

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**ДВАНАЕСЕТТА МЕЃУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА
„МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД“
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ - БИТОЛА**

Година VIII

Број 1

Април 2021

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -
- 2021 -

Издавач: Меѓународен центар за славјанска просвета - Свети Николе

За издавачот: м-р Михаела Ѓорчева, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО, ИНФОРМАТИКА)

Организационен одбор:

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

Член: м-р Борче Серафимовски

Член: м-р Милена Спасовска

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Ленче Петреска - Република Северна Македонија

Проф. д-р Александар Илиевски - Република Северна Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ - Република Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ - Република Србија

Проф. д-р Тодор Галунов - Република Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска - Република Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкиќ - Република Босна и Херцеговина

Проф. д-р Татјана Осадчаја - Руска Федерација

Доц. д-р Вера Шунаева - Руска Федерација

Уредник: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Адриано Панајотов, Маја Маријана Панајотова, Благој Митев

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Северна Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Уредувачкиот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Уредувачкиот одбор на списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

Печати: Печатница и книжарница „Славјански“, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ

ИСТОК - ЗАПАД

ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА

ОБЛАСТ
БЕЗБЕДНОСНО
ИНЖЕНЕРСТВО

331.451:331.107.26(497.7)
331.451:331.107.26(4-672EU)

Д-р Синиша Цветковиќ
Д-р Слободан Бундалевски

Факултет за безбедносно инженерство
МСУ „Г. Р. Державин“ Свети Николе – Битола
Р. Северна Македонија

УНАПРЕДУВАЊЕ НА СИСТЕМОТ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА ПРЕКУ ЗГОЛЕМЕНО УЧЕСТВО НА ВРАБОТЕНИТЕ

АПСТРАКТ: Учеството на вработените претставува суштински елемент на процесот на управување со системот за безбедност и здравје при работа (БЗР) и главен фактор кој значително придонесува за неговата зголемена ефективност и ефикасност. Во овој труд се анализираат резултатите од Третото истражување на претпријатијата за новите и ризиците во подем (ESENER 3) за состојбите со нивото на учество на вработените во процесот на управување со системот на БЗР во Северна Македонија и одбрани земји од окружувањето. Анализирани се земји за кои се достапни податоци од истражувањето, споредени со просекот на ЕУ27. Добиените согледувања можат да бидат добра основа за градење на идните стратегии и политики насочени кон подигнување на нивото на вклученоста на вработените во доменот на стратешкиот развој на системите и политиките за БЗР.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: учество на вработените, управување со системите за БЗР, претставници на вработените, синдикати

IMPROVING THE SYSTEM FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK THROUGH INCREASED EMPLOYEES PARTICIPATION

ABSTRACT: Employee participation is an essential element of the management process of the occupational safety and health system and a major factor that significantly contributes to its increased effectiveness and efficiency. This paper analyzes the results of the Third survey of enterprises for new and emerging risks (ESENER 3) on the situation with the level of employee participation in the process of managing the OSH system in Northern Macedonia and selected countries. Countries for which data from the survey database are available, compared to the EU27 average are analyzed. The findings can be a good basis for building future strategies and policies aimed at raising the level of employee involvement in the field of strategic development of OSH systems and policies.

KEYWORDS: employee participation, OSH systems management, employee representatives, trade unions

ВОВЕД

Градењето организациска култура која силно ќе промовира повисоки здравствени и безбедносни стандарди на работното место, треба да биде поткрепено со активно учество и вклученост на вработените со јасно дефинирани права, улоги и одговорности по прашањата поврзани со БЗР, со цел заедничко

делување во насока на превенција на ризици и обезбедување подобро здравје и благосостоја на вработените (Eurofound, 2020). Ваквите заложби мора да бидат поддржани преку силно лидерство од страна на раководството за да се обезбеди стратешка насока за управување со БЗР и да се мотивираат вработените ефективно да се вклучат во процесите на обезбедување подобри перформанси на системот за БЗР (HSE, 2013). Тоа секако подразбира активно учество на вработените во доменот на стратешкиот развој на системите и политиките за БЗР, како и во процесот на нивната имплементација, спроведување и евалуација на постигнувањата. Активното вклучување на вработените има за цел да развие култура каде што односот меѓу работодавачите и вработените ќе се заснова врз доверба, активна соработка и заедничко решавање на проблемите, користејќи методи на ефективна комуникација и консултација, разговор, слушање, меѓусебна почит, соработка и партнерство.

Бројните научни истражувања и практичното искуство потврдуваат дека учеството на вработените во управувањето со БЗР може да резултира во подобрување на системот за БЗР и на нивната благосостојба (Walters et al. (2014), Gallie et al, (2017)). Учеството може да се спроведе во различни форми (директно или индиректно, формално или неформално) додека во зависност од нивото и степенот на влијанието на вработените врз управувачките одлуки на раководството може да има информативен, консултативен или делегирачки карактер (Walters and Nichols (2007)). Учеството на вработените во подготовката на условите на работното место резултираат со подобрени практики за управување со БЗР, од што произлегува дека може да се очекуваат подобри резултати на перформансите на системот за БЗР (Walters et al. (2014)). При постоење на претставници на вработените за БЗР се забележува поголема заштита на вработените поради превентивните активности кои се превземаат од нивна страна, во однос на оние вработени кои немаат свои претставници за БЗР (Ollé-Espluga et al. (2015)).

Некои истражувања воспоставуваат подиректна врска помеѓу улогата на претставникот на вработените за БЗР и индикаторите кои се однесуваат на подобрување на здравствената и безбедносната состојба на работните места, при што резултатите покажуваат дека инциденцата на штетни ефекти била поголема во ситуации каде нема претставник на вработените за БЗР (Fuller and Suruda (2000)). Емпириското моделирање на повредите на работното место покажува дека учеството на претставниците на вработените за БЗР е важно и е поврзано со пониски нивоа на повреди и, обратно, неучеството е поврзано со поголема инциденца на повреди (Robinson and Smallman, 2013). Соодветната поддршка од работодавачите кон претставниците на вработените кои се вклучени во активностите за јакнење на системот за БЗР им овозможува да имаат доволно време да ги извршуваат своите функции во доменот на БЗР, но и да добијат соодветна обука за да ги поседуваат потребните компетенции за извршување на задачите (Walters et al., 2001; Culvenor et al., 2003). Во тој контекст многу важно е и вработените да учествуваат во одлуките за подигнување на свеста и подготвеноста да ги почитуваат мерките и процедурите за заштита при работа и да користат лична заштитна опрема, како и да учествуваат во програми за обука и развој на вештини за БЗР (Boustras et al., 2015).

УЛОГАТА И ЗНАЧЕЊЕТО НА УЧЕСТВОТО НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО УПРАВУВАЊЕТО СО СИСТЕМИТЕ ЗА БЗР

На ниво на Европското законодавство од областа на БЗР, одамна е препознаена значајната улога и придобивките од вклученоста на вработените во процесите на управување со БЗР. Рамковната директива на ЕУ 89/391 која се однесува на управување со БЗР, ги поставува минималните барања за работодавачите и вработените. Од работодавачите се бара да овозможат обуки и да ги обезбедат сите потребни информации поврзани со БЗР на вработените и нивните претставници, да ги консултираат и активно да ги вклучат во процесите на управување со БЗР. Тие мораат да го почитуваат правото на вработените и нивните претставници (заедничките комитети за безбедност, синдикати, форуми, ад хок работни групи и сл.), низ дискусии и разговори да даваат предлози, сугестии и да го организираат своето активно учество во врска со прашањата што се однесуваат на процедурите, стратегиите и политиките за БЗР. Истовремено, од вработените се бара активно да се вклучат и да соработуваат со нивните работодавачи. Вработените и нивните претставници кои имаат посебна одговорност за системот на БЗР треба да бидат консултирани бидејќи имаат право и должност да поднесат предлози во доменот на: мерките кои можат значително да влијаат на безбедноста и здравјето на вработените; назначувањето на претставници на вработените за извршување активности поврзани со заштита и спречување на професионалните ризици; спроведување на мерките за прва помош, гаснење пожар и евакуација; доставување на информации за проценка на ризик, превентивни мерки, несреќи при работа и други информации во врска со БЗР; предлози за планови и организација на активностите за обука на вработените итн.¹

Од тие активности се очекува да се постигне намалување на трошоците како резултат на повреди на работното место и боледувања, развивање на позитивна култура во доменот на БЗР, зголемување на задоволството од работата и благосостојбата на вработените како и зголемување на квалитетот и продуктивноста на работното место, што би требало да претставува win-win ситуација и за вработените и за работодавачите. (Eurofound, 2015b). Според истражување спроведено во 2009 година на ниво на ЕУ, се нагласува сознанието на менаџерите дека учеството на вработените е клучен фактор на успех за ефикасно справување со ризиците на работното место и се потврдува важната улога на социјалните партнери во спроведување на активностите поврзани со БЗР (EU-OSHA, 2009).

НИВОТО НА УЧЕСТВО НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ПРОЦЕСОТ НА УПРАВУВАЊЕ СО БЗР ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА И ОДБРАНИ ЗЕМЈИ ОД ЕУ27

Во овој дел од трудот ќе бидат прикажани и анализирани состојбите со нивото на учество на вработените во процесот на управување со системот на БЗР во Северна Македонија и одбрани земји од окружувањето. Анализирани се земјите за кои се достапни податоците од базата на податоци од истражувањето ESENER 3,² споредени со просекот на ЕУ 27 и максималните и минималните постигнувања на земјите од унијата. Истражувањето е спроведено преку анкетен прашалник, а според добиените одговори креиран е графикот 1. Во него се

1. EU-OSHA, 2012, Worker participation practices: a review of EU-OSHA case studies, Luxembourg: Publications Office of the EU

2. Eurofound and Cedefop (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

вметнати просечните вредности од индикаторите за учеството на вработените во управување на системот за БЗР за сите сектори на активности и просекот за сите организации без разлика на нивната големина според бројот на вработени. Анкетните прашања се поставени на оние организации кои спровеле некаква активност од доменот на БЗР (проценка на ризик, обуки, избор на претставник на вработените и сл.).

Во организациите кои пријавиле дека редовно спроведуваат проценки на ризик, предмет на интерес е, дали вработените се вклучени во дизајнирање и имплементирање на мерки доколку проценката на ризиците покажува дека мора да се преземат одредени дејствија. Анализираниите земји имаат многу блиски резултати како и просекот на ЕУ27 од 81%. Северна Македонија со 82% има помала стапка на вклученост на вработените единствено од Хрватска 83.4, додека останатите Србија 81.4% и Словенија 77.8% се за нијанса со послаб резултат. Највисоки стапки на вклученост на вработените во земјите од ЕУ 27 имаат Австрија 91.1% и Шведска 91%, а најслаби резултати покажува Бугарија 65.1%.

Кај организациите кои пријавиле дека се користени одредени мерки за превенција од психосоцијалните ризици во последните 3 години, поставено е прашање дали вработените имаат активна улога при планирањето и воведувањето на мерките за превенција од психосоцијалните ризици. Северна Македонија со 65% е подобро рангирана од сите анализирани земји како и од просекот на ЕУ27 од 58.1%. Вработените имаат највисока улога при планирањето и воведувањето на мерки кај следниве земји од ЕУ 27, Шведска 80.6%, Данска 76.9%, Австрија 69%. Најниски резултати покажува Литванија 26%.

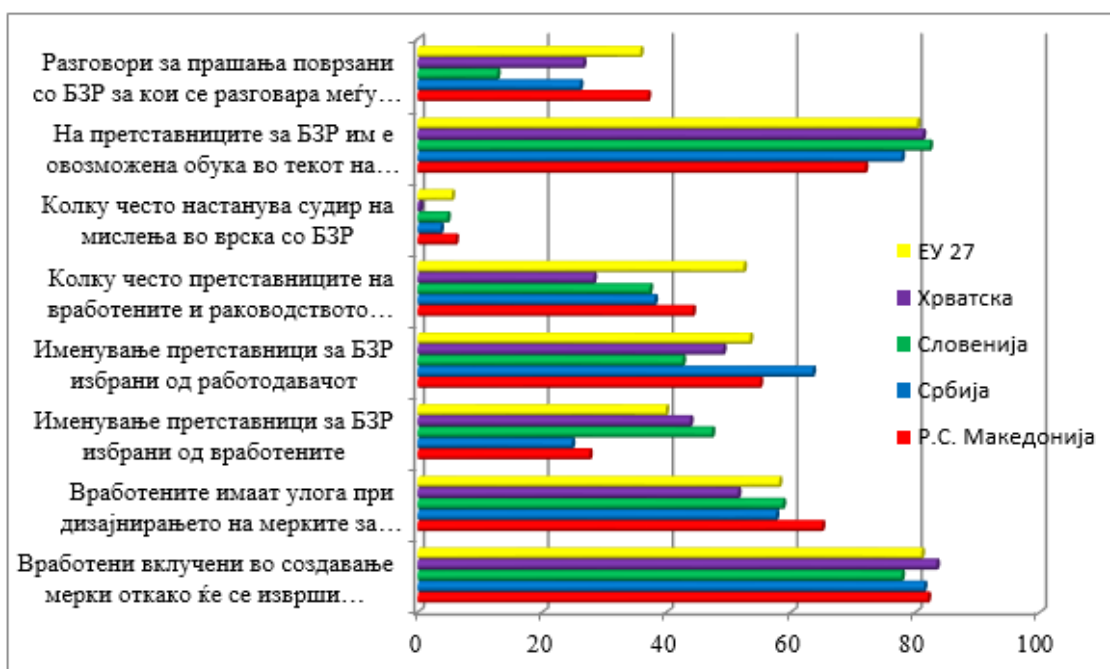


График 1: Учество на вработените просечни вредности за сите сектори и големини на организации

Извор: <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/en/survey/overview/2019> нрцман на 01.04.2021

Во оние организации кои имаат претставници за БЗР, значајно е прашањето кој ги избира претставниците за БЗР, односно дали ги избираат вработените или ги одредува работодавачот. Вработените ги избираат претставниците за БЗР во земјите од ЕУ 27 во просек од 39.9%. Северна Македонија со 27.6% единствено е подобра од Србија со 24.8%, додека Хрватска 43.8% и Словенија 47.3% покажуваат скоро двојно подобар резултат. Највисок процент во земјите од ЕУ27 имаат Италија 81.6%. Финска 80.6%, Шведска 77.2%, додека најниска вредност покажуваат Чешка 8.1% и Германија 8.9%. Просекот во ЕУ 27 за именување на претставникот за БЗР од страна на работодавачот изнесува 53.4%.

Кај сите организации во кои постојат некакви форми на застапување на вработените, предмет на истражување е колку често претставниците на вработените и раководството разговараат за БЗР. Во Северна Македонија во 44.2% од организациите редовно се разговара за БЗР што е највисок резултат од анализираниите земји Србија 38.1%, Словенија 37.3%, Хрватска 28.3% која покажува најслаб резултат во ЕУ27. Просекот на ЕУ27 е 52.4%, додека највисок резултат имаат Шведска 73.9%, Данска 64.3%, Франција 60.3%.

Онаму каде што постои дискусија за БЗР од интерес на истражувањето е колку често настанува судир на мислења. Во Северна Македонија во 6.1% од организациите често постои судир на мислења по прашања поврзани со БЗР, што е нешто повеќе од просекот на ЕУ27 од 5.5%, а повисок резултат од Словенија 4.8% и Србија 4.7%. Хрватска заедно со Литванија со 0.4% имаат најмалку чести судири на мислења по основ на БЗР. Највисоки резултати од земјите од ЕУ27 покажуваат Италија 10.2%, Холандија 8.9%, Кипар 8.8%...

Важен сегмент за успешно управување со системот за БЗР претставува обуката на вработените и нивните претставници во текот на работното време, за да можат соодветно да ги вршат своите должности. Северна Македонија со 71.9% има најслаб резултат од анализираниите земји, Србија 77.8%, Хрватска 81.2%, Словенија 82.3% како и во однос на просекот на ЕУ27 од 80.3%. Земјите од ЕУ27 кои најмногу внимаваат на обука на претставниците на БЗР во организациите се, Естонија 95.3%, Чешка 89.3%, Словачка 87.5%, Шведска 86.4%, а најмалку обука овозможуваат организациите во Литванија 58.9%, Летонија 61.7% и Романија 67.5%.

На прашањето колку често на состаноците на персоналот или тимот се зборува за БЗР, Северна Македонија со 37% има најдобар резултат од земјите од групата, Србија 26.1%, Хрватска 26.6%, Словенија 12.8% и просекот на ЕУ27 од 35.8%. Најдобри постигнувања се забележуваат кај Шведска 55.6%, Романија 51.9%, Данска и Италија 45.7%, додека најнизок процент се забележува кај Словенија 12.8%, Португалија 19.9%, Естонија 20.3%.

Третото европско истражување на претпријатијата за новите ризици и ризиците во подем (ESENER 3), е спроведено во 2019 год. и опфаќа 33 земји: ЕУ27 и дополнително Исланд, Северна Македонија, Норвешка, Србија, Швајцарија и Обединетите Кралството. Главен фокус на истражувањето е да се добијат сознанија за начинот на управување со ризиците по БЗР, со посебен акцент на психосоцијалните ризици, поврзани со стресот на работа, насилството и вознемирувањето. Содржината на прашалникот е во голема мера иста со прашалникот од 2014 год., со што се овозможува временска споредба.

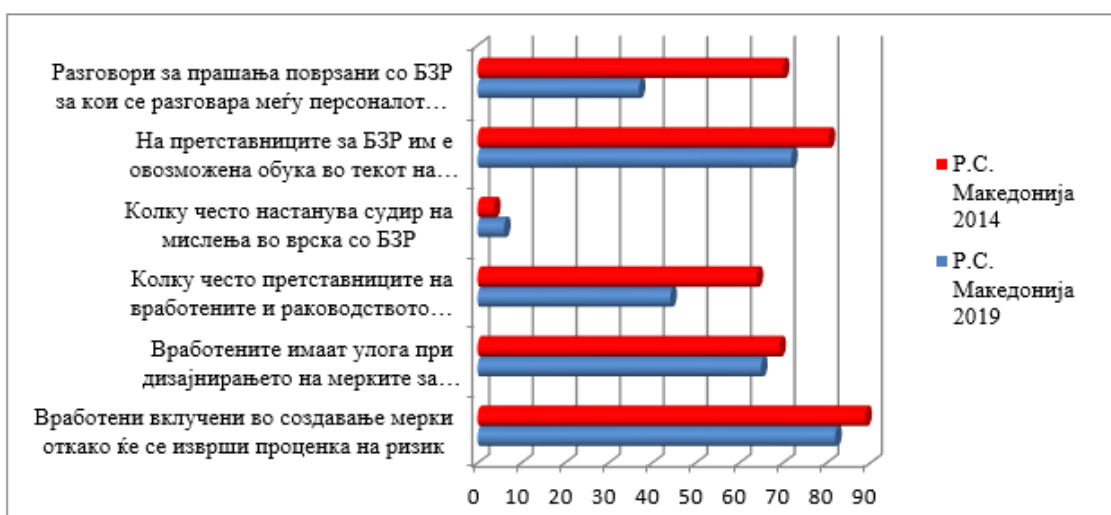


График 2: Споредбени податоци поврзани со учеството на вработените во управувањето со БЗР за Северна Македонија - 2014 и 2019 година

Извор: <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!en/survey/overview/2019> пристап на 01.04.2021

Од графикот 2 се забележува дека освен вредноста на индикаторот за тоа колку често настанува судир на мислења во врска со БЗР, 6.1% во 2019 год. наспроти 3.8% во 2014 год. сите други вредности по однос на истражувањето се пониски во 2019 год. во однос на 2014 год. Најголем пад има за тоа колку често на состаноците на персоналот или тимот се зборува за БЗР - пад од 70% на 37%. Поголема разлика има и за тоа колку често претставниците на вработените и раководството разговараат за БЗР 64% во 2014 наспроти 44.2% во 2019 год. Нешто помали разлики се забележуваат во обуката на претставниците на вработените за БЗР, улогата на вработените при планирањето и воведувањето на мерките за превенција од психосоцијалните ризици, како и вклученоста на вработените во дизајнирање и имплементирање на мерките откако ќе се изврши проценката на ризик.

Синдикатите играат значајна улога во обезбедување и утврдување на видот на обуката што ја добиваат претставниците на БЗР. Дополнително, тие ја овозможуваат потребната безбедност и заштита на претставниците за БЗР во ситуации на конфликт при извршување на обврските во доменот на БЗР со работодавачите. Кај организациите со поголем број вработени синдикалните организации се застапени во повисок процент во однос на оние со помал број на вработени. Во анализата се разгледуваат сите организации без разлика на бројот на вработени, а просечните резултати укажуваат дека С.Македонија во 12.8% од организациите има воспоставено синдикати како форма на застапување на работниците, што е под просекот на ЕУ27 со 18.6%. Највисоко присуство на синдикално организирање има во Данска 52.1%, Шведска 48.6%, Финска 32.5%, додека најслабо синдикално организирање има во Холандија 6.3%, Естонија 6.4%, Унгарија 6.8%.

Претставникот за БЗР ги застапува работниците во организациите на ЕУ27 во просек 57%. Највисоко присуство се забележува кај Литванија 88%, Романија 87.5%, Италија 81.5%, а најниски резултати има кај Франција 23.9%, Португалија 24.2%, Полска и Грција 26.2%. Северна Македонија со 52.1% прикажува резултат близок до просекот на ЕУ27.

ЗАКЛУЧОК

Унапредувањето на системот за БЗР подразбира комбиниран напор на работодавачите и вработените за подобрување на здравјето и благосостојбата на луѓето на работа. Развојот и унапредувањето на здраво работно окружување има јасни придобивки како за компаниите така и за вработените, но исто така може да доведе до подобрување на социјалниот и економскиот развој на локално, регионално и национално ниво. Во политиките и стратегиите за креирање услови за стимулирање и поддршка на развојот на ефективното учество на вработените во управувањето со системите за БЗР, потребно е да се опфатат следниве активности: подобрување на организацијата на работата и работната средина; промовирање активно учество на сите засегнати страни во процесот на планирање и спроведување на системот за управување со БЗР; учество во евалуација на системот за БЗР; поттикнување на личниот развој; зголемување на свеста и разбирањето за потребата од унапредување на системот за БЗР преку создавање организациска култура и амбиент што ќе го мотивира учеството на вработените; соработка, меѓусебно почитување и доверба меѓу раководството и вработените; јакнење на способноста, развој на знаењето, вештините и креативниот потенцијал на вработените преку обуки; овозможување соодветни обуки и за менаџерите и за претставниците на вработените за прашања од доменот на БЗР но и унапредување на нивните вештини за преговори; подобрување на комуникацијата и осигурување дека вработените ќе бидат навремено и правилно информирани за ситенивни предлози и сугестии за спроведување на здравствените и безбедносните политики и процедури на работните места; создавање амбиент на доверба со што ќе се обезбеди учеството на вработените да нема негативно влијание ниту врз менаџерите ниту врз вработените; овозможување соодветно време за ангажман и потребни ресурси за да се реализира ефективно и ефикасно учество на вработените итн.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. EU-OSHA, 2012, Worker participation practices: a review of EU-OSHA case studies, Luxembourg: Publications Office of the EU
2. EU-OSHA, 2013, Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation, Luxembourg: Publications Office of the European Union
3. EU-OSHA, 2018, Safety and health in micro and small enterprises in the EU: the view from the workplace, Luxembourg: Publications Office of the European Union
4. Eurofound and Cedefop (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, Publications Office of the European Union, Luxembourg
5. HSE guidance, 2013, Leading health and safety at work, INDG417(rev1), www.hse.gov.uk/pubns/indg417.htm
6. Keith Sisson, 2000, Direct Participation and the Modernisation of Work Organisation, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
7. Peter Shearn, 2004, Workforce Participation in the Management of Occupational Health & Safety, Report Number HSL/2005/09
8. <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/en/survey/overview/2019>