



Healthy Workplaces for All Ages

Promoting a sustainable working life

**Zdravo okruženje dobra
praksa: Hajde da učimo
jedni od drugih**

Beograd
Srbija

16. – 18. mart 2017



www.healthyworkplaces.eu



Svetska organizacija radnika - WOW u saradnji sa Evropskim centrom za radnička pitanja (EZA) i Samostalnim sindikatom zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije SS BOFOS-om, a uz podršku Evropske komisije organizovala je seminar na temu: **ZDRAVO OKRUŽENJE DOBRA PRAKSA: Hajde da učimo jedni od drugih, koji je održanu Beograd u, od 16. do 18. marta 2017. godine u hotelu Moskva.**

Seminar je bio usmeren na tri važna pitanja: na sigurnost i zdravlje na radu kao pitanja unutar okvira socijalnog dijaloga uz primere dobre prakse; na *Kampanju 2016-17 Evropske agencije za bezbednost i zdravlje na radu: Zdravlje za sve uzraste*; kao i na prevenciju stresa kao deo seta pitanja koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.





Sigrid Schraml generalni sekretar Evropskog centra za radnička pitanja (EZA), na početku seminara, prenela je pozdrave predsednika i potpredsednika EZE i dala nekoliko bitnih informacija o samoj EZI.

- EZA je evropska mreža 171 članice iz 29 evropskih zemalja, a članice su sindikati, socio-kulturne organizacije radnika, istraživačke institucije... Naš rad zasniva se na hrišćanskim vrednostima. Sredstvima Evropske komisije pomažemo obrazovanju naših članova. Naš cilj nije da samo prenesemo znanje, već da ljude osposobimo da deluju u skladu sa znanjima koja prenosimo.

EZA je partner Evropske agencije za bezbednost i zdravlje na radu i stim u vezi pozdravljam gospodina **Tsvetomira Tsaneva** menadžera projekta u Evropskoj agenciji za bezbednost i zdravlje na radu - EU

OSHA, i hvala Vam što ste nam omogućili da održimo ovaj seminar, kazala je **Sigrid Schraml**.

Bjørn van Heusden, izvršni sekretar Svetske organizacije radnika -WOW, kazao je da je WOW članica EZE mnogo godina.

-Tema seminara je veoma zanimljiva i aktuelna, a o njoj smo pričali i na seminaru u Zagrebu, istakao je **Bjørn van Heusden**.



Mara Erdelj, predsednica SS BOFOS pozelela je svim učesnicima skupa dobrodošlicu i otvorila seminar.



Tsvetomir Tsanev rekao je da se sedište Evropske agencije za bezbednost i zdravlje na radu - EU OSHA nalazi u Bilbau u Španiji. - Agencija je tripartitna organizacija, ali mi ne pripremamo zakonske propise, mi smo oni koji šire informacije. Naša tekuća kampanja, tj. **Kampanja 2016-17 Zdravija radna mesta za sve uzraste** bavi se izazovima koji se tiču zdravlja na radu u vezi sa starosnim dobom. Žiža interesovanja je na sakupljanju informacija, a Miodrag Lončović je naš regionalni predstavnik. Kao što znate naš evropski partner je EZA, a u našoj mreži pored socijalnih partnera nalaze se i mediji, koji šire informacije.

- Svedoci smo činjenice da ljudi danas duže žive, stanovništvo stari, natalitet je nizak, a sve više starijih ljudi je u radnom odnosu, jer mora se reformisati penzioni sistem da bi se smanjilo teret sa vlada. Glavni cilj naše kampanje je da se promoviše održiv rad i zdravo starenje. Značajno je permanentno obrazovanje starijih radnika. Socijalni dijalog je od vitalnog značaja za uspešno sprovođenje svih usvojenih mera. **Bolje je ulagati sredstva u mere upravljanja**



starenjem radne snage, nego gubitiiskusne radnike, istakao je Tsvetomir Tsanev.





Miodrag Lončović, savetnik u Upravi za bezbednost i zdravlje na radu pri Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je kazao da je na poslodavcu najveća odgovornost, jer treba da obezbedi zdravo okruženje. U vezi zdravlja i bezbednosti na radu naš Zakon predviđa da u Odboru za zdravlje i bezbednost na radu postoji veći broj predstavnika zaposlenih u odnosu na predstavnike poslodavaca. Karakteristika našeg sistema je da svi oni koji se bave poslovima koji su vezani za zdravlje i bezbednost na radu treba da polože stručni ispit. Naš Pravilnik zahteva od poslodavca da proceni rizik koji se tiče stresa na radu, tj da proceni rizike koji potiču od stresa na radu. Ako ne budemo upravljali stresom na radnom mestu, moramo biti svesni činjenice da dugotrajna izloženost stresu povlači sa sobom

bolest, kazao je **Miodrag Lončović** i naveo neke od stresora na radnom mestu. - Stresori koji se odnose na sadržaj posla mogu biti **radna sredina i oprema za rad** (nepovoljni uslovi radne sredine, nedostupna, nepouzdana, neprikladna ili neispravna oprema), **preopterećenje obimom posla, rasporedom radnih zadataka, planom dinamikom i tempom rada** (previše ili premalo posla, neadekvatan raspored radnih zadataka, rad pod pritiskom, produženo radno vreme i slično). Postoje i stresori koji se odnose na organizacioni kontekst poput **organizacione strukture i klime** (loša komunikacija, nepostojanje podrške u procesu rešavanja problema i ličnog napredovanja) **uloge u organizaciji** (veliki broj radnih uloga, dvosmislena uloga, konflikt uloga) **kretanja u organizaciji i napretka u karijeri** (pritisak za stalnim usavršavanjem, učenjem i treningom, stagnacija u karijeri, neizvesnost, nesigurnost posla). Još jedan tip stresora čine **odlučivanje i kontrola radne situacije** (nedovoljno učešće u planiranju i donošenju odluka, nedovoljna kontrola nad procesom rada) i **međuljudski odnosi na radu** (socijalna ili fizička izolacija, loši odnosi sa nadređenima, međusobni sukobi).

- Izlaganje stresu jedan je od najvećih rizika na radnom mestu (ukazuje 53% radnika) 27% radnika pati od stresa, depresije ili anksioznosti prouzrokovane ili pogoršane radom, naveo je Lončović (podatak Eurobarometer (2014)).

Ono što poslodavac mora da uradi jeste procena rizika.

Postoje dva modela procene rizika: metod prevencije 5-P + 5-S (M.Č., 2008.) i metod za procenu rizika i kontrolu stresa (Cox, Griffiths i Rial-Gonzales, 2000.), ispričao je **Miodrag Lončović**.

IZVEŠTAJI PO ZEMLJAMA



Peter Maschat iz organizacije Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD iz Austrije, je rekao da su u Austriji suočeni sa pitanjem da treba podići starosnu granicu za odlazak u penziju.

- Služba tržišta rada nudi programe za usavršavanje i obrazovanje starijih zaposlenih. Što se tiče usklađivanja privatnog i poslovnog života postoji mogućnost roditeljskog odsustva i slične pogodnosti, ali istovremeno trpimo pritisak privrede za fleksibilizaciju radnog vremena. Ustanove za čuvanje dece nisu usklađene sa radnim vremenom zaposlenih u Austriji. Ja dolazim iz zdravstvenog sektora i pitanje stresa je jako važno u ovom sektoru. Konkretno stres je najbitniji problem sa kojim se suočavaju zaposleni u sektoru zdravstva pa tek onda dolaze problemi poput dugog stajanja. Trebaju nam jasno postavljeni zadaci, jer nejasna situacija vodi do stresa.

Mi smo zemlja u kojoj se puno radi prekovremeno i to treba smanjiti. Mobing je veoma rasprostranjena pojava. Zato se zalažemo za aktivnu prevenciju mobinga, rekao je **Peter Maschat**.

Diana Angelova, iz Federacije sindikata proizvođača mašina i metalaca PODKREPA je rekla da se 97 odsto preduzeća u Bugarskoj bave pitanjima BZR. - Imamo nacionalni, granski i regionalni Savet za BZR. Teškoće u vezi BZR su to što je komunikacija, u smislu socijalnog dijaloga između institucija teška i to što je veoma teško doći do stručnjaka za BZR, rekla je **Diana Angelova**.



Bruno Machiels iz Evropske platforme za društvenu integraciju EPSIN iz Belgije je naveo da pitanja bezbednosti i zdravlja na radu u ovoj zemlji potpadaju pod nadležnost Ministarstva rada i Federalne javne službe koja se bavi pitanjima rada i socijalnog dijaloga. Inspekcija rada kontroliše primenu BZR standarda. On je naveo ključne tačke Evropske strategije za BZR (prevencija u malim i srednjim preduzećima, prevencija postojećih, novih i rizika BZR u nastajanju, i demografske promene, posebno strenje radne snage.

-Belgijska strategija vezana za BZR uključuje: promociju zdravog radnog okruženja, jače učešće na tržištu rada, jačanje prevencije i kulture prevencije. Neke od tema kojima se bave mediji i politički akteri, a koje su vezane za BZR su: burn-out sindrom, i stres, reintegracija na radno mesto posle duže bolesti i izvodljiv rad, rekao je **Bruno Machiels**.



IZVEŠTAJI PO ZEMLJAMA



Björn van Heusden, izvršni sekretar Svetske organizacije radnika - WOW dao je izveštaj za Češku Republiku.

- Do 2001. godine izvršeno je upotpunjavanje propisa u vezo BZR. Ranije su zaposleni sa 50+ godina bili diskriminirani i poslodavci su zapošljavali samo mlađe ljude. U Češkoj su najveći problemi, koji su vezani za BZR, povrede na radu sa mašinama i bolovi u leđima usled nošenja tereta. Što se stresa tiče, poslodavci imaju obavezu da prilikom normiranja radnog mesta moraju da se bave i pitanjem stresa, kazao je **Björn van Heusden**.

truda u procenu rizika na radu i na sprovođenje zaštitnih mera, kao i na upravljanje konfliktima. Oni su takođe rekli da neki poslodavci u nastojanju da poboljšaju uslove na radu nude čak i masažu ako je neophodna radnicima. Imamo osobe u firmama koji se bave mobingom i stresom, procenjuju se svi psihosocijalni rizici, a socijalni dijalog je na visokom nivou, istakli su predstavnici organizacije LDF iz Litvanije.



Daiva Kriksciuniene i **Lukas Mulevicius** iz organizacije LDF iz Litvanije su rekli da poslodavci u Litvaniji ulažu puno

Goce Selovski, predsednik Sindikata finansijskih organizacija Makedonije, SFDM kazao je da u Makedoniji na nacionalnom nivou postoji Udruženje za BZR koje komunicira sa vladom, sindikatima i poslodavcima. - Svi propisi daju se na mišljenje tom Udruženju. U Makedonii postoji samo jedna zakonska odrednica koja se tiče starijih radnika a to je da "stariji radnici uživaju posebnu zaštitu", odnosno da ne mogu da rade "prekovremeno noću, bez njihove saglasnosti".



Zoran Nedeljković, izvršni direktor, RUDNIK Flotacije i **Ljiljana Obrenović**, savetnik za ekologiju, RUDNIK Flotacije održali su prezentaciju *Sveobuhvatno sprovođenje bezbednog i zdravog rada za sve zaposlene uz stalnu primenu i dopunu Akta o proceni rizika.*

- Novi vlasnik "Rudnika" video je da smo mi radnici malo veće blago nego ono što kopamo. Svi smo mi deca rudara i 70 odsto zaposlenih u "Rudniku" su iz samog mesta. Naša privatizacija je jedna od četiri najuspešnije privatizacije u Srbiji, to su ocenili Vlada, NALED, ali i naši radnici. Sa našim sindikatom smo se dogovorili i došli do zaključka da svi gledamo na "istu stranu". Pobedila je dobra privatizacija. Danas zapošljavamo 430 radnika, a pre privatizacije zapošljavali smo 200 ljudi, kazao je **Zoran Nedeljković**.

Ljiljana Obrenović je navela da je danas veoma teško pronaći iskusnog rudara. - Iskusni rudar može da obuči još tri mlada rudara, pored toga što dobro radi. Mi se držimo jedne parole: **ako ne možeš da radiš posao koji voliš možeš da zavoliš posao koji radiš**. U "Rudniku", radi i 35 rudara iz ugašenih rudokopa "Kratovo" i "Zletovo" u Makedoniji. Oni 20 dana rade kod nas, a onda se

vraćaju u Makedoniju. Imaju besplatan prevoz do Makedonije i nazad i obezbeđen smeštaj u Srbiji. Konstantno je otvoren konkurs za nove rudare u "Rudniku".

- "Rudnik" je uveo integrisani sistem menadžmenta pomoću kojeg bolje pratimo sistem proizvodnje i sistem bezbednosti. Svaki radnik dobija brošuru u vezi BZR uz konstantne obuke na temu BZR. Stariji radnici imaju uslove za produženje radnog veka odnosno duplo veću zaradu na novoponuđenom radnom mestu nego da idu u penziju. Imaju povećan broj dana za GO, slobodne dane za verske praznike, pozorišne predstave, izlete. Direktor "Rudnika" dosta je uložio u Dom kulture. Imamo dodelu jubilarnih nagrada za 10, 20 i 30 godina radnog staža. Posle privatizacije nije utvrđena nijedna profesionalna bolest. Redovno organizujemo obuke za rudare povodom korišćenja hemikalija u "Rudniku". Inače, zamenili smo štetne hemikalije onim manje opasnim, što ima uticaja ne samo na BZR, već i na ekologiju, kazala je **Ljiljana Obrenović**.



Chris Walsh, izvršni direktor, Wise Age Ltd. i član evropske organizacije AGE Platform Europe iz Velike Britanije, je naveo da je AGE Platforma izvrsna platforma za širenje dobre prakse.

- Imamo sve više ljudi starijih od 50 godina koji i dalje rade. Starosna granica za odlazak u penziju u Velikoj Britaniji za muškarce podignuta je sa 65 godina na 67 godina starosti, a za žene sa 60 na 65 godina, ali će uskoro i žene biti izjednačene sa muškarcima, jer su se muškarci žalili sudu tražeći jednake uslove, tako da je to "*pirova pobeda*". 70 odsto zaposlenih u Velikoj Britaniji su stariji od 50 godina. Nažalost, danas imamo

i veliki broj nezaposlenih koji su stariji od 50 godina, jer kada dobiju otkaz teško nalaze novo zaposlenje. Ako se već od nas traži da radimo duže onda je najmanje što možemo da učinimo da vršimo pritisak da se starijim radnicima omogući zaposlenje. Penzije se smanjuju i nestabilne su.

Stariji ljudi pamte i zato su važan resurs. Na primer kada oni najstariji radnici zaposleni u Londonskoj berzi odu u penziju, ne ostaje "pamćenje" nema ko da pamti uzroke finansijskih kriza i onda oni što su ostali misle da se takve krize neće ponoviti. Stariji radnici mogu da postanu treneri, supervizori. Stariji radnici nude podršku mlađima, a ne ugrožavaju ih - ne zauzimaju njihova mesta. McDonald's je sproveo jedno istraživanje- zaposlili su u određenim prodavnicama starije radnike - i upravo te prodavnice zabeležile su veći profit, kazao je **Chris Walsh**.

Dragoljub Božin, predsednik Statutarnog odbora SSBOFOS i pravni savetnik i predsednik Odbora za zdravlje i bezbednost na radu u Vojvođanskoj banci istakao je da su stariji radnici čvrst oslonac u produktivnosti svakog preduzeća.

- Medicina rada ima ključnu ulogu. Lekari treba da budu u takvoj poziciji da mogu da proprate kako se odražava proces starenja na produktivnost zaposlenih. **Dragoljub Božin**, je istakao da je aktivno učešće zaposlenih u sistemu BZR - osnov uspeha svakog sistema menadžmenta, a sa druge strane poslodavac je dužan da konsultuje radnike i njihove predstavnike i omogući im učešće u razmatranjima pitanja u vezi BZR.





Kao neke od najvažnijih zadataka Odbora za BZR on je naveo unapređenje stanja BZR, nadgledanje stanja, davanje predloga i preporuka za unapređenje BZR, rešavanje problema u vezi BZR. - Odbor za BZR je odgovoran za identifikaciju problema i davanje predloga za njihovo rešavanje. Zaposleni je odgovoran da saopšti problem neposrednom rukovodiocu ili poslodavcu, a ukoliko problem nije rešen treba kontaktirati člana odbora za BZR. Zadaci odbora za BZR su da promoviše pravila bezbednog rada, da pomogne u kreiranju bezbednog i zdravog radnog mesta da predlaže aktivnosti za unapređenje programa za BZR...

Uloga odbora za BZR je konsultativna. Osnovno je kod svakog zaposlenog stvoriti bezbednosni instikt, da prepoznaju rizike po bezbednost i zdravlje na radu, a tu ulogu ima odbor za BZR, rekao je **Dragoljub Božin.**



Helena Koren, psiholog, iz Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu rekla je da smo postali **24 časovno društvo**, jer smo dostupni poslodavcu 24 časa dnevno.

-Ako se radnik stalno izaže psihosocijalnim rizicima onda je izložen i stresu. Psihosocijalni rizici izlaze iz **sadržaja rada** (stalni kontakt sa ljudima, nedostatak raznovrsnosti, besmisleni i monotoni poslovi, visoka neizvesnost u radu) **intenziteta rada** (preveliko ili premalo radno opterećenje, vremenski pritisci, nerealni ili nedostižni rokovi) **rasporeda rada** (smenski i noćni rad, prekovremeni rad...) **radnih uslova** (neadekvatni radni uslovi ili oprema), **organizacijske kulture** (slaba komunikacija, nedostatak povratnih informacija, nejasni organizacijski ciljevi...) **kontrole u radu** (nedostatak kontrole nad radnim zadacima...), **radne uloge** (nejasnoća i konflikt radne uloge), **međuljudskih**



odnosa, (loši međuljudski odnosi, loši odnosi s nadređenima, nedostatak socijalne podrške, uznemiravanje, pretnje, nasilje) **moćnosti napredovanja** (stagnacija karijere, nemogućnost napredovanja, niska plata...) **ravnoteže između ličnog i profesionalnog života** (nemogućnost usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza). Sindrom sagorevanja na poslu je ekstremna reakcija na stres. Procena rizika se mora napraviti i za psihosocijalne rizike. Doživljaj stresa je subjektivni pa se u procenu rizika mora uključiti i radnik. Izbor preventivnih mera se vrši u odnosu na rizike. Mere treba da se sprovode uz

nadgledanje. Ipak ne mogu se sprovoditi mere prevencije ukoliko poslodavac to ne želi, kazala je **Helena Koren**.

Jovan Protić, Nacionalni koordinator MOR za Srbiju je istakao da stres različito utiče na pojedince, pa je poslodavcima teško da utvrde njegov uticaj i da upravljaju njime. - Stres uzrokuje ili pojačava zdravstvene probleme. Ekonomski i socijalni troškovi stresa su veoma visoki. Prema naučnoj literaturi: zavisnici od alkohola uzmu 7 puta više bolovanja od ostalih, pušačima su potrebna dodatna 3 dana bolovanja godišnje, a žrtve psihičkog ili fizičkog nasilja uzmu 7 dodatnih dana bolovanja godišnje. **Kontrolne tačke u prevenciji stresa** daju jednostavna i jeftina poboljšanja na radnom mestu. Neke od **kontrolnih tačaka** su: **rukovođenje i pravda na radu** (obaveštavanje zaposlenih o politici radnog mesta i strategijama za prevenciju stresa na radu, ohrabivanje neformalne komunikacije između rukovodioca i zaposlenih, kao i među zaposlenima, ali i brzo rešavanje problema na radnom mestu) **zahtevi i kontrola posla** (uravnoteženo raspodeljeni zahtevi posla među zaposlenima, nužnost planiranja dostižnih rokova, jasno definisanje zadataka i odgovornost kao mere prevencije grešaka, nezgoda i povreda na radu, uključivanje zaposlenih u proces odlučivanja o organizaciji njihovog posla i ohrabivanju učešća zaposlenih u unapređenju uslova za rad i produktivnosti), **socijalna podrška** (međusobna pomoć u razmeni znanja i iskustva među zaposlenima, kao načinu socijalne podrške koja prevenira stres), **ravnoteža poslovnog i privatnog života i radno vreme, uvažavanje na poslu i zaštita od uvredljivog ponašanja, sigurnost zaposlenja, informacije i komunikacija**.

IZVEŠTAJI PO ZEMLJAMA



Krstó Pejović, predsednik Sindikata finansijskih organizacija Crne Gore, SFOCG je istakao da su se prava korporacija uzdigla iznad ljudskih prava. - Ne možemo smanjiti stres, ali je ovaj seminar određeni melem. Treba razlikovati dobar i loš stres. Postoje određena istraživanja u kojima se zaključuje da je posle straha od smrti, drugi po jačini, upravo strah od gubitka posla. Jedna od preporuka ovog seminara mogla bi da bude da nastavimo sa svojim delovanjem i da preko MOR-a pokušamo da dođemo do rešenja, odnosno da imamo minimalnu radnu sigurnost i minimalnu zaštitu na radu, istakao je **Krstó Pejović**.

Isaias Afonso, iz organizacije FTDC iz Portugala naveo je da u Portugalu umre dnevno jedna osoba kao žrtva povrede na radu. Imamo 30.000 nesreća na radu godišnje. Moramo da spustimo broj nesreća sa smrtnim ishodom. Imamo puno rada na crno, a pošto ti radnici nisu uneti u statistike mi ustvari i ne znamo koliki je tačan broj nesreća na radu. Jako je bitno obrazovanje i prevencija i to na nivou škola. Mladi ljudi, budući radnici, moraju da budu svesni pitanja koja se tiču BZR, zaključio je **Isaias Afonso**.

Maria Reina Martin, predsednica FIDESTRA iz Portugala, rekla je da dolazi iz sektora zdravstva i da vlada u Portugalu nije upoznata sa time koliko se profesora nalazi na bolovanju. - Stres nije



prepoznat kao uzročnik zdravstvenih problema. Međutim u sektoru obrazovanja stres jeste najveći problem sa kojim se suočavamo.



- Mi sa 65 godina starosti ne možemo da predajemo na isti način, kao ranije, jer mi ne prenosimo samo puko znanje već i vaspitavamo mlade, kazala je **Maria Reina Martin**. Kao preporuku ona je iznela da svi sektori nastave da zajedno rade na pitanju BZR.

IZVEŠTAJI PO ZEMLJAMA



Milan Tóth iz organizacije NKOS iz Slovačke kazao je da se u Slovačkoj od 2003. godine i muškarci i žene penzionišu sa 62 godine.

- Slovačka se bori sa visokom stopom nezaposlenosti i sa starenjem. Poslodavci mogu da dobiju nadoknadu ako zaposle starije radnike. Kao preporuku **Milan Tóth je** rekao da poslodavci ne bi trebali da poštuju BZR samo na papiru, već je neophodno da norme i standarde BZR i primenjuju.

Klemen Štibelj iz organizacije ZD NSi iz



Slovenije rekao je da mi prepoznamo 100 puta manje bolesti na radnom mestu nego što bi trebalo. - Stariji radnici su, mahom, izgubili svoj posao tokom restrukturiranja. Mi, kao zemlja, ne ispunjavamo uslov (za EU zemlje) da od svih zaposlenih 50 odsto budu stariji radnici. Taj cilj treba da ispunimo u narednih pet godina. U Sloveniji postoji dualni sistem obrazovanja, ali nije dovoljno kvalitetan. Poslodavci poznaju bitnost ravnoteže poslovnog i privatnog života, ali po tom pitanju ništa ne preduzimaju, kazao je **Klemen Štibelj**.

Javier Morillas Gómez, iz organizacije Centar



za radnička pitanja CEAT iz Španije rekao je da je finansijski sektor specifičan i da su zaposleni u ovom sektoru pod velikim stresom.

PRILOG RTS-a posvećen seminaru:

http://www.rts.rs/page/tv/ci_story/17/rt-1/2676649/sta-radite-bre.html



Nakon prvog dana seminara učesnici su posetili Hram Svetog Save i kriptu svetog mucenika Cara Lazara.

