружение за заштита при работа, (2020), *Безбедност и здравје при работа - Мониторинг на состојба,* Скопје, стр. 15

поголема независност, едукација и компетентност, како и воспоставување директна соработка на вработените со инспекцискиот надзор и субјектите кои ја вршат проценатa на ризик во компанијата, со цел меѓусебно информирање заради превенција од нови несреќи, повреди и професионални заболувања.

Законската рамка треба да претрпи измени и дополнувања во однос на едукативниот процес, кој треба да поттикнува експертиза, професионализам и стручност во рамките на формалното образование, како и зајкнување и дефинирање на неформалното образование. Неформалното образование треба да се поттикнува со организиран систем на обуки, лиценцирани предавачи, поврзаност со високообразовните институции и претпријатијата кои проценуваат ризици на работните места, а со цел квалитетно континуирано образование според потребите на новите предизвици на дигиталната економија.

Исто така, потребно е да се воведат законски измени кои ќе имаат за цел активно вклучување на социјалните партнери во креирањето на политиките за БЗР. Тоа значи дека, ќе треба да се даде можност и на Советот за БЗР да може директно и активно да учествува во изготвување на идните правни решенија и политики за БЗР во земјата. На тој начин ќе се подигнат капацитетите и квалитетот на решенијата.

За зајакнување на капацитетите за БЗР потребна е финансиска помош за работодавачиоте кои имаат финансиски проблеми и не можат на адекватен начин да ги имплементираат новите системи за БЗР. Од друга страна, потребно е спроведување на сеопфатна реформа на улогата на медицината на трудот и нејзино активно вклучување во концептот на преевенција од повреди, несреќи и професионални болести на работното место.

За подигнување на свеста за БЗР како клучен фактор за примена и почитување на системот за БЗР треба да се организираат кампањи за превенција, едукација на сите нивоа, а особено на работодавачите. Унапредувањето на свеста и одговорноста се клучни фактори за постигнување на целта, а тоа е ефикасен систем за заштита при работа, како дел од општиот концепт на владеење на правото.

Од големо значење за БЗР е воспоставувањето на ефикасен, јасен и единствен систем на информации и евиденција за повреди, несреќи и професионални заболувања. Овој систем треба да биде воспоставен на национално ниво и да ги обединува систе субјекти, односно работодавачите, синдикатите, стручните лиценцирани лица и

организации кои вршат проценка на ризик на работни места, трудовиот инспекторат, медицината на трудот, МТСП и Советот за БЗР. На тој начин, преку единствен софтвер ќе се има увид и единствена база на податоци за целокупната состојба во областа на БЗР во земјата.

II МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Предмет на истражувањето

Предмет на ова истражувањесе прописите и принципите за безбедност при работа во Европската Унија во споредба со нашата држава.

Истражувањето ги опфати вработените и менаџерите на 3 институции во државата, и тоа: Централен Регистар на Република Северна Македонија, Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија и приватна компанија АРЦ Аутомотив Македонија**.** Примерокот е случаен и опфати вкупно 177 испитаници, вработени и менаџери: од Централен Регистар на Република Северна Македонија 60 испитаници, од Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија 58 испитаници и од приватната компанија АРЦ Аутомотив Македонија 59 испитаници.

Предметот на истражувањето ги опфати следниве фактори:

- анализирање на клучниот поим за безбедност при работа,
- определување фактори кои влијаат врз безбедноста при работа,
- споредување кои од принципите за заштита при работа на Европската Унија се застапени и кај нас,
- анализирање на перцепцијата на вработените кон принципите за заштита при работа;
- анализирање на атрибути (вредности, карактеристики) кои работодавачите ги користат за да обезбедат заштита на вработените.

2. Цел на истражувањето

Цел на истражувањето е да се направи компаративна анализа помеѓу прописите и принципите за безбедност при работа во Европската Унија со прописите и принципите во нашата држава.

Ова истражување е емпириско, квалитативно и компаративно, вклучувајќи компаративна студија на прописите и принципите за безбедност и заштита при работа во Европската Унија со прописите и принципите во нашата држава.

Истражувањето е современо, со дескриптивен карактер, насочено кон истражување на актуелната проблематика за заштита и безбедност при работа.

3. Задачи на истражувањето

Целта на истражувањето е конкретизирана низ следниве задачи:

- Анализирање на клучниот поим за безбедност и здравје при работа;
- Определување на факторите кои влијаат врз безбедноста и здравјето при работа;
- Споредба на прописите и принципите за безбедност и здравје при работа во Европската Унија и со прописите и принципите во Република Северна Македонија;
- Анализа на перцепцијата на вработените кон принципите за безбедност и здравје при работа;
- Анализа на атрибутите (вредности, карактеристики) коишто ги користат работодавачите за да обезбедат заштита на вработените.

4. Хипотези

Врз основа на предметот и целта на истражувањето ги поставуваме следните хипотези:

Општа хипотеза:

Прописите и принципите за безбедност при работа во нашата држава во споредба со истите во Европската Унија се слични, односно дел од нив се произлезени од Повелбата

на Европската Унија, дел од нив се заеднички и се поклопуваат, односно се идентични и имаат позитивно влијание врз работата воопшто.

Посебни хипотези:

- Прописите и принципите за безбедност при работа се застапени и се почитуваат, а тоа резултира со позитивна клима за работа;
- Вработените чии работодавци се грижат за безбедноста при работата имаат поголема мотивација за работа;
- Внатрешната мотивација влијае позитивно врз продуктивноста, ефективноста, ефикасноста и профитот во работата воопшто.

5. Методи, техники и инструменти на истражувањето

Од методите во ова истражување се користи метод на анализа на содржина, структурална анализа, експликативниот метод со цел да ја анализираме, прикажеме и објасниме теоретската основа на предметот на истражување, преку откривање на составот и неговата структура, односно неговите елементи, нивната поврзаност и организираност. Исто така, се користи и дескриптивниот метод преку проучување на секундарната литература од ова подрачје, што ни овозможи да го опишеме и констатираме проблемот на истражување. Понатаму, се користат методите на генерализација и конкретизација.

Со цел за реализација на поставените задачи и хипотези на истражувањето, применивмеквалитативни техники, компаративна студија и SWOT анализа. Преку нив дојдовме до утврдување на компаративната и причинско-последичната врска помеѓу примена на принципите за безбедност при работа кај нас и во Европската Унија и климата за работа. Исто така,дојдовме до сознанија за предностите и недостатоците од примената на прописите и принципите за безбедност при работа за можностите кои ни ги овозможуваат, како и за опасностите со кои се соочуваме кога истите не ги применуваме соодветно.

Согласно техниките, во истражувањето користевме формални извори на податоци, а од инструменти се примени листа со SWOT табела за индивидуална работа составена од 4 полиња. Во секое поле посебно, испитаниците имаа можност да ги наведат предностите и недостатоците од примената на прописите и принципите за безбедност при работа за

можностите кои ги овозможуваат, како и за опасностите со кои се соочуваат кога истите не се применуваат соодветно. Анкетирањето го спроведе истражувачот, а прашалниците ги пополнуваа испитаниците.

6. Популација и примерок

Истражувањето ги опфати вработените и менаџерите на 3 институции во државата, и тоа: Централен Регистар на Република Северна Македонија, Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија и приватна компанија АРЦ Аутомотив Македонија**.** Примерокот е случаен и опфати вкупно 177 испитаници, вработени и менаџери: од Централен Регистар на Република Северна Македонија 60 испитаници, од Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија 58 испитаници и од приватната компанија АРЦ Аутомотив Македонија 59 испитаници.

7. Обработка на податоците

Податоците се обработуваа квалитативнопреку проучување на секундарната литература и анализата на документите за оваа тематска проблематика.Квалитативно се обработуваа иподатоците добиените преку резултатите од SWOT анализата. Податоците се обработуваа за секоја компанија посебно, истите се сублимираа и се генерализираа. Обработката на податоците се реализираше во неколку фази: собирање на податоци, подготовка на податоците за обработка (компјутерска изработка на матрица, внесување на варијаблите), анализа на податоците и претставување на добиените резултати.

8. Организација на истражувањето

Истражувањето започна во согласност со институциите Централен Регистар на Република Северна Македонија, Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија и приватна компанија АРЦ Аутомотив Македонија**.**SWOT анализата

им беше пратена на испитаниците во електронска форма преку апликацијата google forms, за непречено вршење на истражувањето.

Потоа, се собираа податоците од SWOT анализата и секундарната литература, истите се обработуваа, анализираа и интерпретираа. На крајот се интерпретираа заклучните сознанија. За спроведување на SWOT анализата беше потребно време од два месеци, а за обработка на податоците еден месец. За целокупната организација на истражувањето беа потребни четири месеци. Истражувањето се реализираше во текот на месеците септември и октомври 2022 година.

III АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

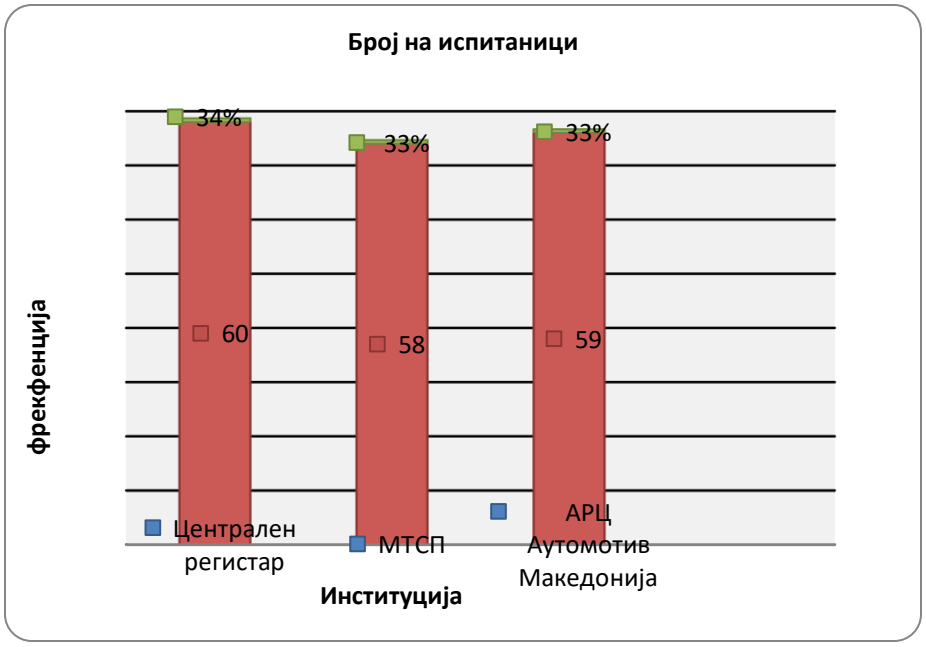
Истражувањето е реализирано во 3 институции во државата, и тоа: Централен Регистар на Република Северна Македонија, Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија и приватна компанија АРЦ Аутомотив Македонија**.** Истотое реализираново текот на месеците септември и октомври 2022 година. Примерокот е случаен и опфати вкупно 177 испитаници, вклучувајќи ги вработените и менаџерите.

Табела 2: Табеларен приказ на примерокот анкетирани испитаници:

Институција	**f**	**%**
Централен Регистар на Република Северна Македонија	**60**	**34%**
Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија	**58**	**33%**
АРЦ Аутомотив Македонија	**59**	**33%**
Вкупно:	**177**	**100%**

Извор: Сопствени пресметки

Графикон 1: Графички приказ на примерокот анкетирани испитаници:



Извор: Сопствени пресметки

Како инструмент во истражувањето користевме SWOT анализа со отворен тип на прашања, каде што испитаниците имаа можност слободно да ги формулираат и да ги искажат своите сопствени ставови и размислувања на четирите прашања во однос на предности (кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата), недостатоци (кои фактори имаатнегативно влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата? Што треба да се подобри?), можности (какви можности овозможуваат прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?)и закани (кои се потенцијалните проблеми и ризици со кои се соочува компанијата доколку прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата не се применуваат соодветно?).

Резултати од SWOT анализата:

РЕЗУЛТАТИ ОД SWOT АНАЛИЗАТА

III1.1. Резултати од SWOT анализатаодЦентрален Регистар

ПРЕДНОСТИ – кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?

- водење сметка за здравјето и безбедноста на вработените,
- доследност припримена на законските прописи,
- превенција и сведување на минимум на повредите на работното место,
-справување со ризиците и сведување на ризикот до прифатливо ниво,
-зголемена безбедност,
-непречено, целосно и ефикасно одвивање на работните процеси во компанијата,
-активна и континуирана вклученост, координација и меѓусебна информираност на работодавачите и вработените, т.н. социјално партнерство,
- позитивна работна атмосфера,
- зголемена мотивација за работа,
- поголема продуктивност и успешност во работата.

МОЖНОСТИ- какви можности овозможуваат прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?

- можност за подобрување на работната средина и инвестиции,
- можност за подобрување на компетенциите на вработените од областа на БЗР,
- брзи реакции во случај на инцидентни случаи,
- зголемена безбедност, заштита, спасување,
- заштита на здравјето и безбедноста на вработените,
- социјална, ментална и физичка благосостојба - интеракција со други научни области,
- можност за зголемена соработка во институцијата,
- посветеност и одговорно работење,
- примена на највисоки стандарди од аспект на здравјето ми безбедноста,
- можност да се води грижа за своите активности да се безбедни за вработените,
- континуирано подобрување и соодветна употреба на менаџмент ресурсите за работите поврзани соБЗР.

SWOT

НЕДОСТАТОЦИ – кои фактори имаат негативно влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата? Што треба да се подобри?

- недоволна свест и посветеност на раководството за аспектите поврзани со БЗР,
- несоодветни работни услови,
- недостаток на финансиски средства за унапредување на работните услови и други инвестиции поврзани со БЗР,
- немање механизми за следење и контрола на реализација на целите,
- потреба од прилагодување врз основа на работните услови,
- потреба од континуирано запознавање на вработените со прописите и принципите за безбедност при работа, како и постојана контрола на примената на истите од страна на вработените,
- потреба од поголема посветеност на вработените,
- потреба од поголема етичка и правна одговорност на вработените и компаниите,
- потреба од дефинирање на мерливи цели за БЗР.

ЗАКАНИ, РИЗИЦИ – кои се потенцијалните проблеми и ризици со кои се соочува компанијата доколку прописите и принципите за безбедност при работа во компанијатане се применуваат соодветно?

- исполнување на законските обврски само формално, заради избегнување на проблеми со инспекциските органи,
- недоволна посветеност, свесност и ангажираност на раководството за областите поврзани со здравјето и безбедноста при работа,
- се загрозува безбедноста на вработените, се зголемува можноста за материјални штети и сл.,
- ненавремена реализација на активностите во компанијата,
- непогодни физички и ментални фактори на работа кои влијаат врз здравјето и кои се директно поврзани со безбедноста и хигиената,
- несреќи при работа,
- професионални болести,
- зголемен ризик, загрозување на безбедноста.

III1.2. Резултати од SWOT анализатаод Министерство за труд и социјална политика

ПРЕДНОСТИ – кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?
- побезбедни услови за работа на вработените со што се зголемува степенот на продуктивност и ефикасност при работењето,
- зачувување на човечките животи и животната средина,
- вработените се заштитетни од аспект на здравјето,
- нивото на безбедност е повисоко,
- зголемена мотивација за работа,
- навремена анализа на можните опасности,
- утврдување на степенот на ризикот,
- реализација на усвоената политика и цели за заштита на здравјето и безбедноста при работа,
- интерни проверки на системот за БЗР,
- спроведување превентивни мерки, корективни мерки и мерки за подобрување,
- обука на вработените.

МОЖНОСТИ- какви можности овозможуваат прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?
- Поголема одговорност на вработените,
- одговорност при примање и пренесување на информации,
- правилно користење на соодветните знаења и способности,
- почитување на правилата за однесување,
- можност за управување со ризична ситуација,
- мотивација за работа,
- одговорност при раководење,
- оптимална продуктивност во работата на компанијата,
- градење имиџ на општесвено-одговорна компанија
- квалитетно извршување на работните задачи,
- можност вработените да се третираат како важен фактор за успех на институцијата,
- можност за мотивација на вработените,
- можност за обука на вработените,
- намалување на можноста за настанување инциденти.

SWOT

НЕДОСТАТОЦИ – кои фактори имаат негативно влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата? Што треба да се подобри?
- опасни површини
- работа во ограничен или опасен простор
- користење на несоодветни средства и опрема за лична заштита при работа, кои може да ги оптеретуваат вработените,
- изложеност на штетности од хемиски фактори (вдишување, гушење и сл.), прашина, димови, изгореници, труење, физички фактори (бучава, вибрации, лоши временски услови и сл.),фактори кои не се во согласност со прописите,
- лошо менаџирање во компанијата,
- негрижа за вработените,
- недостаток на средства,
- потреба од дефинирани превентивни, корективни мерки и мерки за континуирано подобрување на БЗР,
- потреба од понатамошен развој на системот за управување со БЗР и доусовршување.

ЗАКАНИ, РИЗИЦИ – кои се потенцијалните проблеми и ризици со кои се соочува компанијата доколку прописите и принципите за безбедност при работа во компанијатане се применуваат соодветно?
- повреди и несреќи на работното место,
- мали повреди (без боледување),
- значајни повреди (медицински третман и боледување),
- сериозни (повреди со сериозни последици, хоспитализација, можен инвалидитет),
- многу сериозни (еден смртен случај),
- катастрофални (повеќе смртни случаи),
- несигурност и недоверба во компанијата,
- финансиски загуби,
- отсуства на вработени заради несоодветна грижа, чести боледувања,
- помал степен на реализација на работните задачи, немотивираност, лоша работна клима,
- намалување на бројот на вработени,
- нарушени меѓучовечки односи.

III1.3. Резултати од SWOT анализатаод АРЦ Аутомотив Македонија

ПРЕДНОСТИ – кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?
- едукација на кадри, размена на искуства,
- подобрување на условите за работа, примена на иновации,
- превенција,
- чување и унапредување на здравјето и безбедноста на вработените како основно човеково право,
- успешна работа и оптимална продуктивност на компанијата,
-заштита на вработените од повреда на работното место или заштита од професионално заболување,
- спречување и намалување на повредите на работното место, професионалните болести и други болести,
-непречено одвивање на работните процеси во институцијата,
- почитување на стандардите за БЗР,
- идентификување на опасности,
- процена на ризици.

МОЖНОСТИ- какви можности овозможуваат прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?
- можности за усовршување на кодексите за работа,
- релизација на пропишаните услови за БЗР во работната средина,
- навремена процена на ризиците и можност за нивно избегнување,
- замена на опасното со помалку опасното,
- избор на соодветна опрема и заштитни средства,
- запознавање на сите вработени со процедурите и примена на истите,
- спроведување на обуки за нововработените,
- спроведување на анализа на ризици,
- изготвување на План за следење и мерење на влијанието за заштита на здравјето и безбедноста,
- спроведување на превентивни и корективни мерки,
- зголемување на компетенциите на вработените,
- можност за целосно, ефикасно, навремено, рационално, стручно и законско извршување на работите,
- примена на највисоки стандради од областа на БЗР.

SWOT

НЕДОСТАТОЦИ – кои фактори имаат негативно влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата? Што треба да се подобри?
- несоодветни програми,
- урнисана работна атмосфера,
- неквалитетно управување со институцијата,
- оштетување на здравјето,
- повреди на работа, професионални болести и болести во врска со работата,
- поставување и одржување на вработените во работна средина прилагодена на нивните физиолошки и психолошки потреби,
- прилагодување на работата кон човекот и човекот кон работата,
- подобрување на политиката за персонал, менаџерските системи, политиките за обука и квалитетно управување на фирмата,
- ризичните фактори, соодветни упатства за БЗР,
- етичка и правна одговорност на вработените,
- инструкции и известување на вработените за ризиците.

ЗАКАНИ, РИЗИЦИ – кои се потенцијалните проблеми и ризици со кои се соочува компанијата доколку прописите и принципите за безбедност при работа во компанијатане се применуваат соодветно?
- повреди на вработените,
- несоодветни мерки и стратегии за спречување на повредите, недостаток на обуки за вработените,
- несоодветна контрола за намалување или елиминирање на опасностите,
- специфични проблеми со кои се соочуваат вработените,
- изложеност на вработените на ризик и можни повреди, професионални болести, оштетувања,
- непочитување на законските прописи,
- намалување или губење на способноста за работа,
- несоодветни работни услови,
- несоодветна положба на телото,
- недоволна посветеност и ангажираност на одговорните,

III1.4. Сумирани резултати од SWOT анализата во сите три институции

Според SWOT анализата во сите три институции, констатиравме дека, Во однос на прашањето, кои се предностите, односно кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата, при сумирање на одговорите на испитаниците, констатиравме дека, имаидентични и слични одговори, како што се следниве:

- водење сметка за здравјето на вработените, здрави и безбедни вработени,

- зголемена безбедност за вработените,заштита од повреда на работното место, заштита од професионално заболување,

- доследна примена на законските прописи и правилници,

-превенција и сведување на минимум на повредите на работното место, професионалните болести и други болести кои се поврзани со работата,

- справување со ризиците и сведување на ризикот до прифатливо ниво од аспект на здравјето и безбедноста на вработените,

- непречено, целосно и ефикасно одвивање на работните процеси во компанијата,

- позитивна работна клима, зголемена мотивација за работа, зголемена креативност и иновативност,

- активна и континуирана вклученост, координација, соработка и меѓусебна информираност на вработените и работодавачите, размена на искуства, т.н. социјално партнерство,

- остварување на побезбедни услови за работа на вработените со што се зголемува степенот на реализација и ефикасност при работењето,

- зачувување на човечките животи и животната средина,

- вработените се заштитени од аспект на здравјето, со зголемена продуктивност во однос на работата и нивото на безбедност е повисоко,

- навремена анализа на можните опасности и процена на ризикот,

- реализација на усвоената политика и цели за заштита на здравјето и безбедноста при работа,

- интерни проверки на системот за заштита на здравје и безбедност при работа,

- спроведување корективни мерки и мерки за подобрување,

- обука на вработените, едукација на кадри,
- подобрување на услови на работа како превенција,
- позитивна стратегија со вклучување на сите органи во државата.

Оттука, може да се заклучи дека заедничкиот став на испитаниците, во однос на прашањето, кои се предностите, односно кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата, е:чувањето и унапредувањето на здравјето и безбедноста на вработените како едно од основните човекови права е предуслов за успешна работа и оптимална продуктивност, кое со примена на прописите и принципите ќе придонесе за заштита на вработените. Прописите и принципите за БЗР го пропишуваат начинот на управување со заштитата на здравјето и безбедноста при работа на вработените, лица со договор, деловни партнери и сите други кои може да влијаат на процесите кои се спроведуваат во компанијата, почнувајќи од идентификување и пратење на законските регулативи, идентификување на опасности, процена на ризици, дефинирање на начин за управување со процесите, дефинирање на начин за реагирање во инцидентни ситуации, па се до пратење на резултот на заштита на здравјето и безбедноста при работа.

Во однос на прашањето, кои се недостатоците (кои фактори имаатнегативно влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата? Што треба да се подобри?), ги сумиравме следните одговори на испитаниците:

- недоволна свест и посветеност на раководството за аспектите поврзани со БЗР,
- неприлагоденост на работните услови, што предизвикува оштетување на здравјето, повреди на работа и професионални болести,
- опасни површини, работа во ограничен или опасен простор предизвикан од хемиски фактори, физички фактори и сл.,
- неправилно користење на работната опрема,
- непочитување на правилата и прописите во компанијата, неисполнување на законските норми, несоодветно планирање на средствата за примена на истите,
- несоодветен систем на управување во компанијата, несоодветни програми за БЗР и политики за обука на вработените, неквалитетно менаџирање со фирмата,

- користење на несоодветни средства и опрема за лична заштита кои ги оптоваруваат вработените,

- издвојување на минимум финансиски средства за унапредување на условите за работа и друго инвестирање поврзано со БЗР,

- примена на факторите кои не се во согласност со пропишаните законски стандарди за работа,

- недостаток на механизми за следење и контрола на ризици.

• Што треба да се подобри?

- континуирано запознавање на вработените со прописите и принципите за безбедност при работа, посветеност на вработените, како и постојана контрола на примената на истите,

- подигнување на свеста кај вработените за важноста на БЗР,

- поголема посветеност на менаџментот за БЗР,

- овозможување непречена работа на компанијата, редовно одржување и реконструирање на деловниот простор, подобрување на условите за работа и работната средина на сите нивоа во организацијата,

- етичка и правна одговорност на вработените, работодавачите и компанијата воопшто,

- психофизичка грижа за работникот од страна на компанијата, што е основно човеково право и елементарен предуслов за успешна работа и оптимална продуктивност,

- план за примена на превентивни мерки и мерки за континуирано подобрување за понатамошен развој на системот за управување со заштита на здравје и безбедност при работа, кои ќе се исполнат во целост,

- прилагодување на човекот кон работата и обратно, одржување на работната средина,

- поттикнување позитивна општествена клима,

- процена на ризичните фактори,

- обезбедување соодветни упатства, инструкции и известувања за вработените за ризиците кои произлегуваат од секое работно место и инструкции и упатства како да се заштитат од истите,

- воведување на нови мерки и техники за подобрување на БЗР.

Во однос на прашањето, кои се можности (какви можности овозможуваат прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?), најзачестени ставови на испитаниците беа следните:

- можност за подобрување на инфраструктурата и работната средина и инвестиции,
- информираност, советување, обука на вработените и континуирано подобрување на нивните компетенции од областа на БЗР,
- намалување на можноста за настанување на инциденти и брзи реакции во случај на инцидентни случаи,
- зголемена безбедност, заштита и спасување,
- заштита на здравјето и безбедноста на вработените,
- социјална, ментална и физичка благосостојба на вработените,
- одговорност на вработените, нивните претставници, менаџерите и работодавачите при примање и пренесување на информациите, користење на соодветни знаења и вештини, одговорност кон правилата на однесување, одговорност при раководење, одговорност за брза измена на работна процедура, интензитет на работа, управување со конфликтни ситуации и сл.,
- можност за примена на највисоки стандарди од аспект на БЗР, обезбедување на пропишаните услови за БЗР во работната средина,
- зголемена мотивација за работа,
- оптимална продуктивност во работата на компанијата, квалитетно извршување на работните задачи, како и имиџ на општествено-одговорна компанија,
- обезбедување на соодветни средства и опрема за лична заштита при работа, нивно редовно одржување, испитување и сл.
- можност вработените да се третираат како важен фактор за успех на компанијата,
- можност за обезбедување на вработените, клиентите, соработниците и сите посетители на компанијата,
- донесување одлуки за евентуални промени во политиката на компанијата, целите и други потребни елементи на системот за управување со БЗР,
- можност за анализа и проценка на ризиците и нивно избегнување или справување со истите од самиот почеток, замена на опасното со помалку опасното, со цел помали последици по здравјето и безбедноста на вработените,

- работодавачот да обезбеди овластени правни или физички лица за БЗР утврдени со Законот за БЗР, доколку нема соодветни стручни вработени и техничка опрема таквите работи и обврски самостојно да ги извршува,

- право на вработените за да се заштитат од ризиците на работното место,

- измена на кодексите за работа, за однесување, измена на законските прописи и принципи во врска со безбедноста и здравјето при работа и работната средина,

- изготвување на план за следење и мерење на влијанието на одредени фактори врз БЗР, спроведување на превентивни мерки,

- соработка со Меѓународниот систем на трудот,

- можност за целосно, ефикасно, навремено, рационално, стручно и законско извршување на работите.

Во однос на прашањето,кои се заканите, кои се потенцијалните проблеми и ризици со кои се соочува компанијата доколку прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата не се применуваат соодветно, при сумирање на одговорите на испитаниците, ги констатиравме следните заеднички ставови:

- формално исполнување на законските обврски, само заради избегнување на проблеми со инспекциските органи,

- недоволна посветеност, свесност и ангажираност на раководството за областите поврзани со здравје и безбедност при работа,

- непочитување на законските и подзаконските акти, прописите, мерките и стратегиите за да се спречат, намалат, контролираат или елиминираат опасностите, ризиците за работа,

- примена на несоодветни санкции (глоби) од надлежни инспекциски органи или надлежни јавно-обвинителски и судски органи,

- загрозување на здравјето и безбедноста на вработените, зголемена можност за материјални штети и сл.,

- неодговорно однесување на вработените,

- специфични проблеми со кои се соочуваат вработените (сезонска работа, работна во неформалната економија, јазична бариера, изложеност на нова технологија, семејно нарушување, социјално и здравствено неосигурани, стрес, насилство и сл.),

- изложеност на вработените на ризик и можни повреди, професионални болести и оштетувања,

- ненавремена реализација на активностите заради отсуство на вработени,

- недостаток на обука за сите вработени во врска со потребите и одговорностите за управување со БЗР,

- намалување или губење на способност за работа на вработените,

- стари објекти за работа, оштетени просторни услови (опасност од директен допир со делови од електрична инсталација и опрема под напон, несоодветна или недоволна осветленост, несоодветна положба на телото, директна изложеност на климатски промени и сл.) кои што не обезбедуваат здрава и безбедна работна средина,

- несоодветна процена на ризиците,

- прикривање на податоци во однос на штетното влијание на одредени физички, хемиски, биолошки фактори и сл.,

- несигурност и недоверба во компанијата, нарушување на имиџот,

- помал степен на реализација на работните задачи, немотивираност, намалување на бројот на вработени, нарушени меѓучовечки односи, непријатна работна атмосфера,

- финансиски загуби,

- повреди и несреќи на работното место:

- мали повреди (без боледување),

- значајни повреди (медицински третман и боледување),

- сериозни повреди (повреди со сериозни последици, хоспитализација, можен инвалидитет),

- многу сериозни повреди (еден смртен случај),

- катастрофални повреди (повеќекратен смртен исход).

Приказ на SWOT матрица- сумирани резултати од сите три компаниии:

SWOT

ПРЕДНОСТИ – кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?

- здрави и безбедни вработени,
- заштита од повреда на работното место, превенција, заштита од професионално заболување,
- процена на ризиците,
- позитивна работна клима, подобри услови за работа, зголемена мотивација за работа, зголемена креативност и иновативност, продуктивна работа на компанијата,
- непречено, целосно и ефикасно одвивање на работните процеси во компанијата,
-активна и континуирана вклученост, координација, соработка и меѓусебна информираност на вработеноте и работодавачите, размена на искуства, т.н. социјално партнерство,
- зачувување на човечките животи и животната средина,
- реализација на усвоената политика и цели за заштита на здравјето и безбедноста при работа,
- обука на вработените, едукација на кадри,
- позитивна стратегија со вклучување на сите органи во државата.

МОЖНОСТИ- какви можности овозможуваат прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?

- можност за подобрување на работната средина и инвестиции,
- можност за информирање, советување, обука на вработените и континуирано подобрување на нивните компетенции од областа на БЗР,
- намалување на можноста за настанување на инциденти и брзи реакции,
- зголемена безбедност, заштита на здравјето, превенција и спасување,
- социјална, ментална и физичка благосостојба на вработените,
- одговорност на вработените, менаџерите и работодавачите,
- зголемена мотивација за работа, оптимална продуктивност во работата на компанијата, квалитетно извршување на работните задачи,
- обезбедување на соодветни средства и опрема за лична заштита при работа,
- можност за анализа и проценка на ризиците,
- обезбедување на овластени правни или физички лица за БЗР утврдени со Закон,
- изготвување на план за следење и мерење на влијанието на одредени фактори врз БЗР, спроведување на превентивни мерки,
- можност за целосно, ефикасно, рационално, стручно и законско извршување на работите.

НЕДОСТАТОЦИ – кои фактори имаат негативно влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата

- недоволна свест и посветеност на раководството за аспектите поврзани со БЗР,
- неприлагоденост на работните услови, неправилно користење на работната опрема, што предизвикува оштетување на здравјето, повреди на работа и професионални болести,
- непочитување на правилата и прописите во компанијата, неисполнување на законските норми, несоодветно планирање на средствата за примена на истите, неодговорност,
- несоодветен систем на управување во компанијата, несоодветни програми за БЗР и политики за обука на вработените, неквалитетно менаџирање со фирмата,
- недостаток на механизми за следење и контрола на ризици.

- Што треба да се подобри?

- континуирано запознавање на вработените со прописите и принципите за безбедност при работа, посветеност на вработените, како и постојана контрола на примената на истите, подигнување на свеста кај вработените за важноста на БЗР, обуки, поголема посветеност на менаџментот за БЗР,
- овозможување непречена работа на компанијата, редовно одржување и реконструирање на деловниот простор, подобрување на условите за работа и работната средина на сите нивоа во организацијата,
- етичка и правна одговорност на вработените, работодавачите и компанијата воопшто,
- психофизичка грижа за работникот
- план за примена на превентивни мерки и мерки за континуирано подобрување за понатамошен развој на системот за управување со заштита на здравје и безбедност при работа, кои ќе се исполнат во целост.

ЗАКАНИ, РИЗИЦИ – кои се потенцијалните проблеми и ризици со кои се соочува компанијата доколку прописите и принципите за безбедност при работа во компанијатане се применуваат соодветно?

- непочитување на законските и подзаконските акти, формално исполнување на законските обврски,
- недоволна посветеност, свесност и ангажираност на раководството,
- примена на несоодветни санкции (глоби) од надлежни инспекциски органи,
- неодговорно однесување на вработените,
- несоодветна процена на ризиците, изложеност на вработените на ризик и можни повреди, професионални болести и оштетувања,
- недостаток на обука за сите вработени,
- стари објекти за работа, оштетени просторни услови,
- намалена продуктивност, немотивираност, намалување на бројот на вработени, нарушени меѓучовечки односи, непријатна работна атмосфера, финансиски загуби, зголемена можност за материјални штети,
- загрозување на здравјето и безбедноста на вработените и повреди и несреќи на работното место: мали повреди (без боледување), значајни повреди (медицински третман и боледување), сериозни повреди (повреди со сериозни последици, хоспитализација, можен инвалидитет),многу сериозни повреди (еден смртен случај),катастрофални повреди (повеќекратен смртен исход).

III.2. Осврт кон поставените хипотези

Хипотезите во ова истражување ни овозможија да го организираме истражувањето и да се насочиме кон обработката на резултатите од истото. Анализата на хипотезите е реализирана врз основа на обработката на одговорите од SWOT анализата. Пред да започнеме со истражувањето ги поставивме следниве хипотези:

Општа хипотеза:

Прописите и принципите за безбедност при работа во нашата држава во споредба со истите во Европската Унија се слични, односно дел од нив се произлезени од Повелбата на Европската Унија, дел од нив се заеднички и се поклопуваат, односно се идентични и имаат позитивно влијание врз работата воопшто.

Посебни хипотези:

- Прописите и принципите за безбедност при работа се застапени и се почитуваат, а тоа резултира со позитивна клима за работа;
- Вработените чии работодавци се грижат за безбедноста при работата имаат поголема мотивација за работа;
- Внатрешната мотивација влијае позитивно врз продуктивноста, ефективноста, ефикасноста и профитот во работата воопшто.

Првата хипотеза според која, Прописите и принципите за безбедност при работа се застапени и се почитуваат, а тоа резултира со позитивна клима за работа, *делумносе прифаќа.*Тоа го заклучивме, врз основа на теретскиот дел од овој труд, но и врз основа на SWOT анализата, каде што забележавме дека, во институциите во кои што се почитуваат прописите за безбедност при работа, владее добра работна атмосфера, со добри интерперсонални односи меѓу вработените, меѓу вработените и менаџерот, постои добра соработка, добра интерна комуникација, разбирање и почит како меѓу вработените, така и меѓу вработените и менаџерот, добра тимска работа, односно социјално партнерство и сл., а сето тоа се рефлектира на работата на институциите, на мотивацијата на вработените, задоволството од работата и остварување на позитивен имиџ на компанијата воопшто.

Соработката помеѓу менаџментот и вработените или нивните претставници во рамките на институциите претставува суштински елемент на превенција од несреќи и заболувања на работното место. Учеството е основно право на вработените, а исто така и

нивна должност. Учеството на вработените се идентификува како клучен предуслов за успешно управување со безбедноста и здравјето при работа и главен фактор кој придонесува за намалување на професионалните заболувања и повреди при работа.

Законските одредби предвидуваат одговорност како за работодавачите, така и за вработените, кои се должни да ги почитуваат мерките, како и да го информираат работодавачот за ризиците. Ефикасната примена на овие одредби повторно е предизвик пред македонската пракса, бидејќи многу често вработените не ги почитуваат обврските за лична заштита, како и мерките за општа заштита на работното место. За ова говорат поголем број статистички податоци, особено во делот на градежниот сектор, каде што не ретко се случуваат смртни случаи кои се предизвикани заради непочитување на мерките за безбедност и здравје при работа од страна на вработените. Оттука, потребни се законски промени на одредбите за одговорност на вработените во случај на непочитување на одредбите за БЗР, како и воспоставување на ефикасен систем на контрола и надзор, особено во градежниот сектор, кој треба да се темели на независни контроли и нови начини на организирање на работните процеси со висок ризик. Постоење на посебен независен орган кој ќе контролира во делот на почитување на спроведувањето на заштита при работа е едно од можните решенија.

Главен проблем при примената на прописите за безбедност и здравје при работа е човечкиот фактор кој е детерминиран од неколку подгрупи, како што се: финансискиот фактор, едукативниот фактор, фактор на свест и етичко-морален кодекс и одговорноста како фактор.

Финансискиот аспект е клучен фактор кој спречува развивање и примена на ефикасен систем на БЗР во земјава. Потребно е директна финансиска помош од страна на државата во стимулирање на превентивниот аспект на БЗР на компаниско ниво.

Едукацијата е исто така многу важна, а истата е и обврска на работодавачот. Потребно е имплементирање на посебни едукативни програми за претставниците на синдикатите и тренинзи на синдикалните членови, но и развој на програма за едукација на менаџери во мали, средни и големи компании, кој ќе помогнат за имплементација на мерките за безбедност пред почнување со бизнисот и во текот на работењето.

Свеста како фактор е поврзана со едукативниот процес, но и разбирањето на одговорноста како етичко-морален комплекс на личноста, во системот на примена на

мерките за БЗР. Недостаток на разбирањето на значењето на превенцијата од повреди, професионални болести и смрт на работните места (како последица на несреќа или повреда) претставува значаен негативен фактор во примената на нормите предвидени во целокупниот правен систем за БЗР. Законските одредби иако имаат голем број на недостатоци, најголем удар добиваат токму од непримената или делумна примена во пракса, која во многу случаи е резултат на немањето свесност и одговорност за значењето на системот на БЗР, како и нискиот етичко-морален профил на личноста (незрелоста) која е одговорна за примена на мерките за БЗР. Тоа во многу случаи е работодавачот, но се јавува и работникот, како и вработените во надлежните државни органи за надзор и конторла на примената на одредбите за БЗР.

Одговорноста е последната алка на одбраната на системот на БЗР во смисла на неговата целосна примена. Одговорноста е насочена кон работодавачот. Сепак, не смее да се дозволи да има поделена одговорност помеѓу нработникот и работодавачот во однос на обезбедување на здрави работни места со примена на заштитни мерки при работата. Но, работникот треба да има поголема одговорност во однос на почитувањето на мерките за БЗР, преточени преку конкретни правни одредби во Законот за безбедност и здравје при работа, со цел зголемување на почитувањето на одредбите.

„Во периодот од 2007 до 2019 година, истражувањата покажуваат дека, од отпочнувањето со примена на Законот за безбедност и здравје при работа, не е постигнат очекуваниот и посакуван прогрес во унапредувањето на условите во работната средина и превенција на професионалните болести и повреди на работа“.[39] Целокупната стручна работа во компаниите согласно Законот за безбедност и заштита при работа е препуштена на стручни лица и/или овластени правни субјекти за безбедност на работа. Тоа е добро решение, но тоа што недостасува при примената на овие одредби е постоењето на интегриран образовен и едукативен систем со јасни и претходно утврдени правила, мерила и критериуми, преточени преку формално академско образование во областа на безбедноста и здравјето при работа.

При имплементација на системот за безбедност и здравје при работа и во обезбедувањето на професионалното здравје се вклучени овластени установи за медицина

[39]Годишен извештај за 2010-2019 г., *Смртни случаи, повреди и несреќи при работа*, Македонско здружение за заштита при работа, Скопје, стр. 18

на труд, во чија работа задолжително е ангажиран доктор специјалист по медицина на труд. Основна функција на медицината на трудот во системот на БЗР е да придонесе кон зајакнување на превентивните мерки, а потоа кон санација на последиците од непримена на истите. Оваа улога пред сѐ се изразува преку советување на работниците, работодавачите и нивните претставници. Оваа институција во македонски рамки е независна и самостојна во делувањето кон сите субјекти на работниот однос. Преку редовни прегледи кои претставуваат законска обврска, лекарите во медицината на трудот ја следат здравствената состојба на работниците, како и нивната способност за вршење на работа при нивното вработување. Исто така, постојат и „вонредни“ прегледи за работници кои работат на ризични работи или се распоредени на посебни работни места. Покрај ова, медицината на трудот согласно законот потребно е да даде одредена техничка помош на претпријатијата доколку тоа е потребно. Меѓутоа, во пракса улогата на медицината на трудот кај нас е прилично ограничена и не е во соодветство со Конвенцијата 161 при МОТ од аспект на тоа што овие институции не функционираат во рамките на компаниите и работодавачот (како што предвидува Конвенцијата), туку се посебно издвоени. Од друга страна, редовните и вонредните здравствени прегледи многу често се сведуваат на формалност, каде не се проверува здравјето на вработените детално и соодветно на веќе препознаените ризици на конкретното работно место, туку е оставено работодавачот да одбере одредена понуда од давател на услуга за медицински прглед, која не е секогаш квалитетна и соодветна. Овде потребни се законски измени за воспоставување ефикасен систем на медицина на трудот, кој ќе има пред сѐ превентивна улога, а согласно Конвенцијата 161 на МОТ.

Според македонскиот правен систем клучна улога при примената на системот на БЗР има трудовиот инспекторат, односно инспекцискиот надзор. Тоа е предвидено согласно Законот за работни односи (член 256), според Законот за инспекција на трудот (член 1), како и согласно Законот за безбедност и здравје при работа (член 48). Инспекторот на трудот има релативно широки овластувања во однос на постапувањата доколку детектира неправилности при имплементација на системот на БЗР кај работодавачот, така што едно од можните решенија е да донесе решение со кое ја забранува работата на работодавачот (член 49, став 2). Но, контролата и надзорот при примената на прописите за БЗР како клучен сегмент во функционирање на системот се

соочува со бројни предизвици. Најнапред постои недостаток на инспектори во однос на бројот на правни субјекти кои треба да се контролираат. Овој проблем станува хроничен и резултира со квантитативен и квалитативен пад на квалитетот на надзорот. Од друга страна, инспекторите имаат потреба од едукации и тренинзи за зајакнување на нивните лични компетенции. Исто така, недостасува унифицирана пракса на постапување на територијата на целата земја, што е исто така проблем кој се појавува при надзорот на системот на БЗР со цел непристрастност и стручно постапување.

Втората хипотеза, Вработените чии работодавци се грижат за безбедноста при работата имаат поголема мотивација за работа, *се прифаќа*. До оваа констатција дојдовме преку SWOT анализата, каде што е појаснето дека, вработените имаат потреба од грижа за нивното психо-физичко здравје, имаат потреба од чувството на сигурност и безбедност на работното место, имаат потреба од внимание и посветеност на работодавачите кон нивното здравје и безбедност. Само здрав работник може да биде продуктивен, односно здрав и мотивиран работник може да произведе квалитетен производ или да дава квалитетни услуги. За работодавачот да има здрав и мотивиран работник неопходно е да преземе превентивни мерки и активности за безбедност и здравје при работа. Одговорност на работодавачите е да осигураат дека, работната средина е безбедна и здрава. Тие мора да ги спречат и заштитат работниците од ризиците на работното место. Работодавачот мора на секој вработен да му обезбеди соодветни обуки за БЗР: при вработување, во случај на преместување на ново работно место, во случај на воведување на нова технологија или нови средства за работа и во случај на секоја измена која може да го промени нивото на безбедност и здравје при работа. Покрај оваа обука, работодавачот утврдува задолжителни редовни теоретски и практични испити за безбедно извршување на работата за сите вработени на работното место каде што е констатирана зголемена опасност од повреда и нарушување на здравјето при процена на ризикот, како и за сите оние вработени на работни места каде што е зголемен бројот на случаи на повреда при работа и загрозување на здравјето. За овие вработени, работодавачот е должен на секои три години да им обезбеди проверка на оспособеноста за безбедност и здравје при работа, на товар на работодавачот.

Фокусот кон здравјето и безбедноста на работниците, овозможува подобрување на ефикасноста на работењето, како и нивна заштита. Придобивкитеод заштитата на

вработените вклучуваат: намалени трошоци и намалени ризици, стапките на отсуство и на напуштање на компанијата од страна на вработените се пониски, има помалку несреќи, се намалуваат заканите од правни дејства; осигурување на подобар деловен континуитет, со што се зголемува мотивацијата за работа кај вработените, нивната продуктивност – преку одбегнување на инциденти, несреќи, дефекти и падови на процесот, профитот на компанијата расте; подобар рејтинг и подобар углед помеѓу добавувачите, клиентите и другите партнери.

Третата хипотеза, Внатрешната мотивација влијае позитивно врз продуктивноста, ефективноста, ефикасноста и профитот во работата воопшто, се прифаќа. Мотивиран работник произведува квалитет и квантитет и дава квалитетни услуги. За да имаме мотивиран работник, работодавачот потребно е истиот соодветно да го награди со плата и други надоместоци кои му следуваат, како и за особен придонес за подобрувањето на безбедноста и здравјето при работа. Доколку во производниот процес има вработени со повреди, професионални болести и болести во врска со работата ќе има отсуства од работа и трошоци за работодавачот, кој за завршување на работата ќе мора да ангажира и други вработени, што воопшто не е лесен и брз процес, кој ќе доведе до намалена продуктувност во компанијата.

Мотивацијата е еден од основните фактори за успешно извршување на задачите од страна на вработените, а со тоа и остварување на целите на компанијата. За да може компанијата да ги оствари своите цели, работодавачот мора да води сметка за своите вработени, да ги разбере нивните потреби, да им обезбеди чувство на заштита и сигурност, да ги мотивира, да создаде услови тие самите да се мотивираат, за да може да се изгради состојба во која вработените ќе ја почуствуваат компанијата како свој дом и како дел од себе. Мотивацијата е онаа движечка сила која ги поттикнува вработените на одредени однесувања кои што се рефлектираат во нивното работење и продуктивност. Всушност, мотивацијата е фактор кој го поттикнува, охрабрува, насочува, одржува однесувањето на вработените и создава кај нив желба и волја да работат продуктивно и да придонесат за успех на целата компанија.

Теориите за односите на работата и мотивацијата, како и факторите кои допринесуваат за нејзиното развивање говорат дека, централен поим на мотивацијата се интерперсоналните односи во работниот процес, кои се претпоставка за успешна и

инспиративна работа. Докажано е дека, вклученоста и ангажираноста на работодавачите при обезбедувањето на сигурност и заштита на вработените, позитивно корелира со целите на компанијата, целите за постигнување успеси, способностите и климата во компанијата. Значењето на интерперсоналните односи помеѓу работодавачите и вработените се согледува и во социо-емоционалната клима, односно можностите за воспоставување на меѓусебни соработнички односи во текот на работните активности што влијае на поттикнување на мотивацијата и зголемување на успехот во работењето.

Општеството денес е општество на организација, а човечкиот потенцијал има сè поголемо значење и станува еден од најзначајните фактори на секоја организација. Секоја организација работи со цел да ги задоволи заедничките потреби на сите нејзини вработени членови. Психологијата во организациите налага одредени законитости и грижа за своите вработени, чија што најголема заслуга е позитивното дејствување во организацијата. Целта на организацијата е да ги разбере човечките интереси, работната одговорност и оптовареност, но и да ја поттикне нивната мотивација, ентузијазам и посветеноста кон работата.

ЗАКЛУЧОК

Врз основа на податоците изложени во овој магистерски труд, евидентен е заклучокот дека примената на прописите и принципите за безбедност и заштита при работа е неминовна и дека во најголем дел постои усогласеност на нашите прописи и принципи со прописите и принципите на Европската Унија.Исто така, забележавме дека, продуктивен став и одговорен пристап кон проблемите за безбедноста и здравјето при работа на вработените, всушност е она што е потребно да се развие кај компаниите, со цел да ги користат предностите кои произлегуваат од грижата и одговорното однесување кон работната средина.

Заштита при работа, односно безбедноста и здравјето при работа како збир на мерки, нормативи и стандарди пропишани за создавање на безбедносни услови за работа претставува уставна категорија.

Безбедноста и здравјето при работа со нашата легислатива е концептирана како составен дел на организацијата на работата и на работниот процес и врз таа основа се обезбедува за секој вработен и за секоја корисна работа, без оглед на видот и сложеноста на работата, што е во согласност со уставното начело за правото на секој вработен на заштита при работа.

Правото за здравје и правото за безбедност при работа се универзални човекови и работни права. Поради тоа, Меѓународната организација на трудот (МОТ) од своето постоење до денес има усвоено и објавено 187 Декларации и 198 препораки од областа на здравјето и безбедноста на работа.

Неспорно е дека секоја работа, во поголем или помал степен, носи ризик и опасност по здравјето и животот на вработените. Заканите и ризиците по човечкото здравје се секогаш наметната и несакана ситуација, независно од тоа дали доаѓаат од работната средина или поради неорганизирана внатрешната состојба на системот за БЗР, неопходно е совладувањето на ризиците и опасностите по безбедноста и здравјето на човекот да се започне да се реализира со помош на сите вработени во некој систем или деловен субјект. Грижата за безбедноста и здравјето на вработените е една од најзначајните активности на менаџментот. Станува збор за функција која непосредно се одразува на индивидуалната и организационата успешност, трошоците и зачувувањето на човечкиот потенцијал во

организацијата. Освен тоа, грижата за заштита и здравјето на вработените допринесува до поголемо задоволство на вработените, зголемена продуктивност и зголемена заинтересираност за остварување на организационите цели и интереси.

Во модерните, функционални и хармонизирани системи за здравје и безбедност при работа, какви што се воспоставени во многу развиени земји и во сите земји – членки на ЕУ, базично се ориентирани кон потребата за сочувување и зголемување на економските интереси на работодавачите, поради тоа како неминовност се наметнува што побрзо имплементирање на европското законодавство, нормите и стандардите на Европската Унија, Меѓународната организација на трудот и Светската здравствена организација во областа на безбедноста при работа и здравјето на вработените.

Европската безбедност за здравје при работа и нејзините партнери во повеќе од 30 земји координираат Кампања за здрави работни места и поддржуваат широк опсег на активности на национално и европско ниво. Така, 28 април е одбележан како ден за безбедност и заштита на здравјето при работа. Кампањите кои се насочени кон заштита на безбедноста и здравјето при работа, ја зголемуваат свеста за важноста на лидерството во БЗР и учеството на вработените за спречување на несреќи и болести поврзани со работата.

Европската агенција за безбедност и здравје при работа (EU-OSHA), придонесува Европа да стане побезбедно, поздраво и попродуктивно место за работа. Агенцијата истражува, развива и дистрибуира сигурни, балансирани и непристрасни информации за здравје и безбедност и организира европски кампањи за зголемување на свеста. Воспоставена од Европската Унија во 1996 год. со седиште во Билбао, Шпанија, Агенцијата ги спојува претставниците од Европската Комисија, владите на земјите – членки и организациите на работодавачи и работници, како и водечките експерти во секоја од земјите – членки на ЕУ и пошироко.

Европската конфедерација на синдикати (European Trade Union Confederation – ETUC) е организација на синдикати основана во 1973 год. и сега претставува 83 синдикати во 36 европски земји, плус 12 федерации базирани на индустријата. Примарна цел на ETUC е да го промовира Европскиот социјален модел и да работи за развојот на обединета Европа на мир и стабилност, каде вработените луѓе и нивните семејства може да уживаат полни човечки и граѓански права и висок стандард на живот.Европскиот социјален модел е одраз на општеството кое што комбинира одржлив економски развој со се подобри стандарди за

живот и работа, вклучувајќи полно вработување, социјална заштита, еднакви можности, квалитетни работни места, социјална вклученост и отворен и демократски процес на носење политики кој што целосно ги вклучува граѓаните во одлуките што ги засегаат. ETUC верува дека, консултациите со вработените, колективните преговори, општествениот дијалог и добрите работни услови се клуч за промовирање на иновација, продуктивност, конкурентност и раст во Европа.

Политиката и стратегијата за БЗР во Република Северна Македонија, мора да предвидат активности во насока на подобрување на законодавството, институционална соработка и поддршка на сите партнери, за доследна примена на мерките за безбедно и здраво работно место.

При евиденцијата во БЗР, значајно е да се истакне различната структура и број на податоци кои треба да се внесат во пријавите за повреда при работа, како и евиденцијата за повреди, што директно ја наметнува потребата од дизајнирање на единствен унифициран систем за пријава и евиденција на повредите при работа, кој ќе биде усогласен со Европските и светските практики. Анализираните податоци во истражувањето на моменталната состојба на БЗР во државата, укажуваат на потребата за подобрување на сите мерки за евиденција, следење и превенција на повредите при работа, како и за усогласување на нивната статистичка обработка со статистиката на ЕУ од овој домен (ESAW – Европска статистика за несреќи при работа). На овој начин, Република Северна Македонија ќе може да биде поставена на мапата на Европската Унија во областа БЗР и ќе може да ги постави своите идни стратегиски дејствија врз основа на компаративните анализи со останатите земји, следејќи ги европските и светските трендови.

Сепак, стратегиската определба на државата, за интеграција во ЕУ, недвосмислено наложува преземање на поагресивни политики во областа на безбедноста и здравјето при работа, со цел подобрување на условите за работа и намалување на стапките на повредите при работа и професионалните болести.

Состојбата во земјата во областа на безбедноста и здравјето при работа е тесно поврзана со состојбата во стопанството и условите за работа и вработување. Досегашниот креиран модел за БЗР е наменет за деловните субјекти од преработувачката индустрија кои имаат имплементиран систем за безбедност и здравје при работа, имаат вработено над

250 лица, односно се во доменот на големи претпијатија. Оправданоста за фокусот на големите деловни субјекти е потврдена со истражувањата на ЕУ, кои укажуваат на недостатоците во имплементираните системи за БЗР кај малите и средни деловни субјекти. Авторите како причина за слабостите ја наведуваат слабата економска позиција и мала инвестиција во БЗР и ниско ниво на свесност и компетентност на менаџментот во однос на БЗР. Во изминатиот период, кај нас се спроведоа низа реформи во насока на подобар и поефикасен развој на малите и средни претпријатија и намалување на стапката на невработеност.

Генерален заклучок кој произлезе од анализите и дискусиите во рамките на процесот на ревидирање на Законот за безбедност и здравје при работа, е дека постоечката законска рамка, е добра, обезбедува високо ниво на усогласеност со меѓународните стандарди, пред сѐ со стандардите на Европската Унија и МОТ и истата соодветно ги воспоставува и утврдува клучните права, обврски и „правила на игра“ во делот на безбедноста и здравјето при работа во државата. Сепак, констатирано е дека, повеќегодишната пракса покажува дека, постојат повеќе области каде што е потребно подобро и попрецизно законско регулирање, за уште повеќе да се подобри и унапреди практичната имплементација и спроведувањето на одредбите. Такви се на пример, областите поврзани со улогата и надлежностите на различните институции и субјекти, потоа потребата од доуредување и допрецизирање на прашањата околу стручните лица за безбедност при работа и нивните надлежности, околу изготвувањето и квалитетот на проценките на ризик, квалитетот на услугите од областа на медицина на труд и други.

Имајќи го сето ова во предвид, како и резултатите добиени од анализата на состојбата во земјата од областа на безбедноста и здравјето при работа, како неопходни и клучни области во кои треба да се насочи идното делување се следните: реформа на законската рамка и политиките за БЗР, образование за БЗР, зајакнување на капацитетите за БЗР, подигнување на свеста за БЗР и воспоставување ефикасни евиденции од областа на БЗР.

Иако македонскиот правен систем во голем степен се усогласи со стандардите на МОТ и ЕУ, сепак актите на овие меѓународни организации претставуваат само општа рамка за изградба на системот на заштита при работа во земјата. Затоа кај нас е потребно содржинско подобрување на голем број одредби во Законот за работни односи Законот за безбедност и здравје при работа, како и правилниците при МТСП. Сите овие нови

одредби, ќе бидат насочени кон појасно и подобро применување на превентивната улога за здравјето и безбедноста на работните места.

Законската рамка треба да претрпи измени и дополнувања во однос на едукативниот процес, кој треба да поттикнува експертиза, професионализам и стручност во рамките на формалното образование, како и зајакнување и дефинирање на неформалното образование. Потребно е предвидување на обврска за континуирана едукација на социјалните партнери, но и воведување на посебни училишни програми во предучилишното, основното и средното образование со цел запознавање на системот на БЗР и екологијата на работните места.

Исто така, потребно е да се воведат законски измени кои ќе имаат за цел активно вклучување на социјалните партнери во креирањето на политиките за БЗР и неговата законска рамка која ќе следи, но и стручната и научната јавност во процесот на подобрување на состојбата во земјата.

Во контекст на подигнување на капацитетите потребна е финансиска помош за работодавачите кои имаат финансиски проблеми и не можат на адекватен начин да ги имплементираат новите системи за БЗР. Од друга страна, потребно е спроведување на сеопфатна реформа на улогата на медицината на труд и нејзино активно вклучување во концептот на превенција од повреди, несреќи и професионални болести на работното место. Исто така, финансирањето на неформалната едукација во првите 5 години да биде помогната со финансиски субвенции од страна на државата.

Свеста како клучен општествен фактор за примена и почитување на системот на БЗР треба да опфати кампањи за превенција, едукација на сите нивоа, а особено на работодавачите. Унапредувањето на свеста и одговорноста се клучни фактори за постигнување на целта, а тоа е ефикасен систем за заштита при работа.

Исто така, вниманието треба да биде насочено кон воспоставување на ефикасен, јасен и единствен систем на информации и евиденција за повреди, несреќи и професионални заболувања. Овој систем треба да биде воспоставен на национално ниво и да ги обединува сите субјекти, односно работодавачите, синдикатите, стручните лиценцирани лица и организации кои вршат процена на ризик на работни места, трудовиот инспекторат, медицината на трудот, МТСП и Советот за БЗР. На тој начин преку единствен софтвер ќе се има увид и единствена база на податоци за целокупната состојба на БЗР во земјата.

УКОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Али, Б. (2011), *Основни принципи за здравје и безбедност при работа,* Скопје: Македонско здружение за заштита при работа.
2. Aldrich, M., (1997), *Safety First: Technology, Labour and Business in the Building of American Safety 1870-1939*, John Hopkins University Press, Baltimore.
3. Ashkanasy, N., Hartel,M., (2002),*Diversity and emotion: The new frontiers in organizationalbehavior research*,Journal of Management, 28: 307–338.
4. Armstrong, M. and Taylor, S., (2014), *Armstrong's handbook of human resource management practice*, Kogan Page Publishers.
5. Avdalović, V., Marović, B., (2006), *Teorija rizika*, Ekonomski fakultet, Subotica.
6. Babić, M.; Zelenika, (2004.), *Korporativni imidž – Osnovni čimbenik opstanka i razvitka osiguravajućeg društva na globalnome tržištu*; Ekonomski pregled, 56 (7-8), 501-522.
7. Baxter, L.A., Babbie, E.R., (2013), *The basics of communication research*, Cegage Learning.
8. Belak, S., Ušljebrka, I., (2014), *Organizacijska kultura kao čimbenik uspješne provedbe organizacijske promjene*, Oeconomica Jadertina, 2/2014.
9. Bellamy, L.J., (2015), *Exploring the relationship between major hazard, fatal end non-fatal accidents through outcomes and causes*, Safety Science, 71, pp.93-103.
10. Bourne, M., Mills, J., Wilcox, M., Neely, A., Platts, K., (2000), *Designing, implementing and updating performance measurement systems,* International journal of operations & production management, 20(7), pp. 754-771.
11. Boyle, T. (2015), *Health and safety: risk management*, Routledge.
12. British Standard Institutions, (2007), *Occupational health and safety management systems – Requirements*, BS OHSAS 18001.
13. Cadieux, J., Roy, M., Desmaris, L., (2006), *A preliminary validation of a new measure of occupational health and safety*, Journal of Safety Research, 37(4), pp. 413-419.
14. Chaloska, J., Dudeski, L., Velkovski, T., (2015), *Overview of the Macedonian situation in the field of occupational safety and health and future recommendations,* Annals of the Facutly of Engineering Hunedoara, 13(3), p. 227.
15. Daft, R. L.,*Understanding the Theory and Design of Organization, Thompson South-Western, Mason*, 2007.

16. EU-OUSHA, (2015), *European Agency for Safety and Health at Work, Legislation.*
17. EU-OSHA, (2013), *European Agency for Safety and Health at Work, Key facts*.
18. EU OSHA (2010), *European Agency for Safety and Health at Work, Mainstreaming OSH into business management*.
19. EU-OSHA, (2001), *European Agency for Safety and Health at Work, Preventing accidents at work.*
20. Европски столб на социјални права, (2017), (*The European Pillar of Social Rights*).
21. ЕУ БЗР стратегија, *ЕУ Стратешка рамка за здравје и безбедност на работа 2021-2027*;
22. EU - European Commission, (2001), *European Statistics on Accidents at Work (ESAW)* Methodology.
23. Европска агенција за безбедност и здравје при работа, (2012), *Лидерство на менаџментот во безбедноста и здравјето при работа* – Практичен водич, Луксембург.
24. Европска агенција за безбедност и здравје при работа, (2012), *Учество на работниците во безбедноста и здравјето при работа,* Скопје.
25. Европска агенција за безбедност и здравје при работа, Годишен извештај 2020.
26. European Network for Workplace Health Promotion, (2007), *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*.
27. European Agency for Safety and Health at Work, 2012-Worker representation and consultation on health and safety-An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER).European Risk Observatory. Report.
28. ЕУ стратешка рамка за здравје и безбедност при работа, 2014-2020.
29. Frick, K., Jensen, P.L., Quinlan, M. & Wilthagen, T. (eds.), (2000), *Systematic Occupational Health and Safety Management Perspectives on an International Development*, Pergamon-Elsevier Science, Oxford.
30. Grozdanovski, A. (2015), *Strategy for improving the safety and health in the Republic of Macedonia trough active participation of civil society organizations 2015-2019*, Macedonian association for protection at work, Skopje.
31. Годишен извештај за 2010-2019 г., *Смртни случаи, повреди и несреќи при работа*, Македонско здружение за заштита при работа, Скопје.

32. Hämäläinen, P., Takala, J., Saarela, K.L., (2006),*Global estimates of occupational accidents, (Глобални проценки на несреќите при работа*), во Наука за безбедност,том 44.
33. Harms-Ringdahl, L., (2001),*Safety Analysis: Principles and Practice In Occupational Safety* (2nd ed.), Taylor & Francis.
34. Harter, J.K., Schmidt,F.,L., Killham, E.A., Agrawal S., (2009),*Q12 meta-analysis: the relationship between engagement at work and organizational outcomes,* Retrieved 17 January 2013.
35. *Извештај на Европската комисија за Р. Северна Македонија*, во делот на БЗР, 2020.
36. ИЈЗ, *Информација за повреди при работа 2019-2020*.
37. ИЈЗ, *Информација за повреди при работа 2018-2019*.
38. ILO – International Labour Organization, (2001),*Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*, ILO-OSH.
39. *National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU*, (2019), Report,European Agency for Safety and Health at Work.
40. *National report on the legislative occupational safety and health framework of the former Yugoslav Republic of Macedonia*, (2018), Skopje.
41. Национален совет за безбедност и здравје при работа, (2017), *Нацрт стратегија за безбедност и здравје при работа 2020*, Влада на Република Македонија, Скопје.
42. Nisipeanu, S., Stepa, R., (2003), *Occupational Health and Safety Management Systems According to OHSAS 18001:1999*, LIBRA Publishing House.
43. Македонско здружение за ЗПР, (2018), *Студија за спроведување на безбедноста и здравјето при работа во Р. Македонија*, Скопје.
44. Македонско здружение за заштита при работа, (2020), *Безбедност и здравје при работа - Мониторинг на состојба,* Скопје.
45. Македонско здружение за заштита при работа, (2015), *Стратегија за унапредување на безбедност и здравје при работа во Република Македонија преку активно учество на граѓанските организации,* Скопје.
46. Меѓународна организација на трудот, (2011), *Системи за управување со БЗР: Алатка за постојано унапредување,* Скопје.
47. Министерство за труд и социјална политика, (2021), *Стратегија за безбедност и здравје при работа 2021-2025*, Скопје.

48. Министерство за труд и социјална политика, (2013), *Правата и обврските на работодавачите и вработените*, Скопје.
49. Меѓународна организација на трудот, (2012*), Конвенции и препораки за безбедност и здравје при работа на меѓународната организација на трудот*, Скопје.
50. Официјален весник на европските заедници, (2000), *Повелба на основните права на Европската Унија*.
51. Организација на работодавачи на РСМ, (2009), *Прирачник за Закон за безбедност и здравје при работа*, Скопје.
52. Поповски, Г., (2014), *Прирачник за безбедност и здравје при работа*, Академик, Скопје.
53. Прирачник за Закон за безбедност и здравје при работа, (2009), *Организација на работодавачи*, Скопје.
54. Reilly P. (2003), *The link between pay and performance*, London: The Institute for Employment Studies.
55. Сотироски, Љ., (2013), *Политики на Европската Унија*, Скопје.
56. Стикова, Е. (2008), *Ризик и анализа на ризикот*, Скопје: ЈЗУ Републички завод за здравствена заштита.
57. Стојчевски, Б., (2010), *Планирање на безбедноста и здравјето при работа*, фондација „Фридрих Еберт“, Скопје.
58. *Споредбена анализа на Конвенцијата бр.187* за Промотивната рамка за безбедност и здравје при работа и законодавната рамка за БЗР на Република Македонија, МОТ, 2018.
59. Urošević, S., Porpeviж M., N., Milijiж, N. (2011), *Analiza motivacije i zadovoljstva zaposlenih materijalnimuslovima i sigurnošћi posla kao najvaћnijim motivacionim faktorima*, Bor: Poslovna politika.
60. Закон за безбедност и здравје при работа, („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 15/2015, 129/2015, 192/2015, 30/2016, 18/2020).
61. Закон за работните односи (Сл. весник на РМ, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 158/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16).

62. Закон за здравствена заштита (Сл. весник на РМ, бр. 38/91, 46/93, 55/95, 10/04, 84/05, 111/05, 65/06, 5/07, 7/08, 67/09, 88/10, 43/12, 145/12, 10/13, 87/13, 132/13, 164/13, 39/14, 43/14, 10/15, 61/15, 154/15, 17/16, 37/16).
63. Закон за здравствено осигурување, ("Службен весник на РМ" број 25/00; ..... 166/11; 142/16).
64. Здравствена стратегија на Република Македонија 2020, (2007), *Сигурен, ефикасен и правичен здравствен систем*, Министерство за здравство, Скопје.
65. Здравје 2020: Европска политичка рамка за поддршка на акција на владата и општеството за здравје и благосостојба, преточена во националната политика Здравје 2020 (World Health Organization, 2012).
66. http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/093.htm
67. http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/gb-2.pdf
68. http://www.ilo.org/wcwsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_084165.pdf
69. http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/integrap/survindex.htm
70. http://www.mtsp.gov.mk/
71. http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/index.htm
72. http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ity_offpub/ks-cc-04-006/enks-cc-04-006-en.pdf
73. http://osha.europa.eu
74. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN
75. https://www.belge.com/mk/belgelendirme/sistem/iso-45001/
76. https://www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tuv.mk/wp-content/uploads/2019/09/ISO_45001_mk.pdf
77. http://www.businesseurope.eu
78. https://www.sertifikasyon.net/mk/detay/ohsas-18001-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-yonetim-sistemi-nedir/
79. https://oshwiki.eu/wiki
80. https://mzzpr.org.mk/
81. https://www.dreamstime.com/osha-concept-occupational-safety-health-administration-osha-concept-occupational-safety-health-administration-government-image182470959

ЛИСТА НА СЛИКИ

Слика 1: Графички приказ на Националната легислатива за безбедност и заштита при работа, стр. 36,

Слика 2: Графички приказ на примерок анкетирани испитаници, стр.79.

ЛИСТА НА ТАБЕЛИ

Табела 1: Преглед на ратификуваните конвенции и препораки на Република Македонија како земја – членка на Меѓународната организација на трудот, стр. 44,

Табела 2: Преглед на примерокот анкетирани испитаници, стр. 79.

КОРИСТЕНИ КРАТЕНКИ

БЗР – Безбедност и здравје при работа,

МТСП – Министерство за труд и социјална политика,

МОТ – Меѓународна организација на трудот,

ЗБЗР – Закон за безбедност и заштита при работа,

ДИТ – Државен инспекторат за труд,

ИЈЗ – Институт за јавно здравје,

МЗЗПР – Македонско здружение за заштита при работа,

ЕЕС – Европска економска заедница (European Economic Community),

ЕУ – Европска Унија,

СЗО – Светска здравствена организација,

РСМ – Република Северна Македонија,

ILO – Интернационална организација на трудот (International Labour Organization),

ESAW – Европска статистика за несреќи при работа (European Statistics on Accidents et Work),

EU OSHA – Европска Асоцијација за безбедност и здравје при работа (Occupational Safety and Health Association).

ЛИСТА НА ПРИЛОЗИ

Прилог 1: SWOT анализа

ПРЕДНОСТИ – кое е позитивното влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?

МОЖНОСТИ- какви можности овозможуваат прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата?

SWOT

НЕДОСТАТОЦИ – кои фактори имаат негативно влијание при примената на прописите и принципите за безбедност при работа во компанијата? Што треба да се подобри?

ЗАКАНИ, РИЗИЦИ – кои се потенцијалните проблеми и ризици со кои се соочува компанијата доколку прописите и принципите за безбедност при работа во компанијатане се применуваат соодветно?