



УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ – СКОПЈЕ



Студиска програма
за II циклус на студии

МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО ОПШТЕСТВЕНИ ДЕЈНОСТИ

Магистерски труд

Тема:

ФУНКЦИЈАТА И ЗНАЧЕЊЕТО НА ЗАДОЛЖИТЕЛНИТЕ ОБУКИ
НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ПРОИЗВОДНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Кандидат:

Билјана Ѓорѓиева

Индекс 4341/12

Ментор:

проф.д-р. Анета Баракоска

Скопје,

март, 2015 година

СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	5
1. ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ	9
1.1. ДЕФИНИРАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ И ОСНОВНИ ПОИМИ.....	9
2. ФАЗИ НИЗ КОИ СЕ ОДВИВААТ ЗАДОЛЖИТЕЛНИТЕ ОБУКИ НА ВРАБОТЕНИТЕ. 14	
2.1. ФАЗА НА ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА.....	15
2.1.1 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА НА ОРГАНИЗАЦИСКО НИВО.....	17
2.1.2 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА НА НИВО НА РАБОТА... 18	
2.1.3 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА НА ИНДИВИДУАЛНО НИВО.....	20
2.2. ФАЗА НА ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ И ПРИОРИТЕТИТЕ НА ОБУКА ... 22	
2.2.1 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ЦЕЛИ НА ОБУКАТА.....	22
2.2.2 ПРИОРИТЕТИ КАЈ ЗАДОЛЖИТЕЛНИТЕ ОБУКИ.....	25
2.3. ИЗБОР НА ПРОГРАМА ЗА ОБУКА.....	25
2.4. ЦЕЛНА ГРУПА НА ЗАДОЛЖИТЕЛНАТА ОБУКА	28
2.5. ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА МЕТОД НА ОБУЧУВАЊЕ И НА ПОТРЕБНИТЕ РЕСУРСИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ОБУКИТЕ	33
2.5.1 ВАЖНОСТ ОД ИЗБОР НА ВИСТИНСКИ МЕТОД ЗА ОБУЧУВАЊЕ.....	33
2.5.2 ПОДЕЛБА НА МЕТОДИ НА ОБУЧУВАЊЕ СПОРЕД ОДРЕДЕНИ АВТОРИ.. 35	
2.5.3 МЕТОДИ ЗА ОБУКА БЕЗ ОТСУСТВО ОД РАБОТА	38
2.5.4 МЕТОДИ ЗА ОБУКА СО ОТСУСТВО ОД РАБОТА.....	39
2.6 ТРОШОЦИ НА ЗАДОЛЖИТЕЛНИТЕ ОБУКИ	47
2.7. ФАЗА НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ОБУКАТА.....	51
2.8 ФАЗА НА ОЦЕНКА НА ЕФИКАСНОСТА ОД СПРОВЕДЕНИТЕ ОБУКИ.....	54
2.9 НЕОПХОДНОСТ ОД ВОДЕЊЕ ЕВИДЕНЦИЈА ЗА СПРОВЕДЕНИТЕ ОБУКИ.....	62

2.10 НЕОПХОДНОСТ ОД ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА.....	64
3. ЛЕГИСЛАТИВНА РАМКА ЗА ЗАДОЛЖИТЕЛНИ ОБУКИ.....	67
3.1 ЛЕГИСЛАТИВНА РАМКА ЗА ЗАДОЛЖИТЕЛНИ ОБУКИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	67
3.2 ОСВРТ КОН КОНВЕНЦИИТЕ НА МЕЃУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА НА ТРУДОТ	71
3.3 ЛЕГИСЛАТИВА ЗА БЕЗБЕДНОСТ, ЗДРАВЈЕ И ЗАШТИТА И СПАСУВАЊЕ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА.....	75
3.3.1 ЕВРОПСКАТА РАМКОВНА ДИРЕКТИВА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА 89/391 ЕЕЗ.....	78
4. РЕЛЕВАНТНИ ИСТРАЖУВАЊА.....	84
5. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ	90
5.1. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ	90
5.2. ЦЕЛ И КАРАКТЕР НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	91
5.3. ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	92
5.4. ХИПОТЕЗИ	93
5.5. ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	94
6. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	94
6.1. ПОПУЛАЦИЈА	95
6.2. МЕРНИ ИНСТРУМЕНТИ И МЕТОДИ	96
6.3. СТАТИСТИЧКА ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИТЕ	97
6.4. ОРГАНИЗАЦИЈА И ТЕК НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	98
7. АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД СПРОВЕДЕНОТО ЕМПИРИСКО ИСТРАЖУВАЊЕ.....	98
7.1. Табеларен приказ на демографската структура на анкетираните вработени во производна организација од приватен сектор.....	99
7.2. Презентација и анализа на резултатите добиени од анкетниот лист за вработените во производна организација од приватен сектор.....	104
7.3. ИНФЕРЕНЦИЈАЛНА СТАТИСТИКА НА РЕЗУЛТАТИТЕ	125

7.4. ПРЕЗЕНТАЦИЈА НА ДОБИЕНИТЕ РЕЗУЛТАТИ ОД СПРОВЕДЕНОТО ИНТЕРВЈУ НА МЕНАЏЕРИТЕ ОД ПРОИЗВОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА ОД ПРИВАТНИОТ СЕКТОР	133
8. ДИСКУСИЈА.....	143
8.1. ИНТЕРПРЕТАЦИЈА И ДИСКУСИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД АНКЕТНИОТ ЛИСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ПРОИЗВОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР	143
8.2. ИНТЕРПРЕТАЦИЈА И ДИСКУСИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД СПРОВЕДЕНОТО ИНТЕРВЈУ НА МЕНАЏЕРИТЕ ВО ПРОИЗВОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР	146
ЗАКЛУЧОК.....	152
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....	159
ПРИЛОЗИ.....	168

ВОВЕД

Согласно законските прописи на РМ за работодавачите произлегуваат одредени обврски кои се однесуваат на спроведување задолжителни обуки на вработените. Податоците од извештаите за годишните надзори на надлежните инспекциски служби укажуваат дека работодавачите не секогаш имаат волја за спроведување на задолжителните обуки. Најголем број од утврдените недостатоци на инспекциските служби се однесуваат покрај на задолжителните лекарски прегледи на вработените во овластените здравствени установи од областа на медицина на трудот (во 2008 - 3.273 недостатоци, во 2010- 4088 недостатоци, во 2012- 5232 недостатоци) и преземање на мерки за отстранување на опасности од пожар и експлозии (во 2008 -2.254 недостатоци, во 2010-2721недостатоци, во 2011 - 3400, во 2012 година 2018 недостатоци), исто и за недостатоци во врска со обука на вработените од областа на безбедност и здравје при работа, при што се констатирани 1949 недостатоци во 2008 година, 2295 недостатоци за 2010 година¹, во 2011 - 1955, во 2012 година- 3185 недостатоци², како и за обврската на работодавачот за извршување на обука на вработените за давања прва помош и обезбедување на опрема за прва помош – со 2431 недостатоци во 2008 година³, со 1759 недостатоци констатирани во 2010 година, во 2011 – 1997 недостатоци и 1707 недостатоци во 2012 година.

Според инспекциските увиди на самото место и документацијата која се однесува на безбедноста и здравјето при работа, во извештаите од инспекциските служби како најчеста причини за настанување на повредите се наведува меѓудругото неодговорниот однос на работодавачите и раководниот кадар во доследна примена на прописите од областа на безбедноста и здравјето при работа и необученоста на работниците за безбедна работа. Во

¹ Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2010 година, стр.7, <http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>

² Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2012 година, стр.7 <http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>

³ Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2010 година, стр.8 <http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>

врска со увидите на лице место за настанати тешки повреди на работа со смртни последици во претходно спомнатите извештаи⁴ ⁵ се констатира дека основни причини за настанување на смртните случаи се необученоста на работниците за опасностите на работа и непочитување на мерките и прописите за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачите, а во одделни случаи и од страна на работниците. Ваквите податоци укажуваат на значењето на оваа проблематика и за потребата за зголемување на свесноста за истата кај работодавачите и работниците, односно кај целокупната јавност.

Дека прашањето е од исклучителна важност укажува фактот што на ниво на ЕУ постои Европската Агенција за безбедност и здравје при работа (European Agency for Safety and Health at Work EU-OSHA), формирана 1996 година со акт на Советот на ЕУ. Истата како децентрализирана агенција на Европската унија, собира, анализира и дистрибуира информации и врши мониторинг на процесите од оваа област и е целосно активна во подигање на кампањите за свесноста, а под нејзино покровителство се одржани бројни конференции, работилници и изработени бројни извештаи за различни прашања поврзани со безбедност и здравје при работа.

Европската Унија со донесување на Рамковната директива 89/391/ЕЕС и нејзините индивидуални директиви, овозможува легислативна рамка со висок степен за заштита на работниците и примена на безбедноста и здравјето при работа. Имплементацијата на овие одредби се разликува од една до друга држава членка, а и нивната практична примена варира во зависност од секторот, категорија на работници и бројност на претпријатието.

Предмет на истражување на овој магистерски труд е функцијата и значењето на задолжителните обуки за вработените во производните организации. Изборот на овој предмет на истражување е поради големото значење кое задолжителните обуки го имаат за вработените во

⁴ Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2010 година, стр.9
<http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>

⁵ Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2012 година, стр.8
<http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>

организацијата, за самата организација, а и за општеството како целина. Општа цел е да се испита колку задолжителните обуки се значајни за вработените и раководниот кадар во производната организација, а поединечни цели се да се испитаат ставовите и мислењата на работниците и на раководниот кадар во организацијата, како и да се истражат податоците во секторот за човечки ресурси кои се однесуваат на спроведени задолжителни обуки за вработените. Исто така цел е истражувањето да придонесе за проширување на постојните, но и стекнување нови знаења за согледување на потребите од задолжителни обуки и нивната важност, да се поттикнат повеќе размислувања и идеи за функциите и значењето на задолжителните обуки и да се поттикне зголемувањето на свесноста кај јавноста за оваа проблематика. Намерата е да се придонесе кон согледување на потребата од спроведување на задолжителните обуки во организациите и тоа не само како обврска за работодавачите која е наметната од законодавецот или како тренд од европските држави кој треба доследно да биде следен, туку пред се како реална потреба која треба да стане дел од секојдневната организациска култура во нашето поднебје.

Во согласност со поставените цели на истражување се поставени задачите на истражувањето, односно да се испита колку задолжителните обуки се значајни за работниците и за раководителите, да се согледа интересот на вработените и на раководителите за спроведување на задолжителни обуки, да се утврди дали организацијата во која се спроведува истражувањето ги спроведува законски предвидените обуки за вработените и со колкава фреквентност, дали во организацијата се води документација за спроведените задолжителните обуки, да се утврди кој ги врши задолжителните обуки за вработените, дали се тоа надворешни или внатрешни лица од организацијата, дали вработените стекнуваат нови знаења со спроведување на задолжителните обуки, да се утврди дали со спроведувањето на задолжителните обуки се придонесува за поголема сигурност и безбедност на вработените на работното место.

Генерална хипотеза од која се поаѓа во истражувањето е претпоставката дека вработените и раководниот кадар од производните организации имаат позитивни ставови по однос на значењето и функцијата на задолжителните обуки.

Трудот содржи теоретски и емпириски дел.

Во теоретскиот дел најнапред се врши дефинирање на проблемот и основните поими, а потоа следи обработка на фазите низ кои се одвиваат задолжителните обуки на вработените. Се елаборира фазата на идентификување на потребите за обука и тоа на организациско ниво, на ниво на работа и на индивидуално ниво. Следи обработка на фазата на идентификување на целите и на приоритетите на обуката, а потоа се обработува прашањето за избор на програма за обука. Прашањето за целната група на задолжителната обука е разгледано во посебен наслов, по што следи обработка на прашањето за определување на метод на обучување и на потребните ресурси за спроведување на обуките. Во рамките на ова прашање како поднаслови се елаборирани прашањата за важноста од избор од вистински метод за обучување, поделбата на методи на обучување според одредени автори, методи за обука без отсуство од работа и методи за обука со отсуство од работа. Посебно внимание се посветува на трошоците на задолжителните обуки, а потоа следи елаборирање во посебни наслови на фазата на спроведување на обуката и фазата на оценка на ефикасноста од спроведените обуки. Неопходноста од водење евиденција за спроведените обуки и неопходноста од организациска култура за безбедност и здравје при работа се разработени исто така во посебни наслови.

Заради елаборација на истражувачкиот проблем теоретски е проучена легислативната рамка која се однесува на оваа проблематика кај нас во Република Македонија. Потоа се прави осврт кон конвенциите на Меѓународната организација на трудот и се обработува прашањето за легислативата за безбедност, здравје и заштита и спасување во Европската Унија. Се опфаќа и прашањето за Европската рамковна директива за безбедност и здравје при работа 89/391 ЕЕЗ.

Емпирискиот дел на трудот се заснова на квантитативно истражување спроведено во производна организација и тоа по пат на анкета спроведена со работниците и интервју со раководителите. По интерпретација и дискусијата на резултатите од емпириското истражување следат заклучоци кои ќе не доведат до одговорот дали ќе се потврди или ќе се отфрли поставената генерална хипотеза.

1. ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

1.1. ДЕФИНИРАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ И ОСНОВНИ ПОИМИ

Обука или тренинг на вработените е плански напор на организацијата да ги подобри перформансите на вработените на нивното работно место или на некое поврзано работно место. Под обука се подразбира промена во специфичните знаења, способности, вештини, ставови или однесувања на вработените.⁶

Постојат различни видови обуки кои се наменети за вработените во организациите, на пример постојат обуки за усовршување на комуникациските вештини на вработените, обуки за англиски јазик, за германски јазик, обуки за управување со конфликти, обуки за ефективно лидерство, обуки за управување со време, обуки за управување на стрес и многу други. Одредени видови обуки во организациите се задолжителни за вработените. Истите може да се задолжителни бидејќи работодавачот ги предвидел со свои внатрешни акти како задолжителни за своите вработени. Така, обуката за усовршување на комуникациските вештини во една организација која се занимава со продажба, може да стане задолжителна, или обука за германски јазик исто така ако работодавачот со внатрешни планови и акти ја класифицирал и сместил под

⁶ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр. 153

терминот задолжителна. Меѓутоа постојат и обуки кои се задолжителни освен за вработените и за работодавачите, односно истите се обврзани да ги спроведат и да ги обучат своите вработени, бидејќи истото е предвидено и уредено со законските прописи и истовремено се предвидени санкции за неспроведување на истите.

Под **задолжителна обука** се подразбира обука за која со законските прописи е предвидено дека работодавачот задолжително ќе треба да ја спроведе за своите вработени. Значи работодавачот мора да ја предвиди, да ја организира, да обезбеди ресурси за нејзино спроведување, без оглед на своите сопствени убедувања и ставови во однос на корисноста од спроведувањето на истата. Тоа од причина што неспроведувањето за него наметнува санкции, а кои реално и не се мали и занемарливи.

И додека прашањето за спроведување на обуки во организациите веќе одамна е во фокусот на интересот на повеќе истражувања, интересот за прашањето за спроведувањето на задолжителните обуки дури во поскоро време, во последниве години почна да станува поголем, особено во однос на обуките кои се однесуваат за безбедност и здравје при работа. За зголемување на интересот на поширок план придонес имаат повеќето истражувања кои се спроведени под покровителство на ЕУ и зајакнување на процесот за зголемување на свесноста за оваа проблематика. На домашен план придонес има процесот на усогласување на домашната легислатива со таа на Европската Унија, па во блиска врска со тоа и спроведувањето на инспекцискиот надзор над воспоставените законски правила, како и санкциите за неспроведување на истите.

Како задолжителни обуки кои работодавачите во РМ мора да ги спроведат се: обука за безбедност и здравје при работа, обука на вработените за давања прва помош, обука на вработените за отстранување на опасности од пожар. Во поново време, како резултат на нагласувањето на се поголемата важност на ризиците како стресот на работно место, насилството и вознемирувањето, законодавецот наложува на работодавачот да врши

„запознавање“ на вработените во врска со законот со заштита од вознемирување на работно место.

Според Законот за безбедност и здравје при работа **вработен**⁷ е лице вработено според договор за вработување и ангажирање на која било друга правна основа, самовработен, професионална земјоделска или друга дејност и лице кое извршува работа на работно место како дел од програма за обука; Според Законот за безбедност и здравје при работа **работодавач** е физичко или правно лице одговорно за работата и вработените кое ги користи услугите на вработен според договор за вработување, физичко или правно лице кое ги користи услугите на вработен на некоја друга правна основа, земјоделец или физичко лице кое, самостојно или со друг член на неговото домаќинство или семејство, извршува земјоделска или друга дејност, како негова единствена или главна професија и кој не вработува други лица.⁸ Законот за заштита од вознемирување на работно место во член 3 точка 2 определува дека **работодавач** е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување.

Работно место е секое место наменето за извршување на работа лоцирана во просториите на работодавачот или во некоја привремена или подвижна работна локација до која вработениот има пристап во текот на неговата работа и која е под директна или индиректна контрола на работодавачот;⁹

⁷ Чл.3, став 1, алинеа 1, Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

⁸ Чл.3, став 1, алинеа 2, Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

⁹ Чл.3, став 1, алинеа 5, Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

Работна средина е простор во кој се извршува работата, работното место, условите за работа, работните процеси, социјалните односи, како и други влијанија на надворешната средина;¹⁰

Средства за работа се работни и помошни простории, опрема за работа, опрема за лична заштита, супстанции и препарати и секое друго средство кое се користи при работниот процес или е на друг начин поврзан со истиот;¹¹

Опрема за работа е секоја машина, апарат, алат или друга опрема која се користи во работниот процес;¹²

Според Законот за безбедност и здравје при работа **ризик** е веројатност за настанување на повреди, заболувања или оштетување на здравјето на вработениот, како резултат на опасност при работа.¹³ Додека пак според Законот за заштита и спасување **ризик** е веројатност за настанување на загуби, повреди или штети од природни непогоди и од други несреќи, на кои би биле изложени граѓаните, природните богатства, растителниот и животинскиот свет, добрата во општа употреба, како и предметите и објектите од особено културно и историско значење;¹⁴

Спасување според Законот за заштита и спасување е преземање на конкретни мерки, активности и постапки за заштита на луѓето чиј живот или здравје се загрозени, на животните, растенијата, имотите и културното наследство од последиците на природни непогоди и други несреќи;¹⁵ **Помош** е преземање на конкретни активности за одговор на природни непогоди и други

¹⁰ Чл.3, став 1, алинеа 6, Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

¹¹ Чл.3, став 1, алинеа 7, Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

¹² Чл.3, став 1, алинеа 8, Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

¹³ Чл.3, став 1, алинеа 9, Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

¹⁴ Чл.2, став 1, точка 12, Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

¹⁵ Чл.2, став 1, точка 4, Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

несреќи од страна на стручни лица, тимови и спасувачки единици;¹⁶ **Прва медицинска помош** опфаќа преземање на мерки и активности за укажување на прва медицинска помош со стандардни и прирачни средства на местото на повредувањето- заболувањето, медицинска тријажа на повредените и заболените и транспорт до најблиските здравствени установи.¹⁷ **Опасност** е појава која ќе предизвика штета, уништи и/или загрози животот и здравјето на луѓето и имотот, материјалните добра, природните богатства, животинскиот и растителниот свет, културното наследство и животната средина;¹⁸ **Загрозеност** е вистинска или претпоставена изложеност на луѓето, животните, растенијата, имотот, материјалните добра, природните богатства, културното наследство и животната средина од природни непогоди и други несреќи;¹⁹

Психичко вознемирување на работно место, во смисла на Законот за заштита од вознемирување на работно место²⁰, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место. **Полово вознемирување**, пак, во смисла на овој закон²¹, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување

¹⁶ Чл.2, став 1,точка 5, Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

¹⁷ Чл.88, Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

¹⁸ Чл.2, став 1,точка 8, Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

¹⁹ Чл.2, став 1,точка 9, Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

²⁰ Чл.5,точка 1, Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

²¹ Чл.5,точка 2, Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост. Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на однесување кон психичко вознемирување на работно место и полово вознемирување. **Вршител на вознемирување на работно место** согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место е едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство - работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.²² При тоа поимот вршител на вознемирување на работно место има неутрално значење и се однесува и за жени и за мажи.

2. ФАЗИ НИЗ КОИ СЕ ОДВИВААТ ЗАДОЛЖИТЕЛНИТЕ ОБУКИ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Како и кај останатите видови обука, така и кај задолжителните обуки текот на фазите низ кои се одвиваат започнува најпрво со фазата на идентификување на потребите за обука, каква обука и е потребна на организацијата, потоа се идентификуваат целите и јасно се определуваат приоритетите, се утврдува целна група на обучување, кој ќе го изведува обучувањето и кои вештини на вработените треба да се развиваат со обучувањето. Исто така треба да се определи кој метод на обучување ќе биде применлив и потребните ресурси за спроведување на обуките. После фазата на спроведување на обуките следи оценка на ефикасноста од спроведените обуки.

Авторите Coxen Alehander и Michael Coligan²³ наведуваат дека клучни елементи на обуката се идентификување на потребите за обука, поставување

²² Чл.6, точка 1, Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година

²³ Coxen Alehander, Michael Coligan, 1998, Assessing occupational Safety and health training, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio, стр. 12-13

на цели на обуката, одредување на содржина на обуката и медиуми, водењето сметка за индивидуалните разлики, специфицирање на условите за учење и евалуирање на обуката.

2.1. ФАЗА НА ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА

Обуката им помага на вработените да стекнат знаење, вештини и ставови кои би ги направиле нив компетентни во врска со аспектите на безбедност, здравје и заштита при работа. Можно е да се спроведе формална обука надвор од работно место, давање на инструкции на поединци или групи, а исто така може да се спроведе и обука на самото работно место. Сепак, обуките треба да се набљудуваат само како еден дел од целината на мерки кои во организацијата ќе бидат преземени за да се оствари организационата стратегија за безбедност и заштита при работа и спроведувањето на истите не смее да биде сметано или набљудувано како замена за соодветна контрола на ризиците, на пример, да се прави компензација за тоа што има неадекватни работни простории, зголемена бучава, лошо осветлување или сл.

Од голема важност е работодавачот јасно да ја покаже својата заложба и посветеност за реализирање на прашањата поврзани со спроведување на задолжителни обуки во организацијата, така што и луѓето кои ќе бидат обучувани ќе препознаат дека обуката е од исклучителна важност и за нив и за самата организација. Исто така, пожелно е работодавачот да изврши консултација со своите вработени или евентуално со нивните претставници во врска со планирањето и организирањето на обуките. Работодавачот треба да обезбеди дека им дава приоритет и ги планира потребите за задолжителни обуки во организацијата.

Пред да се спроведе обуката неопходно е да се идентификуваат потребите за нејзино споведување. Авторката Билјана Богичевиќ наведува дека “идентификувањето на потребите за обука е процес кој покажува дали обуката на вработените е воопшто потребна и треба да даде одговори на следните прашања: на кој му е обуката потребна, што треба да биде предмет

на обуката и кои организациони цели треба да ги поддржи.“²⁴ Слично, авторот Томе Николовски нагласува дека „Оценувањето на потребата за обучување се врши за да се определи на кои работници им е потребно обучување и што треба да биде содржината на нивното обучување. Имено, често се случува ресурсите да се трошат на погрешни луѓе, или така што се подучуваат погрешни работи.“²⁵ Бојаџиоски Димитар и Ефтимов Љупчо истакнуваат дека надминувањето на јазот меѓу постојните и потребните знаења, вештини и однесувања може да се постигне со соодветен систем на обука, кој треба да даде одговор на две прашања и тоа кои вештини и знаења се потребни и кои луѓе треба да се опфатат со обуката.²⁶

Идентификувањето на потребите за обука се спроведува со анализа за потребите од обука на организациско ниво, па потоа на ниво на работа и конечно - на персонално ниво, односно на перформансите, на знаењата и вештините на работниците. Авторката Билјана Богичевиќ наведува дека идентификувањето на потребите за обука често пати се одвива и на ниво на специфични групи во организацијата.^{27 28}

²⁴ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр.161-162

²⁵ Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје, стр.268

²⁶ Бојаџиоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.153

²⁷ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр. 162

²⁸ Според авторите Coxen Alexander и Michael Coligan во врска со идентификување на потребите за обука, во согласност со општата литература, целите на обуката подразбираат: 1) конзистентност со организациските цели, 2) постоење на работни места кои се дизајнирани да се дојде до такви работни резултати кои ги исполнуваат целите на организацијата и 3) нивоа на извршување кои зависат од познаваењето на работните задачи, вештините и вниманието посветено на работата или на факторите каде што обуките доведуваат до разлика.

Coxen Alexander, Michael Coligan, 1998, Assessing occupational Safety and health training, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio, стр. 12

2.1.1 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА НА ОРГАНИЗАЦИСКО НИВО

Идентификувањето на потребите за обука на организациско ниво подразбира идентификување на бизнис целите на краток и на долг рок и евентуално на трендовите кои би можеле да влијаат на нив.²⁹ Анализатата вклучува испитување на стратегиите на организацијата³⁰, на околината, ресурсите, на индексите на ефикасност што вклучуваат број на вработени, плати и слично, испитување на тоа какви специфични знаења, вештини и способности се потребни и испитување на организациската клима што вклучува несреќи што се случиле во организацијата, отсуства од работа, боловања и слично. Со нејзино спроведување станува познато што треба да се постигне со обуката.

Конкретно, во врска со задолжителните обуки, секој во организацијата би требало да биде запознат со политиката на организацијата за безбедност и здравје при работа и за заштита и спасување и исто така со структурата и системите за спроведување на ваквите политики. Вработените треба да знаат кои делови од системот се однесуваат на нив, да ги разберат најголемите ризици во организациските активности и како нив да ги контролираат.

Во рамките на идентификувањето на потребите за обука на организациско ниво „потребно е да се утврди дали менаџерите и вработените во организацијата се воопшто заинтересирани за обука“.³¹

Исто така во рамките на организациската анализа спаѓа и анализата на организациската култура и клима. Културата е во врска со темелните

²⁹ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр. 162

³⁰ Според Бојаџиоски Димитар и Ефтимов Љупчо појдовна основа на анализата е деловната стратегија на организацијата, а тоа од причина што различните деловни стратегии условуваат различни потреби за обука на вработените, бараат различни програми, а често пати и различни методи на обука. Бојаџиоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.154

³¹ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр. 163

вредности, уверувања и норми во организацијата, а климата укажува на квалитетот на организациски односи, на атмосферата, ставовите и задоволството на луѓето, на комуникацијата. Според Fikreta Bahtijarevic–Siber објективен показател на организациската клима се апсентизмот, флукуацијата, жалбите, конфликтите, производноста, сугестиите, иновациите и друго.³²

2.1.2 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА НА НИВО НА РАБОТА

Анализата на потребите за обука на ниво на работа опфаќа идентификување на главни работни задачи и потребните знаења, вештини, однесувања и индивидуални карактеристики потребни за успешно извршување на секоја задача.

Идентификување на потребите за спроведување на задолжителни обуки, особено за обука за безбедност, здравје, заштита и спасување подразбира експлицитно набљудување на елементите на безбедност и здравје во поединечните работи или задачи. Тука анализата на потребите за обука на ниво на работни задачи може да се подели на два вида:

- анализата на потреби за обука поврзани со менаџирање и
- анализата на останати потреби за обука кои не се поврзани со менаџирање.

Анализата на потребите за обука поврзани со управувањето, менаџирањето, вклучуваат:

- лидерски вештини,
- комуникациски вештини,
- техники за менаџмент на безбедност и здравје,

³² Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, стр.729

- вештини за обучување, за давање на инструкции, за менторство, вештини за решавање на проблеми од областа на безбедност и здравје при работа,
- разбирање на ризиците во менаџерската област на одговорност,
- знаење за релевантната легислатива и соодветни методи на контрола, вклучително и проценка на ризик,
- знаење за организациско планирање, мерење, контрола и на постапките за ревизија,
- свесност за финансиските и економски бенефити кои ќе произлезат од добро спроведените безбедносни политики.

Во организацијата можно ќе е за некои од менаџерите на клучни позиции да се јават специфични потреби за обука. Ова би се однесувало посебно за менаџерите кои имаат советодавна улога и кои ги развиваат системите за менаџмент за безбедност и здравје при работа, оние кои ги испитуваат несреќите при работа или настанатите инциденти, оние кои имаат улога во контролата на процесите и ја ревидираат активноста или кои ги имплементираат процедурите за итни случаи.

Идентификувањето на потребите за обука за неменаџерските работни задачи меѓудругото вклучуваат:

- анализа на принципите за безбедност и здравје,
- анализа дали постои детално познавање на постапките за безбедност и здравје при работа релевантни за индивидуалната работа,
- анализа дали постојат вештини за комуникација и вештини за решавање на проблеми со цел да се поттикне партиципација во активностите на безбедност и здравје при работа.

2.1.3 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА ОБУКА НА ИНДИВИДУАЛНО НИВО

Идентификувањето на потребите за обука на индивидуално ниво се врши со оценка на перформансата, а треба да утврди како работникот ги извршува работните задачи и истовремено да даде одговор кои знаења, вештини, однесувања и слично треба поединецот да ги стекне со обуката. Спроведената анализа „ треба да ја утврди разликата помеѓу потребните знаења, вештини и способности за успешно извршување на работата, утврдени со анализата на работните задачи, и вистинските знаења, вештини и способности на извршителот на работата“,³³ со утврдување на „јазот кој постои помеѓу постоечките перформанси и стандардните“³⁴ перформанси.

Потребите за обука може да варираат со текот на времето, па затоа во процесот на идентификување на потребите за обука ќе треба да се обрне внимание на следново:

- дека треба да се обучат нововработените, вклучувајќи ги и оние работници кои се на скратено работно време и исто и работниците кои се со договори за работа на определено време,
- дека треба да се обноват знаењата на работниците кои се од поодамна вработени, особено ако тие се инволвирани во постапки за итни случаи,
- дека треба да се обучат работниците при промена на работното место, или при унапредување на ново работно место,
- дека треба да се обучат работниците кога се воведува нова опрема или нова технологија,
- дека е неопходна обука во рамките на преземањето мерки после настанати инциденти поврзани со безбедност, здравје, противпожарна заштита и слично.

³³ Бојациоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.159

³⁴ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр. 163

Генерално, при идентификување на потребите за задолжителни обуки особено треба да се преземат следниве чекори:

- Неопходно е да се прегледаат извештаите за специфичните несреќи при работа, извештаите за отсуства од работа, како и извештаите за отсуства поради болест и да се види кои се изворите на несреќите и дали болестите се од некои причини поврзани со работата или се од некои други причини неповрзани со работата. Неопходно е да се разгледа како може да дојде до нивно идно спречување.

- Треба да се соберат информации од вработените за тоа како се одвива работата, да се набљудуваат работниците додека работат, да им се поставуваат прашања, со цел да се разбере што прават тие и зошто. Ова особено ќе биде важно за фабрики со комплексни процеси каде секоја анализа мора да води сметка за сите можни последици на човечки грешки, од кои некои можат да бидат оддалечени од конкретните работни задачи. Исто би можело да вклучи и анализа на формалните задачи или на грешките. Неопходно ќе е да се идентификуваат вештините и знаењето кое им е потребно на вработените за да можат својата работа да ја извршуваат на безбеден начин, потоа ќе е потребно да се направи споредба на она што работниците сега го знаат и на нивните сегашни вештини, со она што дополнително ќе треба да го научат, односно ќе треба да се идентификува каде има празнини во знаењето и вештините.

- Ќе треба да се прегледаат изработените проценки на ризик при работа и од нив особено ќе треба да се земе предвид која обука или информации се идентификувани како фактори за контролирање на ризиците. Ова особено ако се има предвид дека согласно Законот за безбедност и здравје при работа изработка на проценка на ризик по работно место на организациите во

Република Македонија е обврзувачка, па истите мора да ја изработат,³⁵ а неспроведување на истото претставува прекршок за кој е предвидена глоба.³⁶

- Треба да се има предвид дека сите во организацијата треба да бидат свесни за потребата од спроведување на задолжителни обуки, вклучувајќи ги тука директорите, раководители и останатите вработени, при тоа исто имајќи предвид како се менаџирани процесите во организацијата поврзани со оваа проблематика, кој за што е одговорен, колкави се трошоците за организацијата ако се случиле несреќи, како да се препознаат евентуални несреќи и ризици и мерки за контрола на истите.

- Треба да се земат предвид и да се разгледаат финансиските и економски бенефити од добро здравје на работниците и од безбедното извршување на работите.

2.2. ФАЗА НА ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ И ПРИОРИТЕТИТЕ НА ОБУКА

2.2.1 ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ЦЕЛИ НА ОБУКАТА

Целите и приоритетите на обуката треба да се постават врз основа на анализата на работата и на проценката на ризикот. Тие исто така треба да послужат како основа за мерење на ефективност на спроведената обука.

При поставувањето на целите и приоритетите пред се ќе е неопходно да се имаат предвид и обврските на организацијата зацртани во законите кои се

³⁵ Во член 11 точка 1 од Законот за безбедност и здравје при работа е утврдено: „Секој работодавач мора да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место, прецизирајќи го начинот, како и мерките кои треба да се преземат.“

³⁶ Во член 58 точка 1 алинеа 1 од Законот за безбедност и здравје при работа е утврдено: „1) Глоба во износ од 5.000 до 8.000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на правното лице, ако:

- не изготви и не спроведе изјава за безбедност во писмена форма, или таа не е изготвена според прописот од членот 11 на овој закон....“

Во член 58 точка 1 алинеа 2 е утврдена глоба за одговорното лице: „Глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на одговорното лице во правното лице за дејствијата од ставот 1 на овој член.“

применливи на оваа материја, односно добро треба да се разгледаат Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за заштита и спасување, Законот за заштита од вознемирување на работно место.

Како општа обврска за работодавачот во согласност со Законот за безбедност и здравје при работа се налага истиот да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата, да презема мерки потребни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука и обезбедување соодветна организација и потребни средства, да воведи 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.³⁷ Друга обврска која се налага на работодавачот од страна на законодавецот е работодавачот во секој објект земајќи го предвид технолошкиот процес, материјалите кои се користат при работа, начинот на работа, складирање на материјалите, како и големината на објектот да преземе мерки да не настане пожар, а доколку настане, да се намали на најмала можна мера опасноста по безбедноста и здравјето на вработените и другите присутни лица. Во зависност од природата на процесот на работа работодавачот е должен да организира и да обезбеди евакуација, спасување и прва помош во случај на извесна ситуација која може да ја загрози нивната безбедност и здравје (елементарна непогода, пожари, експлозии, испуштање на опасни материји над дозволената граница и слично) и да ги оспособи лицата кои ќе ја спроведуваат евакуацијата и спасувањето.³⁸ Работодавачот мора да ги информира вработените како безбедно да ја извршуваат работата, да ги информира вработените и нивните претставници за секој вид на ризик на работното место, како и за безбедносните мерки потребни за контрола на ризиците и елиминирање на штетните последици. Работодавачот мора да ги

³⁷ Истото е наведено во чл 5 од Закон за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

³⁸ Истото е наведено во чл 24, ст.1 и став 2 од Закон за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

информира и вработените со договор за вработување на определено време, младите вработени, повозрасните вработени во согласност со Законот за работните односи и оние со намалена работна способност за резултатите од процената на ризиците и за мерките преземени од страна на работодавачот, заради обезбедување на нивната безбедност и здравје при работа.³⁹

Мерките за заштита и спасување се остваруваат преку организирање на дејства и постапки од превентивен и оперативен карактер.

Постигнувањето на крајната цел на програмата за обука за безбедност и здравје при работа останува неприкосновена - да се овозможи усовршување и подобрување на извршувањето на работата на безбеден и сигурен начин. Секое оддалечување од ваквата цел значи нерационално трошење на ресурсите и ниска ефективност на обуката.

Целта на спроведувањето на обуката во врска со заштитата од вознемирување на работно место е вработениот да биде запознат со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот.

Во советите на Европската агенција за безбедност и здравје при работа упатени до работодавачите се вели дека обуката мора да биде релевантна и разбирлива, вклучително и за работниците кои зборуваат различни јазици. Обуката треба да биде фокусирана на следново:

- Принципите за менаџмент системите за безбедност и одговорностите за работниците;
- Специфични несреќи и ризици при работа;
- Вештините потребни за спроведување на задачите;
- Процедурите кои што треба да бидат спроведувани за да се избегне ризик;
- Превентивни мерки кои треба да се преземат пред, во текот на и по задачите;
- Специфични инструкции за безбедност и здравје при работа со техничка опрема и опасни продукти;

³⁹ Наведено во чл. 26 од Закон за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

- Информации за индивидуална и колективна заштита;
- Каде работниците може да добијат информации за проблемите за безбедност и здравје;
- Кој да биде контактиран за изненадни ризици или во случај на итни случаи и вонредни состојби.⁴⁰

2.2.2 ПРИОРИТЕТИ КАЈ ЗАДОЛЖИТЕЛНИТЕ ОБУКИ

Приоритетите кај задолжителните обуки би вклучувале спроведување на обуки за вработени за кои воопшто во организацијата до тогаш не биле спроведени обуки за безбедност и здравје при работа, потоа кога бенефитите од спроведена обука ќе опфатат поголем број од вработените, кога е неопходна обука за нови вработени или кога мора да се спроведе обука на вработени поради воведување нова опрема или кога мора да се спроведе обука на вработени кои се преместени на ново работно место или се со нови задачи и одговорности, потоа таму каде што поради недостаток од информации или поради неспроведена обука би можело како последица да дојде до појава на сериозни повреди.

2.3. ИЗБОР НА ПРОГРАМА ЗА ОБУКА

Во член 31 точка 2 од Законот за безбедност и здравје при работа се утврдува дека обуката „**мора да се изведе во согласност со програма која мора да биде ажурирана и изменета во поглед на новите облици и видови на опасност**“. Ваквата определба укажува дека ќе е неопходна програма според која ќе се реализира обуката, а која со тек на време ќе се менува доколку има промена во врска со ризикот на одредени работни места. Во секој случај изготвената програма ќе мора да е прилагодена на

⁴⁰ https://osha.europa.eu/en/sector/construction/index_html/consultation

спецификите на работното место во однос на облиците и видовите на опасност.⁴¹ Освен претходно спомнатото, законот не укажува што програмата треба да содржи или што со неа ќе се утврди, па од тука следи дека секој работодавач ќе ја изготви програмата како смета дека е соодветно.

Во врска со избор на програмата на обука неопходно е да се утврди:

- целна група на обуката,
- кој ќе ги изведува програмите,
- кој тип на знаење е потребно, односно кои вештини треба да се развијат.⁴²

Меѓу другото тука ќе се одговори на прашањата дали обуката ќе се спроведува во групи, колкав ќе биде бројот на групата, како ќе бидат распоредени временски групите кои треба да се обучат, дали обуката ќе биде спроведена од внатрешни лица во организацијата или од надворешни лица.

Во трудот насловен **Оценување на професионалната обука за безбедност и здравје** авторите Сохен Alehander и Michael Coligan, наведуваат дека програмите на обука можат да бидат: фундаментални, програми за препознавање, програми за решавање на проблеми и програми за зголемување на способностите. **Фундаментални програми** опфаќаат инструкции за превенција за повреди поврзани со работа и болести преку правилно користење и одржување на средствата, опремата, материјалите, познавање на процедурите за итни случаи, хигиенски мерки, потребата од медицински мониторинг и користење на лична заштитна опрема за не-рутински операции или како средство за времена самозаштита додека да се воспостави инженерска контрола. **Програмите за препознавање** опфаќаат инструкции кои ја нагласуваат свесноста за опасностите на работното место, знаење за методите за елиминација на опасностите или на контрола на истите, разбирање дека треба да се познаваат законите и начините за собирање информации за опасностите на работно место, препознавање на симптомите

⁴¹ Во согласност со членот 31, точките 7 и 8 од Закон за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

⁴² Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр.165

на изложеност на отровни супстанции и набљудување и известување за опасности или за потенцијални опасности на соодветните тела. **Кај програмите за решавање на проблеми** инструкциите се со цел да им се дадат на работниците информации и вештини кои би им овозможиле нив да партиципираат во препознавање на опасности и активности на контрола, да се помогне во идентификување/ решавање на проблеми преку тимска работа, запознавање дека може да го користат правото да имаат надворешна агенција која би ги испитала опасностите на работните места кога е истото оправдано. Можноста работниците да имаат свој прилог во планирањето во компанијата или во дизајнирањето на нови операции или процеси е препознато како практично средство за унапредување на продуктивноста, квалитетот на производите и мотивацијата на работниците. **Програмите за зголемување на способностите** овозможуваат инструкции со цел да се изградат или прошират вештините на работниците во препознавањето на опасностите и вештините на решавање на проблеми, а акцентот, сепак, е на тоа работниците да се активни во врска со остварување на целта -обезбедување на работното место да нема појава на болести или повреди. Од тука програмата цели кон тоа да им се овозможи на работниците ефектуирање на неопходните контролни мерки преку користење на процесот на комисији, одбори, едукација на соработниците и супервизорите, или со обука за договарање во врска со безбедност и здравје при работа. Овој пристап е во согласност со филозофијата за целосен менаџмент на квалитет каде работниците имаат поголема, па дури и рамноправна улога со нивните супервизори и водат поголема сметка за потребите за контрола на ризици и опасности.⁴³

Генерално, во врска со обуките на вработените во организацијата, кај авторката Богичевич М. Билјана, според нивото на знаење што треба да се постигне, се разликуваат неколку видови програмите за обука и тоа програми со ниво на знаење со кое се обезбедува оперативна ефикасност, потоа со

⁴³ Coxen Alehander, Michael Coligan, 1998, Assessing occupational Safety and health training, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio, стр.5

ниво на знаење со кои се развиваат способностите и трето, со ниво на знаење со кои се усвојуваат фундаментални знаења.⁴⁴

Мошне интересно е што кај нас, во Република Македонија, согласно Законот за безбедност и здравје при работа, законодавецот дава право на инспекторите на труд да можат да вршат контрола на постоечките програми за спроведување на обуки за безбедност и здравје при работа во организациите. Така, во членот 31 од Законот за безбедност и здравје при работа, поточно во точките 7 и 8 е наведено дека инспекторот на труд по извршениот инспекциски надзор да може да наложи на работодавачот постојната програма за обука за безбедност и здравје при работа да се прилагоди кон спецификите на работното место во однос на облиците и видовите на опасност, а и да може да нареди повторување на обуката преку теоретско и практично оспособување на вработените за безбедност при работа.

2.4 ЦЕЛНА ГРУПА НА ЗАДОЛЖИТЕЛНАТА ОБУКА

Како резултат на процесот на идентификување на потребите на обуката во организацијата, од утврдување на целите и приоритетите на обуката, ќе следи идентификувањето на групата на вработени кои имаат потреба од обука. При одговарање на прашањето која ќе биде целната група на задолжителната обука, секако ќе мора да се земат предвид и поставените барања на законодавецот во однос на тоа кој се треба да биде обучен во организацијата.

Согласно Законот за безбедност и здравје при работа, член 38 точка 1 право и обврска на секој вработен е да се грижи за сопствената безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на

⁴⁴ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр.166

работодавачот, да биде запознат со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена.

Исто така согласно Законот за безбедност и здравје при работа работодавачот мора да спроведе обука за безбедност и здравје при работа за сите свои вработени. Истото е утврдено во член 17 алинеа 5 од овој закон каде се вели дека работодавачот мора да обезбеди мерки за безбедност и здравје при работа особено со обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма. Понатаму во членот 24 точка б од Законот за безбедност и здравје при работа, а пред кој стои наслов Заштита од пожар, евакуација и спасување, е утврдена обврската на работодавачот за одреден број на вработени лица во организацијата да обезбеди обука за прва помош, а исто така и за обука за гасење пожар, евакуација и спасување: „ **На секое работно место и во работни простории во кои истовремено работат до 20 вработени најмалку по еден од нив мора да биде оспособен и одреден за давање на прва помош, за гасење пожар, евакуација и спасување, а над овој број на секои 20 вработени најмалку уште по еден.**“ Подетално појаснување за обуката за безбедност и здравје при работа е дадено во членовите 31 и 32 од спомнатиов закон во дел насловен „обука на вработените“. Во член 31 точка 1 е утврдено дека работодавачот мора на секој вработен да му обезбеди соодветни обуки за безбедност и здравје при работа и тоа:

- 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 на работниот процес која може да го промени нивото на безбедноста и здравјето при работа.

Во точка 4 од член 31 се наведува дека 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 вработените наведени во овој став работодавачот е должен на секои три години да обезбеди проверка на оспособеноста за безбедност и здравје при работа. Доколку работодавачот не спроведе обука на вработените во согласност со член 31 од Законот за безбедност и здравје при работа е предвидена санкција, глоба и за правното и за одговорното лице. Интересно е тоа што законот предвидел генерална санкција за непочитување на член 31 од Законот, но потоа понатаму како да сакал да ја нагласи важноста од спроведување на обуки за одредена категорија, па исто така е предвидена санкција за неспроведување на предвиденото во членот 31 став 1, односно доколку „на секој вработен не му обезбеди соодветна обука за безбедност и здравје при работа преку теоретска и практична обука, за случај на вработување, преместување на ново работно место, воведување на нова технологија или средства за работа како и при измена на работниот процес.“

Освен што од Законот за безбедност и здравје при работа, член 24 точка 6 произлегува обврската за организацијата за одреден број лица во организацијата да има спроведено обука за прва помош, за гасење пожар, евакуација и спасување, согласно одредбите од Законот за заштита и спасување произлегува дека **целна група на обука за прва помош, за гасење пожар, евакуација и спасување ќе бидат и припадниците на просторните сили за заштита и спасување во организацијата.** Имено, согласно Законот за заштита и спасување системот за заштита и спасување во Републиката се остварува меѓу другото и со обука, тренинг и вежби за оспособување за заштита, спасување и помош и со организирање на силите за заштита и спасување⁴⁵, а секое физичко и правно лице, во согласност со закон, одговара за неспроведување на предвидените мерки за заштита и спасување. Заради организирано спроведување на заштитата и спасувањето, учесниците во системот за заштита и спасување, донесуваат План за заштита

⁴⁵ в. чл 5 став 1 алинеа 4 и 5 од Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

и спасување од природни непогоди и други несреќи⁴⁶, а истиот се изработува врз основа на Процена на загрозеност од природни непогоди и други несреќи. Процената на загрозеност од природни непогоди и други несреќи за потребите на трговските друштва, јавни претпријатија, установи и служби ја донесува органот на управување во истите.⁴⁷ ⁴⁸ Обврската за трговските друштва да организираат просторни сили за заштита и спасување е предвидена во член 39 став 3 од Законот за заштита и спасување. За обуката за заштита и спасување во Законот за заштита и спасување е предвиден посебен наслов. Тука во членот 122 став 3 се вели „Обучувањето на просторните сили за заштита и спасување во правните субјекти го организира и спроведува органот кој ги формира.“

Согласно погоренаведените одредби од Законот за заштите и спасување, следува дека во организациите како целна група за спроведување на обуките за заштита од пожар и обуките за прва помош би се јавиле меѓу другите и сите работниците кои се припадници на заштитните сили во организацијата. Бројот на работниците кои се припадници на заштитните сили е предвиден во еден од основните акти на организацијата за оваа проблематика, односно во Планот за заштита и спасување во организацијата.

Согласно со член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот **при самото вработување и во текот на работењето**. Доколку не

⁴⁶ в. член 10 од Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

⁴⁷ в. член 11 став 4 од Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година

⁴⁸ Исто така План за заштита и спасување во трговските друштва донесува органот на управување во истите, а што е утврдено во член 13 став 2 од Законот за заштита и спасување. Во врска со ваквата обврска е и членот 39 од истиот каде е утврдено: „Субјектите од ставот 1 на овој член (**т.е и трговските друштва**) се должни во зависност од бројот на вработените, видот на дејноста, застапеноста на опасни материји во процесот на производството, локацијата и другите услови значајни за заштитата и спасувањето да донесат и изработат проценка на загрозеност и план за заштита и спасување“.

изврши запознавање на вработените за оваа проблематика работодавачот ќе стори прекршок за кој е предвидена санкција, а истото е регулирано со членот 36 став 1 точка 3 од Законот за заштита од вознемирување на работно место.⁴⁹ Поради вака предвидената обврска на законодавецот произлегува дека целна група на спроведување на обука во врска со запознавање со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот би биле освен веќе вработените во организацијата и нововработените во организацијата. Во членот 3 од Законот за заштита од вознемирување на работно место во точка 1 е утврдено дека „овој закон се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот, а понатаму во точка 3 се вели „ за лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, а кои учествуваат во работата кај работодавачот, како работодавач, во смисла на овој закон, е работодавачот кај кој овие лица ја вршат работата“. Тука се поставува прашање дали работодавачот мора да изврши запознавање со одредбите на законот на волонтерите, оние кои се со договор за дело и авторски договор. Со оглед на погорната одредба од законот произлегува дека и спомнатата категорија лица влегува во целната група со тоа што ќе се запази условот „да учествуваат во работата кај работодавачот“.

⁴⁹ Во член 36 став 1 и точка 3 од Законот за заштита од вознемирување на работно место (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година) се вели: Глоба во износ од 5.000 до 6.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако: 3) не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита (член 11);

2.5. ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА МЕТОД НА ОБУЧУВАЊЕ И НА ПОТРЕБНИТЕ РЕСУРСИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ОБУКИТЕ

2.5.1 ВАЖНОСТ ОД ИЗБОР НА ВИСТИНСКИ МЕТОД ЗА ОБУЧУВАЊЕ

Како и како останатите видови на обуки, така и кај задолжителните обуки пред да се избере метод на обучување неопходно е да се имаат предвид предностите и недостатоците кои ги имаат одредени методи на обучување. Тоа од причина што познавањето на методите на обучување и изборот на најсоодветен метод е во тесна врска со рационално трошење на ресурсите и со ефективноста на обуката. Исто така многу е важно избраниот метод да биде оној вистинскиот преку кој ќе се постигнат целите на обуката.

Ако целите на обука не можат да се постигнат со примена само на еден метод, можна е комбинација од два и повеќе методи со цел да се постигнат поставените цели. Во денешни услови, ако се има предвид дека постои еден многу широк спектар на методи за обучување кои опфаќаат методи за обука на самото работно место, како и методи на обука надвор од работното место, на организациите останува да извршат избор на метод или комбинација од методи на обучување кои ќе бидат ефикасни и со кои ќе бидат постигнати поставените цели.

Како и за другите видови обуки кои се спроведуваат во организацијата, така и кај задолжителните обуки методите кои ќе се применат е многу важно да бидат избрани соодветно. Од суштинско значење е избраниот метод да одговара и да може да ги оствари целите на програмата за обука на најефикасен начин. Пред се, треба да се има предвид дека програмата за обука треба да биде усогласена со стратегијата на организацијата, на пример да се има предвид дека остварувањето на стратешките цели на организацијата зависи од навременото усвојување на новите технологии, новите способности на вработените, новите облици на организација на производството, новото разбирање и усвојување на новите практики и слично.

Една од најголемите причини за губење на финансиски средства за обука е изборот на неефективни методи. Натуралистот Вилијам Хенри Хадсон еднаш забележал: “Вие не можете да летате како орел со крилја од врабец“. Повеќето методи за обука останале неефикасни, бидејќи не го смениле однесувањето или обуката е слабо и несоодветно пренесена и интегрирана од страна на организацијата.⁵⁰

Законската регулатива во Република Македонија од која произлегува обврската да се спроведат задолжителни обуки за вработените во организацијата не диктира кој метод би се користел за спроведување на обуките со цел да се постигнат зацртаните цели на обуката.

Во член 31 точка 3 од Законот за безбедност и здравје при работа е утврдено дека **„теоретските и практичните обуки“** за безбедно извршување на работата се спроведуваат во работно време **кај работодавачот или на друго место**⁵¹, а во член 31 точка 4 се спомнуваат задолжителни редовни **теоретски и практични испити**⁵². Од ваквата формулација во законот односно „теоретски и практични обуки“ би следувало дека работодавачот нема да може да избере дали ќе спроведе само теоретска или практична обука на вработените, туку освен теоретскиот дел во обуката, истата би вклучила и практичен дел. Сигурно е определено времето на спроведување на обуката, односно истата ќе се спроведува во работно време, па работодавачот мора добро да биде организиран, така што ќе земе предвид работниот процес да не запира или трпи, а обуката да се спроведе.

⁵⁰ Clemmer Jim, Why Most Training Fails, <http://www.clemmergroup.com/why-most-training-fails.php>, <http://www.managerwise.com/article.phtml?id=79>

⁵¹ Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год. во член 31 точка 3 утврдува:

„Теоретските и практичните обуки за безбедно извршување на работата се спроведуваат во работно време кај работодавачот или на друго место“.

⁵² Член 31 точка 4 од Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.92/07 од 24.07.2007 год. гласи:

„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“.

Во однос на тоа кои методи работодавачот ќе ги примени при спроведување на обуките, законската регулатива која се однесува на предметните прашања, не поставува други барања за работодавачот, па истиот дискреционо ќе постапи во врска со истото, односно од широката лепеза на методи за обучување ќе може да избере сам кој метод ќе го примени, притоа во секој случај водејќи сметка за зацртаните цели кои треба да се постигнат со спроведување на обуката. Додека за одреден вид работни задачи целите на задолжителни обуки ќе бидат постигнати со обука која би се спровела под надзор од обучувачот на самото работно место, за одредени работни места каде се проценило дека постои високо ниво на ризик при извршување на работните задачи, обуката би вклучила на пример метод со симулација. Во Законот за безбедност и здравје при работа во член 31 точка 2 се нагласува дека „**обуката за безбедност и здравје при работа треба да се прилагоди на спецификите на работното место**“, значи не е сеедно дали се работи за работно место каде ризикот е умерен или се работи за работно место со висок ризик, на пример не е сеедно дали се обучуваат работници од административна служба или се обучуваат работници со високоризична професија како пилоти, возачи на градежни машини, градежни работници од високоградба и слично.

2.5.2 ПОДЕЛБА НА МЕТОДИ НА ОБУЧУВАЊЕ СПОРЕД ОДРЕДЕНИ АВТОРИ

Авторката Билјана Богичевич според методот кој ќе се примени, различните видови на обука ги сместува во две категории:

- Информациони методи кои се засновани на еднонасочна комуникација и кога на обучуваните само им се врши трансмисија на информациите од одредена област на знаење како предавања, предавања снимени на касети, самостојно учење од книги, материјали и слично,

- Експериментални методи – кои се базираат на перманентна интеракција помеѓу инструкторот и обучуваниот – обука на работно место, инструкража со користење на компјутери, обука на симулатори, игри и симулации, студија на случај и анализа, играње на различни улоги, моделирање на однесување, вежби на сензитивност и тн.⁵³

Авторите Danzinger James и Dunkle Deborга, методите за обука во организацијата ги категоризираат по одредени димензии. Според нив две важни димензии се степенот на интеракција со другите за време на обуката и второ степенот на формалност на обуката.⁵⁴ Спомнатите автори дошле до заклучок дека методите за обука кои ќе бидат на располагање повеќе се поврзани со карактеристиките на организацијата, отколку на индивидуалните карактеристики на работникот, дека големите организации настојуваат да воведат повеќе формални начини на обука од помалите организации каде што вработените со поголема веројатност се вклучуваат во самостојна обука, потоа дека оние организации кои ги сметаат за важни вештините за развој, обезбедуваат повеќе различни методи за обука за разлика од останатите организации. Овие автори заклучуваат дека индивидуалните карактеристики како што се возраста, степенот на образование, бројот на години на работа на тековната позиција, не се главен идентификатор за видот на методот на обуката што се избира.⁵⁵

Авторите Бојациоски Димитар и Ефтимов Љупчо прават поделба на методи за обука без отсуство од работа во кои ги набројуваат инструктажа, демонстрирањето, приправничкиот стаж, ротацијата на работата, збогатувањето и проширувањето на работата⁵⁶ и методи за обука надвор од

⁵³ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр. 166

⁵⁴ Danzinger James, Dunkle Debora, Methods of training in the workplace, School of Social Sciences, Center for Research on Information Technology and Organizations, University of California, Irvine, стр.3

⁵⁵ Danzinger James, Dunkle Debora, Methods of training in the workplace, School of Social Sciences, Center for Research on Information Technology and Organizations, University of California, Irvine, стр.25

⁵⁶ Бојациоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.160

работното место -видеопроекции, предавањата, дискусии, симулации и други.⁵⁷

Авторката Билјана Богичевич според местото на одржување обуките ги дели на три основни вида:

- **Обуки на работното место-** инструктора од страна на интерен или екстерен експерт, полагање на стручен испит, обука во соработка со екстерна институција, обука со пружање на асистенција во полно работно време на различни работни места, ротирање, помош на непосредниот раководител и сл.
- **Обуки во организацијата, надвор од работното место-** пишани материјали, видео ленти, интензивно користење на сателитска телекомуникација за влез во програми на обука во организацијата на одбрани институции,
- **Обуки надвор од претпријатието:** формални курсеви, симулации, ставање во различни улоги.⁵⁸

Авторот Томе Николовски смета дека најдобар метод за обучување не постои и дека секој метод има предности и недостатоци, а на различни лица им одговараат различни методи на обучување.⁵⁹ Тој набројува осум методи на обучување кои често се користат во организациите: аудиовизуелни техники, автоинструкција, конференција, предавање, моделирање, обучување на работното место, играње на улоги, симулација.⁶⁰

⁵⁷ Бојациоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.161

⁵⁸ Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр.166-167

⁵⁹ Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје, стр.281

⁶⁰ Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје, стр.282

2.5.3 МЕТОДИ ЗА ОБУКА БЕЗ ОТСУСТВО ОД РАБОТА

Обука на работа, во литературата од англиско говорно подрачје *on the job training*, е структуриран процес кој се спроведува на работното место со цел да им овозможи на вработените знаење и вештини за да ги извршуваат работните задачи. Се користи како обука за ново примените работници, но може да биде и обука на веќе вработените работници.⁶¹

Од методите за обука без отсуство од работа при спроведување на задолжителните обуки на вработените во организацијата би можеле да се применат **инструктажа и демонстрирањето**.

Со примена на методот **инструктажа** поединецот се обучува на вистинското работно место и му се укажува на вештините неопходни за да ја изврши таа работа. Обучуваниот учи под супервизија и водство на квалификуван работник или инструктор.

Инструктажата е тековен процес кој е дизајниран да им помогне на вработените да добијат поголема компетентност и да ги надминат бариерите со цел унапредување на перформансите.⁶² Инструкторот периодично го инструира или советува работникот на неговото работно место како подобро да ја извршува задачата.

Овој метод на обука е мошне популарен и често применуван, бидејќи не предизвикува посебни трошоци на опрема и материјал, а поединецот кој се обучува добива непосредна повратна информација за својата успешност.⁶³

Демонстрирањето е метод на обука која исто како инструктажата се спроведува на самото работно место. Всушност методот инструктажа често пати се надоврзува на методот демонстрирање. Тоа од причина што при спроведување на обуката не секогаш е доволно само да се дадат потребните инструкции за извршување на работата, туку е неопходно и да се демонстрира

⁶¹ Lawson Karen, 1997, Improving on the job training and coaching, American Society for Training and Development, Alexandria, стр.2

⁶² Lawson Karen, 1997, Improving on the job training and coaching, American Society for Training and Development, Alexandria, стр.2

⁶³ Бојаџиоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.160

извршувањето на работата - управување со машини, работа со компјутер и слично.

2.5.4 МЕТОДИ ЗА ОБУКА СО ОТСУСТВО ОД РАБОТА

Обуката надвор од работното место, во литературата од англиско говорно подрачје *off the job training*, е обука надвор од реалната работна средина и може да се одвива во локација специјално наменета за обука. Тоа може да биде во близина на работното место, или надвор од работата, пример во специјален центар за обука. Спроведувањето на обуката надвор од работното место го минимизира одвлекувањата на внимание на обучуваните и нив им овозможува посветување целосно внимание на материјалот кој се предава.

Со примена на методите за обука со отсуство од работа постои можност од обука на голема група кандидати во исто време, лицата кои ја вршат обуката се стручњаци кои имаат професионален однос кон зададените задачи, а исто така кај овој вид обука не постои страв од можни грешки кои би ги оштетиле средствата за работа. Недостаток е тоа што лицата кои се обучуваат, додека трае обуката, не работат на своите работни места, што ги зголемува трошоците за обука, а исто така во случаи кога поединците што се обучуваат формираат голема и разновидна група, тешко е програмата да се приспособи на специфичните барања на секој од нив.

Постои еден многу широк спектар на методи за обука надвор од работното место и тоа: предавања, аудиовизуелна техника, методот на случај, конференција, симулацијата, играње на улоги, деловни (менаџерски) игри, моделирање на однесувањето.

Предавањата претставуваат најбрз, наједноставен и најевтин метод за пренесување на информации за одреден проблем или процес на голем број на слушатели. Со нив предавачот ги запознава слушателите со материјалот што треба да се научи.

Компоненти на методот на предавање се: вовед, презентирање на главниот дел на лекцијата и заклучок. Воведниот дел е почеток преку кој слушателите се насочуваат од општите опсервации кон специфичната тема, од непознато кон познато, од апстрактно кон конкретно, од непознати кон јасни идеи.⁶⁴ Презентацијата како втор дел го содржи сето знаење и идеите што предавачот треба да ги пренесе. Содржината треба да биде пренесена на едноставен и јасен јазик и со добра концептуализација. Заклучокот на предавањето се презентира во последните пет минути од истото и тоа треба да ги покрие сите важни точки од предавањето.⁶⁵

Најголема предност на овој метод на обука е тоа што материјалот предавачот може да го презентира пред голем број слушатели. Но истото може да биде и најголема слабост, бидејќи со голем број на слушатели е отежнат процесот на интерактивност во наставата и добивање фидбек од слушателите. Сепак, како наведува авторот Томе Николовски „за ситуации каде фидбек не е потребен, предавањето може да биде мошне успешно средство за учење.“⁶⁶

Бидејќи предавањата не овозможуваат активна партиципација од страна на субјектите, ниту овозможуваат вежбање, често пати се надополнуваат со други методи на обука како што е на пример употребата на аудиовизуелни средства како што се видеобим, слајдови и макети и тоа во просторијата каде што се одржуваат предавањата. Од друга страна, предавањата како метод на обука, можат да се користат и прелиминарно, пред вршење на обука со други методи, на пример прелиминарно може да се одржи предавање, па последователно метод на демонстрација.

Предностите на предавањата како метод на обука се: тоа што може да се користи за обука на големи групи, со примена на овој метод се засилува кредибилитет и авторитет на обучувачите, презентираниите информациите се

⁶⁴ R.K.Samanta, 1993, Training methods for management and development, MD Publications PVT LTD, New Delhi, страна 16

⁶⁵ R.K.Samanta, 1993, Training methods for management and development, MD Publications PVT LTD, New Delhi, страна 17

⁶⁶ Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје, стр.282

концентрираат и организираат како сака обучувачот, ефикасно и едноставно многу материјали може да бидат презентирани во дадено време, обуката лесно се персонализира. Исто така цената за обуката е релативно ниска, овој метод е „најефтин метод за пренесување на информации“⁶⁷, односно е „најбрз и наједноставен начин за пренесување на знаење, односно информации, на големи групи“⁶⁸.

Недостатоци на предавањата како метод на обука се следниве: може да е слаб интерес на вработените, учењето не се спроведува преку пракса, комуникацијата е еднострана, со релативно мала партиципација или со пасивна партиципација, нема автетичен механизам на повратни информации, вниманието на слушателите може да се намали и да им стане здодевно. Според Fikreta Bahtijarevic–Siber битни недостатоци на предавањата се тоа што немаат вградени механизми на самоконтрола на наученото со што се намалуваат трајните ефекти, тоа што веројатно е ограничен трансферот од предавање на актуелните вештини кои ги бара работата со исклучок на оние работи кои бараат когнитивни знаења и концептуални начела, потоа има можност високите вербални и педагошки барања кои ги налага оваа метода, да ги исплашат луѓето со пониски вербални и педагошки способности, а исто така и тоа што методата на предавање не дозволува индивидуално обучување засновано на индивидуалните разлики, во способностите, интересите и личноста.⁶⁹

Употребата на **аудиовизуелна техника** се карактеризира со презентирање на предметниот материјал со помош на филмови, видеоленти, слајдови, макети и слично. Предност на овој метод на обука е што може да се користи за ефикасна обука на поголем број на вработени во организацијата, со минимални трошоци. За да се надмине пасивната улога која ја има обучуваното лице, аудиовизуелната техника можно е да се комбинира со

⁶⁷ Бојациоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.161

⁶⁸ Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, стр.749

⁶⁹ Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, стр.749

предавања и дискусии, па на тој начин ќе се има увид во тоа дали обучуваното лице ја разбрало предметната материја и дали има нејасни работи.

Со развитокот на информатичката технологија се зголеми улогата на компјутерите во спроведување на обуките. Со нивна примена се овозможува „мултимедиски пристап кон обуката, со истовремено користење на текстуални, филмски, графички и аудитивни елементи на презентација“.⁷⁰

Тие имаат посебна улога во т.н учење на далечина кое се остварува така што учесниците во обуката комуницираат по пат на интернет, при што материјалите за обука учесниците може да ги добијат по електронска пошта, а можно е одржување на аудио и видео конференции со слушатели кои меѓусебно локациски се оддалечени.

Предностите на употребата на аудиовизуелна техника како метод на обука се тоа што за овој метод се бараат минимални технички знаења, потоа можна е контрола на квалитетот, можно е повторно прегледување на одредени работи, може да се успори или да се забрза лекцијата според потребите на слушателите, може да бидат пренесени проблеми и настани кои не може лесно да се демонстрираат, на пример вонредни состојби. Конкретно за учењето со помош на компјутер авторката Fikreta Bahtijarevic–Siber како предности ги наведува: поврзаноста со работата, односно бидејќи денес многу работи се одвиваат со компјутер има сличност на работната со образовната ситуација, саморегулација и дистрибуираност, односно обучуваниот сам го избира темпото на обука и ја распоредува материјата по сопствени потреби, стандардизираност, односно за сите обучувани материјалот е ист, достапност и самодоволност, бидејќи не е потребна помош од колега или надреден, индивидуализација, при што лекциите кои се познати би можело да се прескокнат и флексибилност, што подразбира дека кај образовните програми со компјутер лесно би можеле да се внесуваат промени, постапки или содржини.⁷¹

⁷⁰ Бојаџиоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.162

⁷¹ Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, стр.751

Недостаток на употребата на аудиовизуелна техника како метод на обука е тоа што е еднострана комуникација и слаба е примената на дијалог, исто така нема механизам на повратни информации.

При обуката која се спроведува со користење на **метод на случај** се разгледува некој вистински проблем на организацијата, партиципиентите го разгледуваат детално случајот, го анализираат проблемот, па се бара од нив да предложат решенија, да ја одберат најдобрата алтернатива и да ја применат. Инструкторот треба да инсистира на различни ставови и гледишта од учесниците, како и да им помага во донесување на најдобрата алтернативна одлука.

Методот на случај може да се употребува индивидуално и групно. Работата во групи дава можност учесниците во обуката да се запознаат со некои аспекти од групната динамика и со процесот на групно решавање на проблемите во организацијата.⁷²

Предност на методот на случај како метод на обука е тоа што се охрабрува аналитичко и отворено размислување, има максимална вклученост на обучуваните во поставување и одбрана на своите ставови и во одлучувањето, при што минимална е зависноста од инструкторот. Недостаток би било тоа што може да дојде до потиснување на просечните слушатели, бидејќи при обуката ќе доминираат оние кои имаат аналитички и вокални способности, а исто така подготовката на случаите вклучува трошоци и време, а исходот не е сосема сигурен.

Конференцијата како метод на обука овозможува инструкторот и кандидатите кои се обучуваат да дискутираат за проблемите, појавите или процесите кои претставуваат предмет на обуката. Кандидатите слободно може да поставуваат прашања. Со примена на овој метод се овозможува размена на идеи и ставови за предметните прашања, но може дискусијата да се развива и пошироко, надвор од прелиминарно планираното.

⁷² Бојациоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр. 162

Конференцијата може да е многу ефикасна како метод на обука, таа особено е корисна „кога кандидатите што се обучуваат имаат одредено искуство во врска со материјалот што се учи“⁷³, а и кога обучуваните „треба да развијат нови поими или кога треба да се развијат нови ставови.“⁷⁴

Симулацијата претставува метод на обука кој користи специјализирана опрема или материјали за да ја претстават реалната ситуација на работното место на кое работи кандидатот. Така, кандидатот во симулираната работна средина има можност да се обучува во услови кои се идентични со работните услови што реално постојат на работното место.⁷⁵ Овој метод најчесто се кориси во случаи каде што организациите користат многу скапи машини или опрема за вршење на работата или справувањето со таа работа. На пример се користи за обучување на возачи, ракувачи со градежни машини и за користење на различна друга опрема. Бидејќи цената на средството, машината со која се управува е многу скапа, работодавачот не може да им овозможи на обучуваните директно да се обучуваат на вистинска опрема. Со тоа се избегнува оштетувањето на опремата или машината, а истовремено се избегнува несакана и крајно ризична ситуација по животот на кандидатот кој уште не знае да ја ракува машината, возилото или опремата на која се обучува. На тој начин со ваков вид обука се избегнуваат сите овие ризици, а обука на симулатор е безбедна.

Предности на симулацијата како метод на обука се тоа што кандидатот за обука може да се концентрира на учење без вклучување на многу ризик, интересот и мотивацијата се големи, бидејќи има имитирање на вистинските услови за работа. Овој метод е корисен во случај кога обуката за работното место може да доведе до сериозни повреди и уништување на вредна опрема и материјал, на пример при обука во воздухопловната индустрија.

⁷³ Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје, стр.283

⁷⁴ Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје, стр.283

⁷⁵ Бојациоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр. 163

Недостатоци на симулацијата како метод на обука се тоа што тоа е скап метод, треба постојано надградување како што се применуваат новини и нови информации во работната средина, само мал број лица може да земат учество во обучувањето.

Играње на улоги е метод кој се употребува за симулирање на практичниот живот и на проблемите на организацијата. Како метод на обучување се употребува за стекнување и за развивање на вештини за интервјуирање, преговарање, продажба и други работи кои вклучуваат интерперсонално комуницирање.

Овој метод исто така се нарекува и “социо-драма“ или “психо-драма“. Играњето улоги обучно се прави во помали групи со неколу членови. На два или повеќе учесници им се доделуваат улоги во дадена ситуација. Играчите треба да научат брзо да одговараат на ситуацијата која постојано се менува и да реагираат на тоа како во реални ситуации. Можно е улогата која се игра да се снима на видеолента и подоцна истата да се прикаже пред изведувачите и да се искоментира нивното однесувањето.

Предности на методот играње на улоги се тоа што исходот и повратните информации се познати веднаш, обучуваните се вклучени во целата постапка и се заинтересирани, се развиваат вештини со примена на знаења во областите на човечките односи, доведува до посакуваните промени во однесувањата и ставовите, на начин што кандидатите се мотивираат да размислуваат.

Недостаток на методот играње на игри е тоа што успешноста на овој метод е во зависност од способноста на обучуваните уверливо да ја одиграат својата улога и да се држат до темата на обука, не отстапувајќи од истата, со што успешноста на методот може да биде нарушена.

Деловните игри претставуваат метод на обука кој се користи за обука на менаџерите. Се нарекуваат уште и менаџерски игри. Пристапот е насочен кон развивање на вештините на дијагностицирање, решавање на проблеми и деловно одлучување, практикување во ситуации во кои грешките нема да

предизвикаат вистинска штета на организацијата.⁷⁶ Тука, „во една типично компјутеризирана процедура се симулира вистинска бизнис ситуација на организацијата,⁷⁷ се формираат тимови, односно групи од членовите на организацијата кои се составени од три или повеќе лица и секоја група се натпреварува со другите групи за да донесе квалитетни одлуки. Овие одлуки може да се однесуваат на цела организација или да бидат одлуки на една функционална целина од организацијата. Тимовите своите одлуки обично ги праќаат до администраторот на играта, кој всушност е инструкторот, тренерот во обуката, а обично со одлуките е опфатен одреден период како на пример квартал или една година од дејствувањето на фирмата. Администраторот на играта, користејќи компјутер ги процесира одлуките и ги враќа резултатите назад на учесниците,⁷⁸ односно го прогласува победникот.

Деловните игри иако „по правило се компјутеризирани, можно е да бидат и во традиционален облик“⁷⁹ односно да се спроведат без примена на компјутер.

Игрите како метод на обучување им помагаат на слушателите да стекнат знаења и вештини потребни за решавање на особено комплексни проблеми и ситуации од функционирањето на една организација, како и да го фокусираат вниманието повеќе на планирање на работите. Внатре во групата обучуваните самостојно се организираат, а тоа може да развие лидерски вештини и да се поттикне соработката и тимската работа.

Моделирање на однесувањето се спроведува на начин што поединецот кој што се обучува го набљудува инструкторот како извршува некоја задача, а потоа тој го моделира тоа што го видел и се обидува да ја изврши истата задача.

⁷⁶ Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, стр.792

⁷⁷ Бојациоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр. 163

⁷⁸ Biggs D. William, Introduction to computerized business management simulations, Guide to Business Gaming and Experiential Learning, 1990, стр. 24, <http://sbaweb.wayne.edu/~absel/bkl/BGcov.pdf>

⁷⁹ Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, стр.792

Процесот на моделирање на однесувањето се одвива низ неколку последователни фази. Најпрво учесниците се запознаваат со проблемот кој треба да се реши и со неговите практични и теоретски аспекти. Потоа инструкторот решава проблем или извршува одреден вид работа, а учесниците го набљудуваат истото. За поголема јасност можна е комбинација на методи и примена на аудиовизуелна техника, како на пример проектирање на филм. Следна е дискусијата на учесниците во обуката за тоа што го виделе, по што следува вежбање на однесувањето или на задачите кои виделе како ги извршува инструкторот. Во последната фаза од овој вид обука инструкторот на секој кандидат треба да му даде повратна информација и оценка за тоа како ја извршил задачата.

Моделирање на однесувањето како метод има за цел усовршување на интерперсоналните вештини на вработените, особено на менаџерите. Овој метод „најчесто се користи за обучување на супервизори отколку за почетно обучување.“⁸⁰

Примената на овој метод на обука особено е изразена при решавање на проблеми поврзани со делегирање на одговорноста, елиминирање на недисциплината, совладување на отпорот кон промените, недоволна мотивација на вработените, неоправданите отсуства од работа, совладувања на емоционални ситуации и сл.⁸¹

2.6 ТРОШОЦИ НА ЗАДОЛЖИТЕЛНИТЕ ОБУКИ

Прашањата кои влијаат на изборот на методот за обука се во тесна врска и со трошоците за обуката. Бидејќи обуката е важна инвестиција за организацијата, истата треба да се врши внимателно, да води до заштеда на средства за организацијата, а не да биде само трошок. Со остварување на целите на обуката ќе бидат оправдани трошоците на организацијата за

⁸⁰ Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје, стр.284

⁸¹ Бојаџиоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр. 163

нејзината реализација. Ресурсите кои се неопходни за реализација на обуката вклучуваат средства за плаќање на лицата кои ја вршат обуката, средства за обезбедување на соодветни технички помагала и учебнички материјали, за плаќање на учесниците во обуката за време додека трае, бидејќи во тој период тие може и да не работат на своите работни места.

Трошоците за спроведување на задолжителните обуки на вработените се исклучиво на товар на организацијата. Во Законот за безбедност и здравје при работа во член 16 точка 1 е утврдено: „Обезбедувањето на мерките за безбедност и здравје при работа не смее да претставува финансиска обврска за вработените.“ Исто така, во членот 31 точка 6 од Законот за безбедност и здравје при работа, јасно се укажува дека „организирањето и спроведувањето на обуката на вработените и нивните претставници ќе бидат на товар на работодавачот.“

Кога се зборува за трошоците за спроведување на задолжителните обуки никако не смее да се занемари прашањето за трошоците на обука во однос на трошоците настанати поради повреди и несреќи, односно поради неспроведување на безбедносните политики во организацијата. За организациите корисно би било да направат анализа на трошоците на организацијата за безбедност и здравје при работа и на добивките, користа која би ја имале од успешно спроведување на безбедносните политики во организацијата, вклучувајќи ја тука и анализата на трошоците за спроведување на задолжителните обуки на вработените и користа од истите.

Во секој случај, поголема е користа од спроведување на задолжителните обуки како дел од целокупната политика за безбедност и здравје на организацијата, во однос на трошоците кои би произлегле од неспроведувањето на истата. Денес во западните европски земји големо значање се придава на прашањата од оваа проблематика и се вршат детални анализи и истражувања. Така, во Велика Британија во 2006 година група автори (Antonelli, A., Baker, M., McMahon, A. and Wright, M.) спровела истражување преку студија на случаи во шест мали и средни претпријатија со цел демонстрирање на бизнис бенефитите од ефективен менаџмент за безбедност

и здравје при работа. Дошле до заклучок дека малите и средни претпријатија генерално не правеле целосна анализа на бенефити и трошоци (cost-benefit analysis), а не било јасно дали треба да се убедуваат да го прават истото во ситуација на тешки финансиски услови. Истражувањето покажало дека само неколку фирми ги следеле трошоците и водеle извештаи за истите, а исто за бенефитите од иницијативите во врска безбедност и здравје, а обично тоа биле повремение трошоци како што се за спроведување на обуки. Сепак, истражувачите заклучиле дека во споредба со големите претпријатија, малите и средни претпријатија се подеднакво мотивирани да ја унапредуваат безбедноста и здравјето на работниците, иако не секогаш биле во позиција да вложуваат капитални инвестиции околу тоа, освен ако немале како добивка одредени бизнис бенефиции. Како клучните мотиватори за унапредување на безбедноста и здравјето во организациите ги наведуваат:

- безбедноста и здравјето како интегрален дел на доброто работење,
- да се одржи репутацијата,
- повисока продуктивност- особено редуцирање на отсуства од работа,
- почитување на законите, од тука избегнување на ситуации на преземање на санкции против нив од страна на локалните инспектори за безбедност и здравје,
- избегнување на трошоците за несреќи,
- контролирање на трошоците за осигурување,
- задоволување на барањата на клиентите,
- да се биде добар работодавач.⁸²

Што се однесува до прашањето за трошоците кои произлегуваат од повредите и болестите на работно место, од страна на Британската организација за безбедност и здравје *Health and Safety Executive* сметаат дека ваквите трошоци се поделени на три различни групи- на поединците кои настрадале во одредена несреќа односно на нивната фамилија, потоа на

⁸² Antonelli, A., Baker, M., McMahon, A. and Wright, M., 2006, Six SME case studies that demonstrate the business benefit of effective management of occupational health and safety. Research Report 504, Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr504.pdf>, стр. 12-13

работодавачот кај кого работи поединецот подложен на несреќа и уште трошоци на државата или крајно на оној кој плаќа даноци на државата. Комбинирањето на сите овие трошоци го дава трошокот на општеството во целина.⁸³ Појаснувањето од *Health and Safety Executive* е дека трошоците на поедниците опфаќаат како финансиски трошоци и се она што поединецот мора да плати поради настанатата повреда, болест или несреќа како здравствени трошоци, трошоци за рехабилитација, патни трошоци во врска со истото, губење на приход и губење на одредени дополнителни примања во работата што би ги имал ако не отсуствува од работата, одредени административни трошоци и време потрошено од повредениот и членовите на неговата фамилија за поднесување на барања за добивање одредено осигурување, потоа нефинансиски трошоци како болката и страдањето што мора да го поднесе. Трошоците на работодавачот поради настанатата повреда, болест или несреќа вклучуваат: трошоци за боледувања, за осигурителни премии, трошоци за нарушување на производниот процес кои би произлегле поради неопходноста да се изврши реорганизациите во работа, да се изврши привремено преместување, прераспоредување на работниците на работните места, или дури и да се вработи нов работник, потоа административни и правни трошоци.⁸⁴ Трошоците на државата кои се резултат од тоа што поединецот не работи поради настанатата повреда или болест- како трошоци за боловања, редукција во наплата на такси и национални приходи од осигурување, трошоци за медицински третман и рехабилитација и административни и правни трошоци.

⁸³ Health and Safety Executive, 2013, Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2010/11 www.hse.gov.uk/copyright.htm, повеќе на стр.6

⁸⁴ Health and Safety Executive, 2013, Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2010/11 www.hse.gov.uk/copyright.htm, повеќе на стр.8 и 9

2.7. ФАЗА НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ОБУКАТА

Во зависносот од избраниот метод, обуката ќе се спроведува внатре во самата организација или надвор од неа.⁸⁵ Без оглед на тоа кој метод на обучување да бил избран, важно е презентираниите информации работниците да можат лесно да ги разберат. За тоа е битно, претходно, во рамките на реализација на активностите зацртани во програмата за обука, да бидат избрани соодветени обучувачи. Истите треба да поседуваат „одлични комуникациски, перцептивни и интерактивни способности, да имаат харизма и солидни професионални познавања на областа која е предмет на обука“.⁸⁶ Обучувачите треба да умеат да ја насочат обуката кон целосно искористување на психичката, емоционалната и интелектуалната сила на поединците, да умеат да ги развијат способностите на поединците да учат.

За да биде обуката успешно спроведена, треба обучувачите да имаат доволно време за да може себе си да се подготват за спроведување на обуката. При тоа треба да се земе предвид дека како обучувачи може да се јават различни поединци и тоа во зависност од висот на обуката која ќе се спроведе. Тоа би опфатило од непосредни раководители или специјалисти за човечки ресурси во врска со запознавањето на работниците за заштита од вознемирување на работно место, па до ангажирање на стручни лица, експерти вон организацијата, во врска со спроведување на обука за за безбедност и здравје при работа, за противпожарна заштита или за прва помош. Така, за спроведување на обука за безбедност и здравје при работа мора да биде ангажирано стручно лице кое поседува сертификат за

⁸⁵ Истото е во согласност со член 31 точка 3 од Законот за безбедност и здравје при работа каде е утврдено: „Теоретските и практичните обуки за безбедно извршување на работата се спроведуваат во работно време кај работодавачот или на друго место.“

⁸⁶ Бојаџиоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје, стр.160

безбедност и здравје при работа⁸⁷, а за спроведување на обука за заштита од пожари и ракување со противпожарни апарати мора да биде ангажирано стручно лице со сертификат во оваа соодветна област. За спроведување на обуките за прва помош би се ангажирала овластена здравствена организација која има сертификат за спроведување на обуки за прва помош. Битно е секогаш при ангажирање на одредено лице за обучувач, одговорното лице во организацијата задолжено за спроведување и пратење на процесот на обука, задолжително да побара сертификат од организацијата или лицето кое го ангажира. Тоа од причина што при спроведување на инспекциски надзор од инспекторите за соодветната област признати би биле само извршени обуки од сертифицирани, овластени установи и лица. Во врска со обуките за безбедност и здравје при работа, во последниве години, со цел организациите да имаат увид и преглед на овластените лица за обуки во врска со безбедност и здравје при работа, Државниот инспекторат на труд има истакнато листа со имиња и телефони на овие субјекти на својот сајт.⁸⁸ Исто така има истакнато список на правни субјекти на кои им е одземена дозволата, овластувањето за вршење стручни работи за безбедност при работа. Видно од истакнатата листа со субјекти кои се овластени за спроведување на обука за безбедност и здравје при работа е дека голем е изборот на субјекти кои би можела организацијата да ги избере за обучувачи. Од друга страна видно е и тоа дека е мал бројот на правни лица кои самите од своите редови на вработени, извршиле обука на свои вработени лица за спроведување на обука, односно извршиле „обука за обучувачи во областа на безбедност и здравје при работа“. Заклучокот е дека најчесто организациите во Р.Македонија мора да користат услуга од надворешен обучувач. Интересен е фактот што државата реши да се замеша во однос на формирање на цената за обука по работник. Па, така

⁸⁷ Членот 19 од Законот за безбедност и здравје при работа, кој се однесува на примарни обврски на стручното лице, во алинеа 9 утврдува дека „обврска на стручното лице е подготовка на програма и спроведување обуки на вработените за безбедно извршување на работата“, но понатаму во став 2 од овој член меѓудругото се појаснува дека стручното лице може да врши подготовка на програма и спроведување обуки доколку има положено стручен испит за безбедност при работа.

⁸⁸ Листата може да се види <http://dit.gov.mk/>

Министерот за труд и социјална политика повикувајќи се на член 45 став 2 од Законот за безбедност и здравје при работа, на 16.01.2014 година донесе Правилник за висината на трошоците за извршување на стручните работи за безбедност при работа, кој стапи на сила осмиот ден од денот на објавувањето во Службен весник на Република Македонија, односно тоа е број 10 на Службен весник, објавен на 20.01.2014 година. Меѓу другото, во членот 5 од спомнатиот правилник е определено дека висината на трошоците за изработка и спроведување на програми за обука на вработените за безбедно извршување на работите по лице изнесува од 5 до 10 евра во денарска против вредност, во зависност од бројот на вработените во правниот субјект и тоа до 25 вработени – 10 евра во денарска против вредност по лице, над 25 вработени- 5 евра во денарска против вредност по лице.⁸⁹

Вака определената цената, сигурно е дека води до отстранување на можноста од ценкање со овластените установи во оваа област, па изборот на обучувач сега е на некој начин полесен.

Што се однесува до запознавањето на работниците со одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работно место, работодавачот не мора да ангажира за истото надворешни лица. Во улога на обучувачи може да се јават и лица вработени кај работодавачот, а кои претходно би се подготвиле за оваа улога. Тоа веројатно би бил вработен или вработени во секторот за човечки ресурси или за правни работи, или од сектор за спроведување на обуки ако се работи за организација која има таков вид служба во својот состав. Како и да е, сепак работодавачот треба на крајот да има писмен доказ дека е извршено запознавање на работниците за соодветната материја, за истиот потоа при контролен преглед од надлежните инспекциски служби да може да биде презентираан пред истите Соодветно би било работодавачот со свое решение да формира комисија за спроведување на запознавањето на работниците за заштита од вознемирување на работно место, а од чија работа подоцна би произлегол записник за спроведените работи, а секој работник

⁸⁹ Правилникот за висината на трошоците за извршување на стручните работи за безбедност при работа е достапен и на страната на Државниот инспекторат за труд <http://dit.gov.mk/>

поединечно со своја изјава би можел да го потврди присуството на обуката и запознавањето со одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работно место.

2.8 ФАЗА НА ОЦЕНКА НА ЕФИКАСНОСТА ОД СПРОВЕДЕНИТЕ ОБУКИ

По спроведување на обуката ќе следи фазата на оцена на ефикасноста од спроведената задолжителна обука, односно неопходно е да може да се определи дали со спроведување на обуката се постигнати поставените цели.⁹⁰

Според одредени автори (*Kirkpatrick, Coxen Alehander, Michael Coligan*) евалуацијата на обуката се одвива во четири чекори или нивоа: реакција, стекнато знаење или вештини, промена во однесувања и резултати.

Во првото ниво – **реакција** - се добива одговор на прашањето како на обучуваните им се допаднала програмата. Обично истото се спроведува со помош на прашалник и тоа на крајот од обуката, а поставените прашања би се однесувале на тоа дали материјата е добро организирана, дали е релевантна на потребите на обучуваните, дали на интересен начин материјата им е пренесена и тн. Бидејќи кај обучуваните реакциите варираат во текот на обучувањето и некои од нив се од преодна природа, важно ќе е на кои реакции ќе се обрне внимание, а исто, кога ќе се побараат одговори на поставените прашања. Треба да се има предвид дека реакциите на обучуваните се сложени и резултат на повеќе фактори, како што се содржината и методите на обучување, другите кандидати што се обучуваат, контекстот во кој се вршело обучувањето, локацијата, перцепираниот успех дали ќе се оствари целта со обучувањето.⁹¹

⁹⁰ Bahtijarevic–Siber Fikreta евалуирањето на образовните програми го дефинира како процес на проверка на степенот во кој се остварени поставените образовни цели и во кој образованието ги постигнало саканите ефекти; в. кај: Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, *Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb*, стр.754

⁹¹ Николовски Томе, 2005, *Психологија на трудот*, Филозофски факултет, Скопје, стр.288

Во второто ниво - **стекнато знаење или вештини** - се одговара на прашањето кои принципи, факти и техники се научени. Знаењето за фактите и принципите обично се евалуира со пре/ пост писмен тест или квиз, а оценката на вештините се спроведува со тест за практично извршување пред и после обуката. Тука не треба да се занемари дека „знаењата се мерат во однос на програмата, а не во однос на работата и работната ситуација во која што треба да се применуваат“.⁹²

Во третото ниво – **промена во однесување**- се согледува какви промени во однесувањата се случиле како резултат на спроведување на обуката. За оваа намена може да се користи самооценка на вработените или набљудување од страна на нивните предпоставени, супервизори, инструктори. При тоа треба да се има предвид дека мора да постои временски интервал помеѓу крајот на обуката и преземените опсервации, а со цел да се даде време наученото од обуката да биде спроведено во пракса. Исто така се сугерира преземање на одредени мерки и по спроведување на обуката и тоа на различни временски точки, се со цел да се увиде дали се одржливи ефектите од обуката или им треба обнова.

Во четвртото ниво- **резултати** – се согледува кои се видливите резултати од обуките во врска со поставените цели на обуката или целите за организацијата? Дали има како резултат намалување на повредите или боледувањата, помали медицински трошоци, зголемена продуктивност. Одредени –пост фактори, после спроведената обука може да влијаат на резултатите и секогаш не е можно да се дизајнира евалуација која излирано ќе се однесува исклучиво само на спроведената обука. Влијанијето на обуката на ниво на организација може да бара продолжена временска линија, особено во користењето на резултатите од повреди / болести, а што се должи на нивната нефреквентност.⁹³

⁹² Bahtijarevic–Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, стр.756

⁹³ Coxen Alehander, Michael Coligan, 1998, Assessing occupational Safety and health training, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio, стр. 14

Најчесто применувани начини за оцена на ефикасноста од спроведената задолжителна обука се прибирање информации, мислењата од обучуваните, потоа набљудување на работниците од страна на претпоставените и согледување на подобрувањата во работната средина како резултат на редуцирање на повредите или на боледувањата.⁹⁴ Бидејќи случаите на настанување на одредени повреди на работници во организациите или на боледувања како последица од повреди на работно место, исто и на случаи на несреќи при работа како пожари и други непогоди, при што е потребна интервенција од обучените работници за прва помош и против пожар, за среќа поретко се случуваат во организациите, неопходна е примена и на други начини и средства за оцена на ефикасноста на спроведените задолжителни обуки. Тука веројатно ќе треба да се согледаат и случаи на блиско избегнување на одредени несреќи или повреди на работа, навременото реагирање за спречување на вакви настани, како и тоа колку безбедносните практики станале составен дел на тековното работење, на пример дали работниците во тековното работење се придржуваат кон безбедносните аспекти, дали ја употребуваат неопходната опрема за лична заштита, дали се придржуваат кон безбедносните мерки и правила за кои се обучувале.

При проверката дали спроведената задолжителна обука е успешна и ефикасна ќе треба да се има предвид следново:

- дали вработените го разбрале тоа што се бара од нив да го научат?
- дали имаат знаење и вештини кои се потребни за да работат безбедно и без ризици по нивното здравје?
- дали тие работат на начин како што биле обучени?
- дали има било какво подобрување во однос на спроведувањето на политиките за безбедност и здравјето во организацијата?
- какви повратни информации може да се добијат од линиските менаџери и од луѓето кои се обучени?
- дали се потребни дополнителни информации и обуки?

⁹⁴ Coxen Alehander, Michael Coligan, 1998, Assessing occupational Safety and health training, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio, стр.21

- дали е применет најсоодветен метод на обука?
- кои подобрувања во иднина би се направиле?
- дали има промена во однесувањата и практиките?

За добивање на одговори на погорните прашања може да се применет три основни техники:

- *прегледување на постоечката документација* за презементите активности,
- *да се интервјуираат работниците* во врска со нивните знаења, за нивната свесност, за тоа како тие гледаат на работите,
- *да се направи ревизија на безбедносните услови во организацијата*, со особено внимание на местата каде се има случено некој несреќен случај, да се откријат слабостите на системите на менаџирање со овие процеси и слабостите кои довеле до тоа да се случи одредена несреќа или да излезе случајот надвор од контрола, а и да се испита кои се основните причини за одредени непогоди или несреќи.

Проверката на документацијата е стандардна техника за ревизија. Преку истата може да се заклучи за квалитетот на спроведените активности, да се изврши самоконтрола на преземените активности, да се направи една рутинска анализа на истите. Од увидите во документацијата може да се согледа дали одредени несреќни случаи се повторуваат, а ако има повторување, во таква ситуација работата би била покомплицирана бидејќи истото води до прашањето зошто не била направена одредена корекција за истото да не се повтори или ако била направена, каде е причината за претходно неуспешно спроведените процеси. Претходното доведува до прашањето за тоа чија е одговорноста во врска со несаканите настани. Со проверка на целокупната постоечка документација, треба да се најде одговорот за повеќе прашања, како поврзани со тоа што работниците треба да го знаат, така и за тоа што нивните непосредни раководители треба да го знаат, а исто и за тоа што менаџерите мора да го познаваат. Тоа би ги вклучило следните прашања: Дали спроведената обуката претставува комплетна и целосна обука за работниците кои се задолжени со работни задачи каде постои зголемен ризик при извршување на работните задачи?

Дали прегледувајќи ги извештаите од обуките ќе донесеме заклучок дека секој работник ја добил планираната обука? Дали прегледувајќи ги извештаите од обуките ќе донесеме заклучок дека секој работник го научил тоа што претходно било предвидено? Дали извештаите од спроведените обуки укажуваат дека непосредните раководители се обучени во рамките на својата одговорност да ја анализираат работата во своите работни единици или сектори и дали можат успешно да контролираат дали се спроведуваат процедурите за безбедност и здравје при работа, вклучително и она за што се обучени? Дали плановите за обуки опфатиле обука на непосредните раководители и на менаџерите за нивните одговорности во врска со безбедност и здравје при работа?

Спроведувањето на интервју со работниците исто така може да даде добри резултати, да биде показател за квалитетот на спроведените обуки и за тоа како самиот работник ја гледа обуката. Ако обуката е успешна, свеста кај работникот во однос на прашањата за безбедност и заштита при работа би била на задоволително ниво, работникот ќе знае кои се основните безбедносни аспекти на самото работно место, како да постапи во ситуација на појава на итен или несреќен случај, што да преземе или каде да оди, а исто ќе знае да одговори и тоа како би одел системот на информирање во случај на несакан настан. Ако од одговорите на интервјуираните работници се согледа дека системите за безбедност и здравје при работа или правилата што треба да се применат во вакви случаи се збунувачки за работниците, тоа е показател дека мора да се прават корекции во системот.

Исто така, корисни информации би се добиле ако се разговара непосредно освен со работниците и со нивните претпоставени, нивните шефови, раководители, супервизори, линиски менаџери, па да се добие нивно мислење за тоа како тие гледаат на безбедносните процедури и за нивната одговорност.

Ваквите чекори преземени за оценка на ефикасноста од спроведените обуки би дале одговор на следните прашања: Дали работниците знаат на какви ризици се изложени, зошто таквите ризици за нив претставуваат опасност, како работниците би се заштитиле себе си, а и другите во несакани

ситуации? Дали работниците користат заштитна опрема и средства, ако претходно се задолжени со истата, на пример заштитни ракавици, слушалки, специјални обувки и сл., дали знаат зошто ја носат опремата? Дали работниците сметаат дека имаат добиено соодветна обука? Дали работниците сметаат дека непосредните раководители, а и менаџерите се свесни за значењето на спроведувањето на процедурите за безбедност и здравје при работа во организацијата? Дали непосредните раководители и менаџерите се свесни за своите одговорности?

Ревизијата на безбедносните услови во организацијата по поедини работните места може да укаже на постоечките опасности или несигурности. Но, може да се обезбедат и информации за недоследности во системите на управување. На лице место може да се увиде дали работниците ја носат задолжителната опремата- слушалки, ракавици и слично, дали се придржуваат на лице место кон безбедностните процедури во врска со процесот на работа, а и со опремата за работа. Ако на самото работно место е се како што треба, значи спроведените обуки се ефикасни. Со ревизија на безбедносните услови во организацијата и со испитувањето кои се основните причини за одредени непогоди или несреќи ќе се дадат одговори на прашања како што се: Дали се случиле повреди на работниците или болести од причини на работа, а за тоа работниците комплетно не биле свесни и за чија опасност не биле свесни или за кои воопшто не знаеле како, на кој начин да се заштитат себе си? Дали имало појава на ситуација каде требало итно да се реагира, па работниците или обучените за ракување со апарати за прва помош или спасување да се најдат во ситуација да не знаат како да постапат? Дали има појава на несреќен случај, а причина за тоа да била тоа што еден или повеќе од вработените не биле обучени адекватно? Дали има случаи кога работниците не ја носат задолжителната опрема при извршување на тековните работни задачи и дали тоа е резултат на тоа што тие претходно не биле соодветно обучени или затоа што не се преземени соодветни мерки за принуда за носење на опремата? Дали има недоволно разбирање за

одговорностите за безбедност и здравје при работа кај непосредните раководители и кај менаџерите?

Ако од одредени показатели при оценката на ефикасноста на обуката се оценило дека спроведената задолжителна обука не ги постигнала зададените цели, тогаш веројатно дека ќе биде неопходно преземање на одредени дополнителни мерки, како што е ревизија на одредени аспекти од програмата, па и периодично повторување на обуката. Во секој случај, кај нас во Република Македонија, самиот законодавец има наложено обврска за работодавачот на секои три години да обезбеди проверка на оспособеноста на работниците за безбедност и здравје при работа, особено за оние работници каде 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.⁹⁵

Како што наведуваат авторите Coxen Alehander и Michael Coligan за унапредување на постоечките програми за обука потребно е идентификување на оние работници кои се изложени на повисоко ниво на ризик и затоа имаат поголеми потреби од обука. Еден од начините за определување на ваквата група работници би бил според работните места и тоа би биле оние кои се повеќе изложени на ризик или на било кој начин се покажало дека се поврзани со случаи на повреди/болести, потоа друга детерминанта би била според возраста, трета според бројот на вработени во организацијата, зошто според одредени статистички податоци се покажало дека средните компании, со бројност од 50 до 249 вработени, имаат повисока стапка на инциденти од оние помалите или од поголемите.⁹⁶

За работодавачот е подобро самиот реално да направи проценка за успешноста на спроведените обуки, а не да остави простор за одреден недостаток да биде утврден од недлежните инспекциски служби. Ова особено

⁹⁵ Истото во согласност со член 31 точка 4 и 5 од Закон за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

⁹⁶ Coxen Alehander, Michael Coligan, 1998, Assessing occupational Safety and health training, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio, стр. 21

ако се има предвид фактот дека со Законот за безбедност и здравје при работа со член 31, точка 7 и 8, е дадена можност на инспекторатот по извршен инспекциски надзор да наложи постојната програма за обука за безбедност и здравје при работа да се прилагоди кон спецификите на работното место во однос на облиците и видовите на опасност и во ваквите случаи и да нареди повторување на обуката преку теоретско и практично оспособување на вработените за безбедност при работа.⁹⁷ Сепак, очекувано е дека ќе има и такви случаи кога ќе дојде до интервенции од самите инспекциски служби, особено ако се има предвид фактот дека за било кој несреќен случај или пак за настаната повреда на работа и секоја појава која претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените при работа, работодавачот мора веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа по настанот, писмено да го извести органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот,⁹⁸ а по кое известување во краток рок после тоа веројатно ќе следи и инспекциски надзор и проверка на целокупната состојба кај работодавачот во областа на безбедноста и здравје при работа, вклучитено и тоа дали има спроведено обуки, дали има поделено на работниците заштитна опрема и заштитни средства и слично.

Може да се заклучи дека оценката на ефикасноста од спроведената задолжителна обука е еден динамичен процес, а клуч за успех и ефикасност

⁹⁷ Член 31 од Закон за безбедност и здравје при работа, точка 7 и 8 утврдуваат:

„7) Инспекторот за труд по извршениот инспекциски надзор може да наложи постојната програма за обука за безбедност и здравје при работа да се прилагоди кон спецификите на работното место во однос на облиците и видовите на опасност.

8) Во вакви случаи, инспекторот може да нареди повторување на обуката преку теоретско и практично оспособување на вработените за безбедност при работа.“

⁹⁸ Член 36 од Закон за безбедност и здравје при работа утврдува:

„1) Работодавачот е должен веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа по настанот, писмено да го извести органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот за:

- секој смртен случај;

- колективна несреќа и повредите при работа кои предизвикуваат временна неспособност за работа повеќе од три работни дена и

- секоја појава која претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените при работа.

2) Известувањето на работодавачот од ставот 1 на овој член покрај општите податоци содржи и краток опис на настанот и неговите последици.“

на истата е да се комбинираат елементите од сите применливи техники. Најнапред контрола на документација, потоа да се излезе на терен низ организацијата и да се разгледа каква е ефективностa од она што на хартија е зацртано и што требало да се имплементира, па додека се спроведува истото, да се разговара со работниците за да верификува тоа што е прочитано од документацијата и тоа што на лице место е согледано и какво е влијанието врз генералната состојба за безбедност, здравје и заштита во организацијата и врз зацртаните организациски цели.

2.9 НЕОПХОДНОСТ ОД ВОДЕЊЕ ЕВИДЕНЦИЈА ЗА СПРОВЕДЕНИТЕ ОБУКИ

Во врска со спроведените задолжителни обуки работодавачот мора да води документација, да составува извештаи и тоа без оглед со примена на кој метод е спроведена обуката или од кого и на кое место. Со подоцнежниот увид во документацијата за оваа материја, работите стануваат прегледни, така да појасно ќе биде се што е во врска со спроведените задолжителни обуки и дали евентуално истите треба да се повторат.

Ваквата обврска за организациите произлегува од членот 37 од Законот за безбедност и здравје при работа каде во точка 1 алинеа 1 од истиот е зацртано дека работодавачот е должен да води евиденција за стручното обучување и оспособување на вработените за безбедна работа.⁹⁹ Евиденцијата ќе ги содржи сите технички документи, исправи, извештаи,

⁹⁹ Членот 37 од Законот за безбедност и здравје при работа утврдува:

„1) Работодавачот е должен да води евиденција за:

- стручното обучување и оспособување на вработените за безбедна работа;
- извршените прегледи на средствата за работа;
- спроведените испитувања на физичките, хемиските и биолошките штетноста и на микроклимата во работните и помошните простории, односно на работните места;
- претходните и периодичните здравствени прегледи на вработените и
- професионалните болести, заболувањата во врска со работата, повредите при работа и смртните случаи при работата.

2) Евиденцијата од ставот 1 на овој член ги содржи и сите технички документи, исправи, извештаи, наоди, мислења и слично.

3) Министерот надлежен за работите од областа на трудот со правилник го пропишува начинот на водењето на евиденцијата од ставот 1 на овој член. “

наоди, мислења и слично. Законот не прецизира дали евиденцијата мора да се води во хартиена форма или ќе е допуштена и електронска форма на евиденција, па од тука заклучокот дека ако за работодавачот е соодветно, истиот ќе може евиденцијата да ја води и електронски.

Освен водењето документацијата за обуките за безбедност и здравје при работа важно е да се има увид во целокупната документација за менаџмент системот на безбедност и здравје во организацијата, а од каде ќе се добијат и значајни сознанија во врска со потребноста за спроведување на обуки во организацијата. Ваквата документација би содржела:

а. Политики и цели на организацијата за безбедност и здравје при работа,

б. Значајни ризици/несреќи кои се резултат на организациските активности,

в. Договори, процедури, инструкции и други внатрешни документи кои се користени во рамките на менаџмент системот на безбедност и здравје во организацијата.¹⁰⁰

Меѓународната организација на трудот создала упатства за менаџмент системот на безбедност и здравје во организациите кои упатства се на доброволна основа. Според ваквите доброволни упатства документацијата за менаџмент системот на безбедност и здравје во организацијата треба да биде:

-јасно напишана и презентирана на начин што ќе биде разбирлив за оние кои ќе ја користат,

-периодично контролирана, ревидирана колку е неопходно, да е доставена и достапна до сите инволвирани во процесот на безбедност и здравје при работа во организацијата.

¹⁰⁰ International Labour Office, 2001, Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH 2001, Geneva, Switzerland, www.ilo.org, стр.8-9

2.10 НЕОПХОДНОСТ ОД ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

„Производот на индивидуалните и групни ставови, перцепции, компетенции и примери на однесување кои ја одредуваат обврзаноста кон организацискиот менаџмент за безбедност и здравје, како и стилот и познавањето на истиот“ ја чинат културата за безбедност во организацијата.¹⁰¹

Успешното претпријатие во ова време на глобализација не може да постои како една безлична институција која има за цел само да ги продава своите производи за вистински цени. Напротив треба себе си да се покаже со една поперсонализирана слика, нагласувајќи ги моралните одлуки кога се работи за своите сопствени работници, заедницата и општеството пошироко. Уште повеќе производите или работните места кои изгледаат небезбедни во очите на клиентите или на заедницата, секако ќе влијаат на имиџот за претпријатието и ќе ја намалат неговата компетитивност.¹⁰²

Авторката Roxane L. Gervais пишувајќи за неопходноста од организациска култура за безбедност и здравје нагласува дека „организациите со позитивна безбедносна култура се карактеризираат со комуникација која се заснова на взаемна доверба, со поделена перцепција за важноста на безбедноста и со доверба за ефикасноста од превентивните мерки.“¹⁰³

Постоењето на безбедносна култура во организацијата оди во прилог на активна превенција на несреќи, а истражувањата покажале дека компаниите препознаваат дека важна компонента во креирањето и одржувањето на безбедна околина е преку промена во културата. Во менувањето на организациската култура, важно е да е видно лидерство за прашањата за безбедност и здравје во постоечкото однесување на сениорните менаџери,

¹⁰¹ Roxane L. Gervais, Health and Safety Laboratory (HSL), United Kingdom Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review

¹⁰² Alberto López-Valcárcel, 2002, New challenges and opportunities for Occupational Safety and Health (OSH) in a globalized world, International Labour Office, Geneva, стр.6

¹⁰³ Roxane L. Gervais, Health and Safety Laboratory (HSL), United Kingdom Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review

дека важно е пратењето на спроведувањето на безбедносните политики, дека периодично се врши ревизија на безбедносната култура и на имплементацијата на плановите со кои се врши унапредување на истата.¹⁰⁴

Членовите на највисоките тела во организацијата кои не покажуваат лидерство во оваа област се неуспешни во извршувањето на своите должности како директори, а истовремено не ги исполнуваат своите морални должности, со што ја оштетуваат својата организација.¹⁰⁵

Од страна на Британската организација за безбедност и здравје *Health and Safety Executive* дадени се упатствата за директорите и членовите на одбори во врска со безбедноста и здравјето во организациите. Според упатствата тие треба да воспостават такви политики за безбедност и здравје при работа кои што ќе бидат повеќе од еден обичен документ- тие треба да бидат интегрален дел на организациската култура, од стандардите за нејзините вредности и за извршување на работата. Извршните директори мора да развијат такви политики кои ќе водат до избегнување на проблемите во врска со безбедност и здравје при работа, а едновременно да бидат спремни за брза реакција таму каде што ќе произлезат тешкотии или пак ќе се појават нови ризици.¹⁰⁶

На безбедноста и здравјето во организацијата, не треба да се гледа само како на товар, напротив, користа за организацијата може да биде повеќе кратна:

-може да води до редуцирање на одредени трошоци и редуцирање на ризици, помали се отсутвата на работниците, замена на работници, несреќните случаи се помалку, опасноста од одредени правни процедури против организацијата се помали;

¹⁰⁴ Roxane L. Gervais, Health and Safety Laboratory (HSL), United Kingdom Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review

¹⁰⁵ Health and Safety Executive, INDG417(rev1) 06/13, Leading health and safety at work - Actions for directors, board members, business owners and organisations of all sizes, <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.htm>, стр. 3

¹⁰⁶ Health and Safety Executive, INDG417(rev1) 06/13, Leading health and safety at work - Actions for directors, board members, business owners and organisations of all sizes, <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.htm>, стр. 4

-подобар е угледот за корпоративната одговорност помеѓу инвеститорите, потрошувачите и заедницата;

-влијае на зголемената продуктивност- работниците се поздрави, посреќни и подобро мотивирани.¹⁰⁷

Последиците и трошоците за организацијата од лошо спроведување на политиките за безбедност и здравје при работа може да се повеќекратни и меѓу другото да вклучат губење на работни денови како резултат на повреди и болести на работа, изгубени животи како резултат на болести поврзани со работата, фатално повредени работници на работа.

Денес претпријатијата мора да усвојат нов кодекс на однесување кој ќе води сметка за безбедноста и здравјето на вработените, за адекватно социјално однесување и грижа за животната средина. Во денешниот свет каде информациите брзо течат, каде конкурентноста е голема, каде е голема моќта на потрошувачите, се случува значајна промена во однос на барањата на потрошувачите спрема претпријатијата. Почнува да се бара не само цена и квалитет, туку и специфични кодекси на однесување кои содржат почитување на работниците, околината и заедницата во целина.¹⁰⁸ Во прилог на ова одат и воспоставените ИСО стандарди од Меѓународната организација за стандарди, па така иако истите директно не се однесуваат на проблемите на безбедност и здравје при работа, сепак имаат позитивно влијание на истите, а кое се должи на врската која постои меѓу работната средина и природната средина.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Health and Safety Executive, INDG417(rev1) 06/13, Leading health and safety at work - Actions for directors, board members, business owners and organisations of all sizes, <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.htm>, стр. 2

¹⁰⁸ Alberto López-Valcárcel, 2002, New challenges and opportunities for Occupational Safety and Health (OSH) in a globalized world, International Labour Office, Geneva, стр.5

¹⁰⁹ Alberto López-Valcárcel, 2002, New challenges and opportunities for Occupational Safety and Health (OSH) in a globalized world, International Labour Office, Geneva, стр. 4

3. ЛЕГИСЛАТИВНА РАМКА ЗА ЗАДОЛЖИТЕЛНИ ОБУКИ

Заради елаборација на истражувачкиот проблем е согледана легислативната рамка која се однесува на оваа проблематика и тоа кај нас во Република Македонија, а исто така и на пошироко меѓународно ниво, особено европската легислативна рамка за оваа област.

3.1 ЛЕГИСЛАТИВНА РАМКА ЗА ЗАДОЛЖИТЕЛНИ ОБУКИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Од задолжителни обуки кои работодавачите во РМ мора да ги спроведат за своите вработени во овој труд се посветува внимание на обука за безбедност и здравје при работа, на обуката на вработените за давања прва помош, на обука на вработените за отстранување на опасности од пожар, а и обврската на работодавачот да врши обука или запознавање на вработените во врска со законот со заштита од вознемирување на работно место.

Обврската за спроведување на обука за безбедност и здравје при работа за работодавачите во Република Македонија произлегува од Законот за безбедност и здравје при работа. Овој закон е донесен 24.07.2007 година и објавен во Службен весник на Р. Македонија број 92, стапи во сила 01.08.2007 година. Подоцна законот е менуван и дополнуван шест пати заклучно со последната измена и дополнување објавено во Службен весник на Р. Македонија бр.158 од 30.10.2014 година.¹¹⁰

¹¹⁰ Законот за безбедност и здравје при работа, донесен 24.07.2007 година и објавен во Службен весник на Р. Македонија број 92 е менуван и дополнуван со Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.136 од 03.10.2011 година, Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.23 од 14.02.2013 година, со Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.25 од 19.02.2013 година, Закон за дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.137 од 07.10.2013 година, па со Закон за изменување и

Задолжителното вршење на обуката за безбедност и здравје при работа е предвидено во член 17 алинеа 5 законот каде се наведува дека работодавачот мора да обезбеди мерки за безбедност и здравје при работа особено со обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма. Меѓу другото, законот содржи и наслов „обука на вработените“ во кој се содржани членовите 31 и 32, а каде во член 31 се појаснува кога работодавачот мора на секој вработен да му обезбеди соодветни обуки за безбедност и здравје при работа, додека во член 32 е содржана обврската за работодавачот да изврши посебна обука за претставниците на вработените за безбедност и здравје при работа.

Обврската за спроведување на обуки на вработените за прва помош произлегува исто така од Законот за безбедност и здравје при работа, а исто е и со обуката за гасење пожар, евакуација и спасување. Имено, членот 24 точка 6 од Законот за безбедност и здравје при работа, а пред кој стои наслов Заштита од пожар, евакуација и спасување, налага обврската на работодавачот за одреден број на вработени лица во организацијата да обезбеди обука за прва помош, а исто така и за обука за гасење пожар, евакуација и спасување.

Законот за заштита и спасување е донесен 10.06.2004, објавен е во Службен весник 36/2004, стапи во сила 18.06.2004 година, а истиот е менуван повеќе пати.¹¹¹ Во член 5 од Законот за заштита и спасување се нагласува

дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.164 од 27.11.2013 година и Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, објавен во Службен весник на Р. Македонија бр.158 од 30.10.2014 година.

¹¹¹ Законот за заштита и спасување од 10.06.2004 година е менуван и дополнуван со: Закон за изменување на законот за заштита и спасување, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.49 од 21.07.2004 година, Закон за изменување и дополнување на законот за заштита и спасување, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр. 86 од 14.07.2008 година, Закон за изменување и дополнување на законот за заштита и спасување, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр. 124 од 20.09.2010 година и Закон за изменување и дополнување на законот за заштита и спасување, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр. 18 од 14.02.2011 година; Пречистен текст од Законот за заштита и спасување е објавен во Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година, а после тоа следи измена со Закон за изменување на

дека како еден од начините преку кои се остварува системот за заштита и спасување во Републиката е преку спроведување на обука, тренинг и вежби за оспособување за заштита, спасување и помош.¹¹² Меѓу основните начела на кои се заснова заштитата и спасувањето во Републиката, во чл. 6 е наведено меѓудругото дека трговските друштва се должни, навремено да ги организираат и преземаат превентивните и оперативните мерки за заштита и спасување од природни непогоди и други несреќи, а секое физичко и правно лице, во согласност со закон, одговара за неспроведување на предвидените мерки за заштита и спасување; Понатаму во член 11 и член 13 се наведува дека органот на управување во трговските друштва донесува Планот за заштита и спасување од природни непогоди, и други несреќи и Процената на загрозеност од природни непогоди и други несреќи за потребите на трговските друштва. Делот V од Законот за заштита и спасување има наслов Обврски на трговските друштва, јавните претпријатија, установите и службите, член 37-40 и истиот содржи должности на трговските друштва како на пример во согласност со член 38 Трговските друштва се должни, без повик од надлежен орган кој раководи со акциите за заштита и спасување, да преземаат мерки за заштита и спасување ако претстојат или настанат ненадејни опасности, а во согласност со член 39 се должни да ги организираат заштитата и спасувањето на вработените и имотот, да се подготвуваат и да преземаат превентивни и

законот за заштита и спасување, објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.41 од 27.02.2014 година.

¹¹² Член 5 алинеа 4 од од Законот за заштита и спасување утврдува:

„Системот за заштита и спасување во Републиката согласно со овој закон се остварува преку:

- набљудување, откривање, следење и проучување на можните опасности од природни непогоди, и други несреќи;
- преземање на мерки за превенција за ублажување и спречување на настанување на можните опасности;
- известување и предупредување за можните опасности и давање упатства за заштита, спасување и помош преку единствениот систем за известување;
- обука, тренинг и вежби за оспособување за заштита, спасување и помош;
- организирање на силите за заштита и спасување и воспоставување и одржување на другите форми на подготвеност за заштита, спасување и помош;
- самозаштита, самопомош и заемна помош;
- мобилизација и активирање на силите и средствата за заштита и спасување;
- одредување и спроведување на заштитните мерки;
- спасување и помош;“

оперативни мерки за заштитата и спасувањето. Делот VIII од Законот содржи Мерки за заштита и спасување, а делот IX се однесува на силите за заштита и спасување. Во делот XIII со наслов Обучување за заштита и спасување се наведува дека обучувањето за заштитата и спасувањето опфаќа основна, дополнителна и специјализирана обука, тренинг и вежби за стекнување неопходни стручни и други знаења за извршување на задачи во заштитата и спасувањето на припадниците на силите за заштита и спасување, а во член 122 кој исто така е содржан во овој дел, меѓудругото се наведува дека обучувањето на просторните сили за заштита и спасување во правните субјекти го организира и спроведува органот кој ги формира. Во делот XIV со наслов Финансирање за заштита и спасување во член 123 алинеата 5 утврдува дека „Јавните претпријатија, трговските друштва, установите и службите финансиски средства за потребите на заштитата и спасувањето обезбедуваат од сопствени средства.“ Надзор над спроведување на одредбите од овој закон и прописите донесени врз основа на овој закон ги врши Дирекцијата за заштита и спасување, а инспекциски надзор над спроведување на одредбите од овој закон и другите прописи од областа на заштитата и спасувањето го вршат инспектори за заштита и спасување, согласно член 139 и член 140 став 1.

Обврската за запознавање на вработените со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот, произлегува од Законот за заштита од вознемирување на работно место што е наведено во член 11 од истиот. Овој закон е објавен во Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година, а стапи во сила 08.06.2013 година и од неговото донесување до денес истиот не е менуван, ниту дополнуван.

Одредбите од погоре спомнатите закони кои се однесуваат на спроведувањето на задолжителните обуки, особено обуките за безбедност и здравје при работа, за прва помош и за гасење пожар, евакуација и спасување, неопходно е да се разгледуваат усогласено со останатите одредби од спомнатите закони, а кои подетално ги уредуваат целокупните безбедносни

аспекти во организацијата, односно и на самите обуки треба да се гледа како на составен дел од целокупната слика во организацијата за безбедност и здравје и за заштита и спасување. Само на таков начин може да се има правилен пристап кон оваа проблематика.

3.2 ОСВРТ КОН КОНВЕНЦИИТЕ НА МЕЃУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА НА ТРУДОТ

Повеќе декларации, конвенции и повелби и др. слични документи кои се однесуваат на областа на безбедноста, заштитата и здравјето при работа се усвоени на меѓународно ниво, а во нив исклучително значење се посветува и на прашањата за информирање, консултација, едукација и обучување на вработените.

Меѓународната организација на трудот (МОТ) како специјализирана агенција на Обединетите Нации која се занимава со трудовата проблематика има исклучително значење за унапредување на прашањата на трудот како на меѓународно, така и на ниво на државите членки, а вклучително и за унапредување на стандардите за безбедност, заштита и здравје на работниците, за подобрување на работните и животните услови на работниците, за обезбедување пристап до информации и обука за работниците. МОТ е основана е во 1919 година, а нејзиното седиште е во Женева. Во периодот до Втората светска војна МОТ е агенција на Друштвото на народите, а во 1946 година МОТ станува прва специјализирана агенција на Обединетите Нации. Меѓународната организација на трудот има трипартитен состав, односно нејзини членови се претставниците на државите, синдикатите и работодавците. Под нејзина закрила се донесени повеќе конвенции кои претставуваат значајни стандарди на трудот.

Република Македонија како членка на Меѓународната организација на трудот има ратификувано повеќе од 70 конвенции кои сега се дел од

внатрешниот правен поредок на Република Македонија.¹¹³ На пример Конвенција С102 за социјална заштита¹¹⁴, Конвенција С121 за помош при повреда на работа¹¹⁵, Конвенцијата за развој на човечките ресурси С142, Конвенција С 140 за платено отсуство за едукација, Конвенција С148 за работна средина (загадување на воздух, бучава, вибрации)¹¹⁶, Конвенцијата С155 за безбедност и здравје при работа, Конвенција С161 за служби за заштита на здравјето при работа¹¹⁷ и други.

На шеестата седница на собранието на МОТ во Женева 1975 година е усвоена Конвенцијата за развој на човечките ресурси С142 или уште позната како Конвенција за професионална ориентација и професионална обука во развојот на човечките ресурси (истата стапила во сила на 19.07.1977 година). Во член 4 од оваа конвенција се налага секоја членка постепено да го прошири, приспособи и да го хармонизира нејзиниот систем за професионална обука, а за да ги задоволи потребите за професионална обука во текот на животот како на младите лица, така и на возрасните, во сите сектори и гранки на економската активност и на сите нивоа на вештини и одговорности.

На педесет и деветтата седница на собранието на МОТ во Женева на 24.06.1974 година е усвоена **Конвенција С 140 за платено отсуство за едукација**. Во нејзината преамула се наведува дека при донесувањето се имал предвид членот 26 од Универзалната декларација за човекови права дека секој има право на образование, а исто така се имале предвид одредбите содржани во Меѓународните препораки за труд за професионална обука и заштита на претставниците на работниците, па сметајќи дека потребата за континуирано образование и обука поврзани со научниот и технолошкиот

¹¹³ В. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103555

¹¹⁴ Усвоена на триесет и петта сесија на Генералното собрание на МОТ во Женева на 28.06.1952 година, а стапила во сила на 27.04.1955 година.

¹¹⁵ Усвоена на четириесет и осмата сесија на Генералното собрание на МОТ во Женева 08.07.1964 година, а стапила во сила на 28.07.1967 година.

¹¹⁶ Усвоена на шеесет и трета сесија на Генералното собрание на МОТ во Женева на 20.06.1977 година, а стапила во сила на 11.07.1979 година.

¹¹⁷ Усвоена на седумдесет и прва сесија на Генералното собрание на МОТ во Женева на 25.06.1985, а стапила во сила на 17.02.1988 година.

развој и променливиот модел на промени на економските и социјалните односи, бара адекватни аранжмани за отсуство заради едукација и обука со цел да одговарат на новите стремежи и потреби и цели од социјален, економски, технолошки и културен карактер, и сметајќи дека платеното отсуство заради образование се смета за единствено средство кое ќе одговори на вистинските потреби на индивидуалните работници во модерното општество и дека истото треба да се сфати како политика на континуирано образование и обука, решиле да ја донесат конвенцијата. Во член 3 од конвенцијата меѓу другото се наведува дека секоја членка ќе формулира и применува таква политика на начин да даде придонес според потребите кога условите се разликуваат за набавување, подобрување и приспособување на професионални и функционални вештини кон промовирање и безбедност при работењето во услови на научен и технолошки развој, како и економски и структурални промени.

Од донесените конвенции на МОТ посебно се издвојува **Конвенцијата C155 за безбедност и здравје при работа**, усвоена на шеесет и седмата седница на Генералното собрание на Меѓународната организација на трудот на 22. 06. 1981 година во Женева, а стапила во сила на 11.08.1983 година. Оваа конвенција е ратификувана од страна на Собранието на Република Македонија во 1991 година. Значаен дел од одредбите на оваа Конвенција се имплементирани во Законот за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на РМ бр. 92/07).

Во член 4 став 1 од Конвенцијата C155 за безбедност и здравје при работа, се утврдува дека секоја членка треба, од аспект на националните услови и практики и во консултација со најголем дел од претставниците на организациите на работодавачите и работниците, да формулира, имплементира и периодично да ревидира кохерентна национална политика за безбедност и здравје при работа.¹¹⁸ Понатаму во ставот 2 од член 4 се

¹¹⁸ International Labour Organization (ILO) Convention No. 155, Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (Entry into force: 11 Aug 1983), Adoption: Geneva, 67th ILC session

наведува дека главна цел на националната политика за безбедност и здравје при работа треба да биде заштитата од несреќи и повреди на здравјето чие што настанување е поврзано со работното место, преку смалување на ризиците поврзани со работното опкружување во разумни граници.¹¹⁹ Во членот 5 од конвенцијата се појаснува за подрачјата на активност кои треба да ги има предвид националната политика за безбедност и здравје при работа и преку кои ќе се влијае на безбедност и здравјето при работа, а во точка в како подрачје на активност е наведена **обуката, вклучувајќи напредна обука, квалификација и мотивација на лицата**, во еден или друг капацитет, за постигнување на соодветно ниво на безбедност и здравје. Во следниот члена б се утврдува дека со формулацијата на националната политика за безбедност и здравје при работа треба да се утврдат функциите и одговорностите во оваа област и на државите органи, работодавачите, работниците и останатите, а во член 7 дека состојбата за безбедност и здравје при работа треба да биде контролирана во соодветни временски интервали независно дали контролите се однесуваат на целокупната активност или на одредени подрачја, а со цел идентификување на главните проблеми, вклучување на ефикасни методи за работа, приоритети за акција и евалуација на резултатите.

Делот 4 од Конвенцијата С155 за безбедност и здравје при работа се однесува за потребните акции кои треба да се преземат на ниво на организација. Според членот 19 кој е содржан во овој дел, поточно во точката г се истакнува дека на ниво на организации неопходно е да постојат договори според кои **работниците и нивните претставници во организациите добиваат соодветна обука за безбедност и здравје при работа**. Во членот 20 се нагласува дека соработка помеѓу работодавачот и работниците и /или нивните претставници треба да биде основен елемент за реализирање на организациони и други мерки за безбедност и здравје. Со членот 18 се налага на работодавачите кога е неопходно да обезбедат адекватни средства за прва помош за случаите на вонредни состојби и несреќи, додека членот 21 се

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

¹¹⁹ Ibidem

однесува на трошоците и се нагласува „мерките за безбедност и здравје при работа нема да вклучуваат било какви трошоци за работниците“.¹²⁰

3.3 ЛЕГИСЛАТИВА ЗА БЕЗБЕДНОСТ, ЗДРАВЈЕ И ЗАШТИТА И СПАСУВАЊЕ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

Областа на безбедност, здравје и заштита при работа се до средината на 80-тите години од минатиот век е набљудувана како анекс на харонизацијата на пазарот и економските политики на Европската Економска Заедница. Тоа се должи на недостатокот од експлицитни одредби за безбедност и здравје при работа во Договорот за ЕЗ. Така, првите Европски директиви за безбедност и здравје при работа се усвоени врз основа на одредбите за хармонизација на генералниот пазар, односно врз основа на одредбите од членовите 100 и 100а од Договорот за ЕЗ, а кои даваат право да се усвојуваат директиви. Таков е примерот со Директивата 77/576 ЕЕЗ од 25 јули 1977 година за хармонизација на националните права за безбедност на работните места која е усвоена врз таа основа.

Со донесување на Единствениот Европски Акт од 1987 година е направен и чекор напред во областа на безбедноста и здравје при работа. Имено, во договорите се внесуваат нови одредби за социјалната политика, при тоа се врши дополнување на Договорот на ЕЕЗ со додавање на нов член 118 а каде се утврдува дека „Државите членки ќе обратат особено внимание за унапредување, особено во работната средина, во врска со здравјето и безбедноста на работниците“.¹²¹ Понатаму, се додава и член 118 б со кој се овластува Европската Комисија на Европско ниво да промовира дијалог помеѓу работодавачите и работниците.

Имајќи ја во предвид пред се одредбата од член 118 а од Договорот за ЕЕЗ, Европскиот совет во 1989 година ја усвојува Европската рамковна

¹²⁰http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

¹²¹ Single European Act 1987, Official Journal OJ L 169 of 29.6.1987, член 21 со кој Договорот за ЕЕЗ се дополнува со нов член 118а

директива за безбедност и здравје при работа, односно директива 89/391 ЕЕЗ, која има исклучително значење и е сушински патказ во унапредувањето на безбедноста и здравје при работа.

Со Договорот од Амстердам од 1997 година, легислативната надлежност во полето на Европските социјалните политики понатаму е зајакнета со инкорпорирање на социјалниот договор во Договорот на ЕЗ.

Со Лисабонскиот Договор потпишан од државите членки на ЕУ на 13.12.2007 година и кој стапил во сила на 01.12.2009 година, дополнет е договорот од Мастрихт од 1993 година познат уште како Договор на Европската Унија и исто Договорот за основање на Европската заедница кој е преименуван во Договор за функционирање на Европската Унија. Донесувањето на директивите од областа на безбедност, здравје и заштита при работа правната основа ја наоѓаат, како што и претходно беше спомнато, во одредбите од Договорот на ЕЗ со кој се регулираат прашањата за социјалната политика. Така, со Лисабонскиот Договор членот 137 од Договорот на Европската Заедница станува член 153 од Договорот за функционирање на Европската Унија. Со него се дава право на Европската унија да усвојува директиви во различни области¹²², а откако се усвоени со нив се воспоставуваат минимум стандарди за безбедност, здравје, заштита на работниците.

Државите членки во процесот на преточување на ЕУ директивите во националните права, имаат право да донесат и усвојат и построги одредби од оние воспоставените со ЕУ директивите, така што има можност од постоење на различност во одредбите од држава до држава членка во предметната област. На пример, во Хрватска, европската директива 89/391 ЕЕЗ е преточена во Законот за заштита при работа (*Zakon o zaštiti na radu*) и истото изречно е наведено на почетокот во законот.¹²³ Истиот е донесен 1996 година и претрпел

¹²² Директивата како правен акт на ЕУ е обврзувачка со стапувањето во сила и им налага на државите членки да ја преточат во националното право во јасно определен рок. Истата влегува во сила штом е објавена во Службен весник на ЕУ.

¹²³ *Zakon o zaštiti na radu*, Narodne Novine, number: 59/96; Reference: (MNE(2013)55143)

повеќе измени, а во 2014 година е донесен пречистен текст на овој закон. Генерално за спроведување на политиките за безбедност и здравје при работа во Хрватска е задолжено Министерството за економија, труд и претприемништво, а и други институции како Хрватскиот завод за здравствена заштита и безбедност при работа, кој е задолжен за следење на состојбите и пружање стручна помош, додека за инспекциски надзор е задолжен хрватскиот Државен инспекторат.

Во Република Бугарија државната политика за обезбедување на здравствени и безбедни услови при работа е спроведувана и координирана од Министерството за труд и социјална политика. Контролата на трудовото законодавство, за работните односи, а и за областа на здравје и безбедност при работа е во надлежност на бугарскиот Генералниот инспекторат за труд. Националниот осигурителен институт има надлежност за контрола во однос на експертизата на работоспособноста, истражување несреќи и одржување информациски систем за несреќи. Во рамките на процесот на преточување на ЕУ директивите во националното право во Бугарија се донесени повеќе наредби,¹²⁴ а на 01.07.2006 година стапиле во сила Законот за здравствени и безбедни услови за работа (Закон за здравословни и безопасни услови на труд) и Кодексот на трудот.

Велика Британија изобилува со правни акти од областа на безбедност, здравје, спасување и противпожарна заштита. Во 1974 година е донесен Актот за безбедност и здравје при работа (The Health and Safety at Work Act), а кој претставува основа на системот за безбедност и здравје. Задолжен за спроведување, регулирање и поттикнување на политиките за безбедност, здравје, истражување на ризици и слично е Директоратот за здравје и безбедност (Health and Safety Executive -HSE). Истиот има улога во помагање

¹²⁴ Наредба бр. 5 од 11.05.1999 г. за ред, начини и период на извршување на оценка на ризици, Наредба бр. 14 од 7.08.1998 г. за службите на трудова медицина, Наредба бр. 3 од 14.05.1996 г. за инструкции на работниците и служителите за безбедност, хигиена на труд и противпожарна заштита, Наредба бр. 7 од 23.09.1999 г. за минималните барања за здравствени и безопасни услови на труд на работните места и при користење на работната опрема и други.

на истражувања и публикации, како и во спроведување на обуки и давање информации од областа на неговиот делокруг.

3.3.1 ЕВРОПСКАТА РАМКОВНА ДИРЕКТИВА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА 89/391 ЕЕЗ

Исклучително значење за унапредувањето на безбедноста и здравје при работа има Европската рамковна директива за безбедност и здравје при работа, односно директива 89/391 ЕЕЗ, која е усвоена 1989 година.¹²⁵ Таа воспоставува генерални принципи и минимум на барања за безбедност и здравје низ Европа, а на државите членки им допушта да одржуваат или востановат по цврсти мерки. Врз основа на оваа рамковна директива се усвоени серија на индивидуални директиви кои во одредени случаи содржат и поцврсти или поспецифични одредби.

Согласно со завршните одредби од Рамковната директива, истата требало да биде инкорпорирана во националните права до крајот на 1992 година. Последиците од спроведувањето на директивата во националните правни системи варираше низ државите членки, па така додека во некои држави членки биле потребни позначајни прилагодувања, во други не биле неопходни големи промени.

Цел на Европската рамковна директива за безбедност и здравје при работа е да се воведат мерки со кои ќе се охрабри унапредувањето на безбедност и здравје на работниците при работа. Таа се применува на сите сектори на активност, истовремено и на јавните и на приватните, со исклучок на некои активности на јавните служби, како што се воените сили, полицијата или одредени служби за цивилна заштита.

Меѓу новините кои ги воведува Рамковната директива е дека истата ги обврзува работодавачите да преземат соодветни превентивни мерки за да ја

¹²⁵ Европската рамковна директива за безбедност и здравје при работа 89/391 ЕЕЗ, која е усвоена 1989 година е надолполнета со Уредба (ЕЦ) No 1882/2003 од 29.09.2003, Директива 2007/30/ЕЦ од 20.06.2007 година и Уредба (ЕЦ) No 1137/2008 од 22.10.2008 година

направат работата посигурна и поздрава; Таа е од фундаментална важност како базичен правен акт за безбедност и здравје кој што ги поставува основните принципи кои се однесуваат на превенција од ризици, заштита на безбедност и здравје, оценка на ризици, елиминирање на ризици и фактори на несреќи, информирање, консултации и балансирана партиципација и обуки на работниците и на нивните претставници.¹²⁶

Рамковната директива содржи основни обврски за работодавачите и работниците. Обврска на работодавачот согласно членот 5 точка 1 од директивата е да осигури безбедност и здравје на работниците во однос на секој аспект кој се однесува на работата, а согласно точка 2 од овој член во случаите кога работодавачот најмил компетентни надворешни служби или лица за таа работа, тоа не го ослободува него од одговорност во оваа област. За да ги постигне зацртаните цели работодавачот во согласност со точка 5 од членот 6 не смее во никој случај да наметнува финансиски трошоци на работниците.

Членот 8 од Рамковната директива носи наслов „Прва помош, противпожарни активности и евакуација на работниците, сериозна и

¹²⁶ Сумарно обврските на работодавачот согласно рамковната директива се следниве: да направи оценка на сите ризици за безбедност и здравје при работа на работниците, да ги имплементира мерките кои осигуруваат унапредување на степенот на заштита на работниците и кои ќе ги интегрира во сите активности кои се преземаат и /или се востановени на сите хиерархиски степени, да ги земе предвид способностите на работниците во врска со безбедност и здравје при работа кога му се доверуваат должности на работниците кои ќе се консултираат, на работниците при воведување на нови технологии, да именува работник/работници за спроведување на активностите кои се однесуваат на заштита и превенција од ризици при работа, да ги преземе неопходните мерки за прва помош, противпожарна заштита, евакуација на работниците и да преземе акции во случај на сериозни и заканувачки опасности, да води листа со несреќи при работа и да ја составува и обновува, а до одговорните органи и служби да доставува извештаи за несреќите при работа од кои настрадале работниците, да ги информира и да бара консултација од работниците, а исто така и да им допушта нив да земат учество во дискусиите по сите прашања кои се однесуваат на безбедност и здравје при работа, **да осигури дека секој работник ќе добие адекватна обука за безбедност и здравје при работа.**

v. <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

непосредна опасност“. Во точката 1 од овој член се налага на работодавачот да ги преземе сите неопходни мерки за прва помош, за противпожарни активности и евакуација на работниците, сето усогласено со природата на активностите и големината на претпријатието. Исто така се налага да ги направи сите неопходни контакти со надворешни служби во врска со оваа област, а особено за прва помош, за итна медицинска помош, активности за противпожар и спасување. Понатаму во точка 2 од овој член се наведува дека за да ги спроведе активностите од точката 1 работодавачот ќе треба да назначи работници кои би ги имплементирале таквите мерки. Се истакнува дека треба да е прикладен бројот на работниците, нивната обука и опремата која им е потребна, при тоа водејќи сметка за големината на претпријатието и/или специфичните опасности за претпријатието. Во точката 5 се наведува дека работодавачот треба да осигури дека сите работници ќе бидат способни во случај на сериозна и непосредна опасност по нивната безбедност или безбедноста на другите лица и тогаш кога нивниот претпоставен раководител не може да биде контактиран, да преземат соодветни чекори во рамките на нивните знаења и техничките средства кои им се на располагање. Во врска со спроведувањето на обуката за која се зборува во член 12 од Рамковната директива, во членот 11 точка 2(е) се налага работодавачот да изврши претходна консултација со претставниците на работниците за безбедност и здравје и тоа на балансиран начин и во соодветно време.

Членот 12 од Рамковната директива носи наслов Обука на работниците.

Точката 1 од членот 12 од Рамковната директива кореспондира на точка 1 од членот 31 од македонскиот Закон за безбедност и здравје при работа, односно тука се наброени случаите во кои работодавачот има обврска да спроведе обука за вработените за безбедност и здравје. Се истакнува дека работодавачот ќе обезбеди секој работник да добие соодветна обука за безбедност и здравје при работа, особено во форма на информации и инструкции специфични за неговото работно место или работа, при вработување, во случај на трансфер или промена на работата, во случај на воведување на нова работна опрема или промена во опремата, во случај на

воведување на било каква нова технологија. Понатаму се утврдува дека обуката ќе биде адаптирана така што ќе води сметка за новите или променети ризици и дека истата ако е неопходно периодично ќе биде повторувана.

Точката 2 од член 12 од Рамковната директива се однесува на тоа дека работодавачот треба да обезбеди работниците од други претпријатија ако бидат ангажирани за работа во неговото претпријатие да имаат добиено соодветни инструкции во врска со ризиците за безбедност и здравје, во текот на активностите во неговото претпријатие.

Точката 3 од член 12 од Рамковната директива одговара на член 32 од македонскиот закон за безбедност и здравје при работа и се однесува на обуката за претставниците на работниците, односно дека на истите ќе им се овозможи соодветна обука.

Во точката 4 од член 12 од Рамковната директива се истакнува дека трошоците за обуката наведена во точка 1 и 3 нема да бидат на сметка на работниците или на сметка на претставниците на работниците. Понатаму се вели дека обуката наведена во точка 1 и точка 3 мора да се спроведат во текот на работното време, а обуката од точка 3 ќе се спроведе во согласност со националното право внатре или надвор од претпријатието.

Во членот 13 од Рамковната директива се наведени обврските на работниците и се нагласува дека тие обврските ги остваруваат во согласност со нивната обука и инструкциите кои се дадени од работодавачот. Обврските меѓу другото вклучуваат коректно користење на машините, апаратите, средствата, опасните супстанции, транспортната опрема, другите средства за производство и опремата за лична заштита, информирање на работодавачот за секоја работна ситуација која претставува сериозна и непосредна опасност и недостаток во аранжманите за заштита, соработување со работодавачот во исполнување на поставените барања за заштита на здравјето и безбедноста и сл.

Во врска со тоа како течело спроведувањето на поставените стандарди од ЕУ за безбедност и здравје вреди да се спомене документот кој во 2004 година го има изготвено Европската Комисија и кој е со наслов **Комуникација -**

Communication (COM [2004] 62). Поконкретно, оваа Комуникација се однесува на практичната имплементација на Рамковната директива 89/391 ЕЕС и пет од нејзините индивидуални директиви,¹²⁷ а истата Европската Комисија ја изготвува во согласност со завршните одредби од спомнатите директиви каде е утврдено дека Комисијата мора да изготвува периодични извештаи за имплементација на директивите. Оваа комуникација укажува на тоа дека има позитивно влијание од ЕУ законодавството на националните стандарди за безбедност и здравје при работа. Генерално, извештајот заклучува дека ЕУ законодавството придонесува за инсталирање на култура од превенција низ Европската Унија, а исто така за рационализирање и симплифицирање на националните легислативни системи. Во исто време извештајот укажува на различни начини во примената на легислативата, меѓу кои и такви кои го попречуваат постигнувањето на потполн потенцијал, а укажува и на случаи каде се отворени постапки за повреда на правилата.¹²⁸

Комуникацијата меѓу другото содржи и наслов **Информации, консултации, партиципација и обуки (точка 4.5).** Тука се истакнува дека информирањето, консултациите, партиципацијата и обучувањето на работниците се еден од камен темелниците на политиката на превенција воспоставена со легислативата на ЕУ за безбедност и здравје. Исто така се нагласува важната улога на едукацијата која треба да му се овозможи на секое човечко суштество, а со што би се стекнале знаења за безбедност и здравје при работа.

Во Комуникацијата се заклучува дека многу работодавачи не сметаат за неопходно или едноставно забораваат да ги информираат и да ги обучат за безбедност и здравје вработените кои се со договор на определено време (temporary workers). Обично со договор за определено време се вработуваат лица за помалку квалификувани работи и потешки физички оптеретувања.

¹²⁷ Директива 89/654 ЕЕС (за работни места), Директива 89/655 ЕЕС (за работна опрема), Директива 89/656 ЕЕС (за опрема за лична заштита), Директива 90/269 ЕЕС (за рачно пренесување товар) и Директива 90/270 ЕЕС (за опрема со прикажување на екран)

¹²⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52004DC0062>

Бидејќи овие работници често ги менуваат работите, од едно во друго претпријатие, тие не се запознати со потенцијалните ризици и операциски процеси. Фактот што овие работници работат во претпријатието само на краток период е една од причините што работодавачите сметаа дека не е неопходно да преземаат било какви мерки на овој план.

Понатаму, во Комуникацијата се заклучува дека иако Рамковната директива отвора можност за учество на работниците во превентивните стратегии и им наметнува нив обврска за соработка со работодавачот со цел континуирано унапредување на условите за безбедност и здравје, сепак што се однесува до учеството на работниците во врска со безбедност, заштита и здравје при работа, дека се уште истото не е организирано на задоволувачки начин, иако во одредено држави има значајни подобрувања, а тоа важи пред се за Германија и Холандија каде традиционално се давало висок приоритет на партиципацијата на работниците. Причините за ваквата состојба ги наоѓаат во следново:

- Генерално не постоење на знаење за новите права за партиципација;
- Концентрација на практични решенија и бизнис од ден за ден: лицата кои се одговорни за застапување на интересите на работниците во претпријатијата не успеваат да се развие сеопфатен пристап и се концентрираат само на очигледни проблеми;
- Страв од административни трошоци;
- Делегирање на одговорноста на претставниците на работниците или одбори, непостоење баланс помеѓу експертизата и генералното знаење, односно претставниците на работниците неопходно е да вложат значителен напор за да стекнат неопходната експертиза и знаење за да се соочат по овие прашања со работодавачот или специјалисти за таа област, генерално работниците или нивните претставници за безбедност и здравје не се спремни да дискутираат за предметната работа со работодавачот;
- Отсуство на интерес кај работниците за прашања кои се однесуваат на нивната сопствена безбедност.

Во однос на обуките, во Комуникацијата се заклучува дека нивото на едукација и обуки во големите компании се смета за адекватно. Но, во малите и во средни претпријатија, генерално отсутува едукација и обуки на вработените, како и на претставниците на работниците за менаџирање на ризиците за безбедност и здравје. Се заклучува дека ваквата ситуација ја нарушува ефективната примена на легислативата за безбедност и здравје.

4.РЕЛЕВАНТНИ ИСТРАЖУВАЊА

Интересно да се спомне е истражувањето со наслов *Assessing occupational Safety and health training*¹²⁹ на авторите *Coxen Alehander* и *Michael Coligan*. Тие во истражувањето се фокусираат на објавени извештаи и публикации во периодот од 1980-1996 година. Пред се авторите се фокусираат на извештаи од обуки кои се дизајнирани целосно или делумно кон унапредување на знаењето на работниците во врска со ризиците/несреќите при работа, влијание на промените во однесувањата и на ставовите, а со цел да се обезбеди дејствување во согласност со побезбедни работни практики. Авторите одговараат на следниве истражувачки прашања: Дали барањата на обуките за безбедност и здравје при работа се ефективни во редуцирање на повредите при работа и заболувањата како последица на работното место? Дали достапните докази покажуваат дека одредени фактори или практики при обука се поважни од други во постигнувањето на позитивни влијанија и очекувани мерки?

Во однос на првото прашање, од прегледаната литература, авторите наидуваат на докази во прилог на бенефитите од обуките во врска со воспоставување безбедни и здрави работни услови. Во истражуваната литература ставовите биле речиси едногласни дека со спроведувањето обуки се постигнуваат цели како што се зголемена свесност помеѓу работниците за

¹²⁹Coxen Alehander, Michael Coligan, *Assessing occupational Safety and health training*, 1998, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio

ризиците при работа, свесност за потребата од знаење и усвојување на практики за безбедно работење и за други активности кои ја унапредуваат сигурноста на работното место и заштитата при работа. Податоците покажале дека неспроведувањето на обуки придонесува за случаи каде работниците се повредуваат или загинуваат.

За одговор на второто поставено прашање истражувачите во овој труд вклучиле варијабли како што се бројноста на обучуваната група, фреквентност на обуката, начин на давање на инструкции, услови за трансфер на знаење, обученост на тренерот. Најголем дел од заклучоците за одредени фактори во истражуваната литература се согласувале со концептот од општата литература која се однесува за обука и мотивација, како на пример дека одржување пократки и пофреквентни сесии на обука сугерираат позначајни резултати, исто како што и поефикасна е примената на активно учење на самото работно место.

Како понатамошни препорачани прашања од авторите на ова истражување, а на кои понатаму би можеле да се даваат одговори во идни истражувања се спомнуваат: да се истражува како индустријата одговара на правилата за обука за безбедност и здравје при работа и квалитетот на ваквите напори, како и да се спроведат подлабоки студии за тренинг практиките во оваа област и нивен меѓусебен однос со елементите за воспоставување програми за контрола на несреќи при работа. Исто така предлагаат одржување на работилници на кои би се дискутирало за проблеми за ефективноста на обуките за безбедност и здравје при работа, а кои обуки се спроведуваат на работното место.

Друго истражување кое е вредно да се спомне е објавено во 2006 година во Американскиот журнал за јавно здравје и е со наслов Релативната ефективност на тренинг методите за безбедност и здравје на работниците.¹³⁰ Поставената цел на истражувачите од овој труд е да ја одредат

¹³⁰ Michael J. Burke, PhD, Sue Ann Sarpy, PhD, Kristin Smith-Crowe, PhD, Suzanne Chan-Serafin, BA, Rommel O. Salvador, MBA, and Gazi Islam, BA, Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods, American Journal of Public Health, 2006 February; 96(2): 315–324.

релативната ефективност на различните методи на обуките за безбедност и здравје при работа, а кои обуки имаат за цел да го унапредат знаењето за безбедноста и за самата работа и да ги редуцираат негативните резултати како несреќи, боледувања и повреди. Истражувачите дошле до резултат дека колку тренинг методите повеќе вклучуваат активна партиципација на обучуваните, така и обучуваните односно работниците демонстрираат поголемо стекнато знаење и исто се забележувало редуцирање на несреќите, боледувањата и повредите. Истражувачите дошле до заклучок дека обуките кои вклучувале бихејворијално моделирање, како и одреден степен на практика и дијалог, се генерално поефективни отколку други методи на обука за безбедност и здравје при работа. Ваквите наоѓања на истражувачите се спротивни на истакнувањата за пасивна обука базирана на компјутер и со методи кои вклучуваат обука од далечина.

Многу повеќе има истражувања кои се занимаваат со прашањата за безбедност и здравје при работа повоопштено, а не исклучиво со обуката која се спроведува во оваа област. Така под покровителство на Европската Агенција за безбедност и здравје при работа спроведени се повеќе истражувања. Тука интересно е да се спомне истражувањето на Gervais, L. Roxane, публикувано 2009 година кое е со наслов „OSH and Economic Performance in SMEs: a review“.¹³¹

Авторот ја истражува врската помеѓу безбедноста и здравјето во организацијата и економската перформанса во мали и средни претпријатија. Целта е да се даде одговор на прашањето: Колкав е степенот на економските бенефити во малите и средни претпријатија креирани со интервенции во организациската безбедност и здравје? Применетиот метод на истражување вклучил екстензивно пребарување на објавени и необјавени истражувања во весници, институции и интернет сајтови во рамките на државите членки на

¹³¹ Gervais, L. Roxane, Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review, European Agency for Safety and Health at Work, 2009, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, <https://osha.europa.eu/en/publications>

Европската Унија, технички извештаи, монографии, забелешки од конференции, како и податоци од базата на Европската Агенција за безбедност и здравје.

Во врска со разгледуваните истражувања за влијанието на програмите за промоција на здравјето на работно место имало резултати дека ваквите програми воделе не само до намалување на отсуствата од работа, но исто така и до намалување на трошоците за здравствена грижа, подобрување на целокупниот квалитет на живот, подобрување на производната ефикасност/продуктивност. При тоа се прави разликување на директни бенефити како што се редуцирање на материјални штети, редуцирање на трошоци за спорови, помали трошоци за несреќи и одлагања во процесот на производство и индиректни бенефити како редуцирање на абсентизмот, редуцирање на замена на персоналот, подобрување на организацискиот имиџ, зголемување на шансите за добивање договори, подобрување на задоволството од работа и моралот. Авторот заклучува дека програмите за промоција на здравјето на работно место треба да бидат инкорпорирани во организациската бизнис стратегија и поставените организациски цели и на тој начин да се влијае едновремено и на индивидуалните и на организациските цели.

Во врска со истражувањето на прашањето за влијанието на легислативата од оваа област врз контролата на трошоци истакнати се резултати дека повеќе од пола од компаниите од градежен сектор сметаат дека легислативата за безбедност и здравје води до редуцирање на трошоците за несреќи. Вработените од општата индустрија верувале дека бенефитите од легислативата ги надминуваат трошоците за спроведување. Исто се спомнати истражувања кои покажувале дека бизнис организациите не го сметале за проблематично да се усогласат со новите директиви во оваа област.

Авторот се осврнува и на истражувања за важноста од организациската култура, која може да ја охрабри проактивната превенција од несреќи, а истражувањето покажало дека компаниите препознаваат дека важна компонента во креирање и одржување на безбедна околина е преку промена

во културата. Особено е важно да постои видливо конзистентно однесување кај менаџерите од повисок ранг и да се имплементираат плановите за унапредување на безбедноста.

Препораки кои произлегле од истражувањето се следниве: се охрабруваат малите и средни претпријатија да собираат и водат податоци за оваа област, исто да имаат посебен буџет за безбедност и здравје, да се користат посредници за промоција на ефективни менаџмент системи за безбедност и здравје во организациите, безбедноста и здравјето во организацијата да се инкорпорира како дел од психолошкиот договор, кој всушност е концепт кој служи да се разбере врската помеѓу работникот и работодавачот при што ги зема во предвид ставовите и на двете групи за тоа дека треба да се исполнат одредени очекувања, како што е очекувањето дека работодавачот треба да обезбеди безбедна работна средина, а работникот да обезбеди перформанса од високо ниво и посветеност на работата и компанијата. Нагласено е дека цврст психолошки договор промовира поздрава, посреќна и попродуктивна работна сила.

Во 2009 година е спроведено истражување¹³² кое е исто под покровителство на на Европската агенција за безбедност и здравје при работа при што во фокусот на ова истражување се психосоцијални ризици односно стресот на работа, насилството и вознемирувањето на работно место, како ризици за безбедноста и здравјето при работа. Истражувањето е спроведено во организации од приватниот, но и од јавниот сектор, кои се со десет и повеќе вработени. Спроведено е во сите сектори на економска активност со исклучок на земјоделие, шумарство и рибарство и со исклучок на екстратериторијални организации.

¹³²Eusebio Rial Gonzblez, William Cockburn and Xabier Irastorza, ESENER - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks-Managing safety and health at work, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

При тоа доставен е прашалник до менаџерите и претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа од 31 држава од Европската Унија, со цел да се одговори на кој начин се менаџирани во нивната организација ризиците за безбедност и здравје, со особен фокус на психосоцијални ризици односно стресот на работа, насилството и вознемирувањето на работно место. Целта на истражувањето е да се помогне за поефикасен пристап кон прашањата за безбедноста и здравје на работните места низ Европа, како и на оние кои донесуваат одлуки да им се овозможат релевантни информации за дизајнот и имплементацијата на новите политики. Се истражува детално како работниците се вклучени во менаџирањето на безбедноста и здравјето при работа, при што за истото се смета дека е важен фактор во успешната имплементација на превентивните мерки на работните места.

Истражувањето довело меѓу другото до следниве заклучоци:

Формални политики за безбедност и здравје при работа пофреквентно се спроведуваат во Ирска, Велика Британија, Скандинавските земји одошто во јужните европски земји, новите држави членки и државите кандидати за членство. Тие сметаат дека тоа можеби се должи на разликите во свесноста, знаењето и традицијата за безбедноста и здравјето во овие држави. Во помалите организации во одредени држави пофреквентна била појавата да немаат воспоставена политика за безбедност и здравје при работа и да не спроведуваат проценка на ризик или слични мерки. При тоа правната комплексност не била наведена како главна причина за неусвојување на политики за за безбедност и здравје при работа. Изведен е заклучок дека линиските менаџери се клучни за имплементација на добри практики, дека за европските претпријатија главен предмет на интерес од безбедност и здравје се во врска со несреќи, мускулни пореметувања и стресот при работа и особено мобингот и вознемирувањето на работно место. Во однос на менаџирање на психосоцијалните ризици јужноевропските држави со исклучок на Шпанија покажуваат мала свесност и помалку сакаат да преземат акција за менаџирање на психосоцијални ризици. Само пола од оние кои одговориле на

прашалникот ги информирале вработените за психосоцијални ризици и нивното влијание врз безбедноста и здравјето. Како најголемата бариера во однос на прашањата за психосоцијални ризици во организациите се наведува сензитивноста на прашањето, заедно со отсуство на свесност и отсуство на ресурси.

5. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ

5.1. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Предмет на истражување на овој магистерски труд е функција и значење на задолжителните обуки за вработените во производните организации.

Современите автори кои се занимаваат со прашањата за обука на вработените се сложуваат со фактот дека обуката е неопходна за успех на една организација, а многу компании денес веруваат дека клуч за стекнување и одржување на конкурентска предност на пазарот е развојот на интелектуалниот капитал, кој опфаќа когнитивно знаење, напредни вештини, систематско разбирање и креативност, како и индивидуално мотивирана креативност. Фокусот на обуката од првите два елемента- усвојување на знаења и вештини – се повеќе се придвижува кон создавање на услови да вработените ги разберат врските и причините зошто нешто се работи и да бидат мотивирани иновативно да размислуваат и континуирано го унапредуваат квалитетот.¹³³ Речиси сите модерни организации прифаќаат дека добро обучената работна сила е критичен фактор за успех.

Но што е со прашањето за значењето за задолжителните обуки. Дали задолжителните обуки се исто така во функција на зголемување на успехот на една организација, дали истите се во функција на стекнување и одржување на

¹³³ Богичевич М.Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурса, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд, стр. 153

конкурентската предост на организацијата на пазарот? Дали вработените го разбираат значењето кое задолжителните обуки го имаат и дали истите се во функција на стекнување поголеми знаења и поуспешна перформанса?

Навременото и успешно спроведување на задолжителните обуки е значајно како за вработените, така и за работодавачот, а и за организацијата. За вработените ваквите обуки се корисни од причина што со нив се осигурува работниците да дојдат до знаење како да работат безбедно и без ризик за нивното здравје. Работодавачот со спроведување на задолжителните обуки ја извршува законски наложената обврска, за која што доколку не ја изврши следуваат санкции. Од друга пак, со спроведување на задолжителните обуки се развива еден нов вид на организациска култура исполнета со позитивен пристап за безбедноста и здравје на работниците.

5.2. ЦЕЛ И КАРАКТЕР НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Во согласност со предметот на истражување на овој магистерски труд, се поставува општа цел и поединечни цели и тоа:

ОПШТА ЦЕЛ

Да се испита колку задолжителните обуки се значајни за вработените и раководниот кадар во производната организација.

ПОЕДИНЕЧНИ ЦЕЛИ

Општата цел на истражувањето ќе ја постигнеме преку:

1. Испитување на ставовите и мислењата на работниците во организацијата;
2. Испитување на ставовите и мислењата на раководниот кадар во организацијата;
3. Истражување на податоци во секторот за човечки ресурси кои се однесуваат на спроведени задолжителни обуки за вработените.

ТЕОРЕТСКИ ЦЕЛИ

Ова истражување ќе придонесе за да се прошират постојните, но и да се стекнат нови знаења кои се од голема важност за согледување на потребата од задолжителни обуки и нивната важност како за вработените, така и за организацијата. Исто така ќе се добијат информации за ставовите на вработените за задолжителните обуки, со што ќе се овозможи согледување на реалноста на предметот на истражување во моментов. Од особена важност е да се поттикнат повеќе размислувања и идеи за функциите и значењето на задолжителните обуки.

АПЛИКАТИВНИ ЦЕЛИ

Овој труд треба да придонесе кон согледување на потребата од спроведување на задолжителните обуки во организациите. Истото не само како обврска за работодавачите која е наметната од законодавецот или како тренд од европските држави кој треба да биде доследно следен, туку пред се како реална потреба која треба да стане дел од секојдневната организациска култура во нашето поднебје. Согледување на значењето од спроведување на задолжителните обуки е во интерес истовремено и на работодавачите и на вработените, а поттикнување на зголемувањето на свесноста на јавноста за оваа проблематика има особено значење.

5.3. ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Во согласност со поставената цел на истражување ги поставуваме и задачите на истражувањето како негова конкретизација:

1. Да се испита колку задолжителните обуки се значајни за работниците;
2. Да се испита колку задолжителните обуки се значајни за раководителите (раководниот кадар);
3. Да се согледа интересот на вработените за спроведување на задолжителни обуки;

4. Да се согледа интересот на раководителите за спроведување на задолжителни обуки;
5. Да се утврди дали организацијата ги спроведува задолжителните (законски предвидените) обуки за вработените и со колкава фреквентност?
6. Да се утврди дали во организацијата се води документација за спроведените задолжителните обуки?
7. Да се утврди кој ги врши задолжителните обуки за вработените, надворешни или внатрешни лица од организацијата
8. Да се утврди дали вработените стекнуваат нови знаења со спроведување на задолжителните обуки;
9. Да се утврди дали со спроведувањето на задолжителните обуки се придонесува за поголема сигурност и безбедност на вработените на работното место.

5.4. ХИПОТЕЗИ

ГЕНЕРАЛНА ХИПОТЕЗА

Претпоставуваме дека вработените и раководниот кадар од производните организации имаат позитивни ставови по однос на значењето и функцијата на задолжителните обуки.

ПОСЕБНИ ХИПОТЕЗИ

◆ Задолжителните обуки се подеднакво значајни како за работниците, така и за раководниот кадар во производната организација.

◆ За вработените подеднакво се значајни сите видови задолжителни обуки.

◆ Задолжителните обуки придонесуваат за поголема сигурност и безбедност кај работниците при извршување на работните задачи.

◆ Задолжителните обуки се во функција на намалување на стресот кај вработените.

◆ Задолжителните обуки за безбедност и здравје придонесуваат за намалување на отсутствата и боледувањата на вработените.

◆ Задолжителните обуки се во функција на подобро остварување организациските цели.

5.5. ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Варијаблите кои го детерминираат истражувањето се следните:

Во главната хипотеза независна варијабла претставуваат задолжителните обуки, додека зависна варијабла претставуваат вработените и раководниот кадар во производна организација.

Релевантни варијабли кои се од интерес за истражувањето се: полот, возраста, степенот на образование, средина на живеење, работен стаж, работно место.

6. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Заради елаборација на истражувачкиот проблем теоретски е проучено значењето и функцијата на задолжителните обуки. Исто така е согледана легислативната рамка која се однесува на оваа проблематика и тоа кај нас во Република Македонија, а и на пошироко меѓународно ниво, особено европската легислативна рамка за оваа област. Основен истражувачки метод кој е употребен при тоа е методот на анализа и аналитичко -компаративен метод. Овој метод исто така е употребен и при прибирање на релевантни податоци и информации за истражуваната проблематика, при разгледување на релевантните истражувања, извештаи, публикации и сл. од оваа област, а со цел да се добие реална слика за фактичката состојба во врска со организирањето и спроведувањето на задолжителните обуки на вработените, како и за нивната функција и значење за организациите.

Емпирискиот дел на трудот се заснова на квантитативно истражување кое е спроведено во производна организација, по пат на анкета спроведена со работниците. Во анкетниот лист наменет за испитување на ставовите на работниците, беа понудени 21 прашање и пет тврдења. Испитаниците избраа еден од понудените одговори според нивното мислење и искуство.

Исто така е спроведено интервју со 10 раководители во истата производна организација. Протоколот за интервју наменето за раководителите содржи вкупно 21 прашање. Раководителите одговорите ги дадоа според своето мислење и искуство. Од добиените одговори произлегоа прашања за дискусија.

6.1. ПОПУЛАЦИЈА

Целна група во ова истражување се вработените во производна организација, вклучително работниците и раководниот кадар. Преку анкетирање на вработените ќе се постигне целта на истражувањето и задачите на истражувањето, односно ќе се испита колку задолжителните обуки се значајни за вработените, дали се спроведуваат задолжителните обуки и со каква фреквентност, дали постои интерес за спроведување на задолжителните обуки или евентуално спроведување се должи само поради постоење на законски утврдената обврска, како и тоа кој ги врши обуките и дали со спроведувањето на задолжителните обуки се придонесува за поголема сигурност и безбедност на вработените на работното место.

За потребите на истражувањето испитани се 90 работници од производна организација и тоа по пат анкетните листови (прашалници) како истражувачки инструменти. Исто така за потребите на истражувањето интервјуирани се 10 раководители од истата производна организација од приватен сектор, односно вкупниот примерок на испитаници изнесува 100 лица.

6.2. МЕРНИ ИНСТРУМЕНТИ И МЕТОДИ

За остварување на целите како и за целосна опфатност на предметот на истражувањето се комбинирани повеќе методолошките техники и методи на собирање и обработка на податоци и тоа: метод на анализа на содржина, компаративна анализа, анкета, интервју и др.

Анализа на содржина- се изврши анализа на релевантни закони, одлуки, програми, акти и други документи од Република Македонија и ЕУ, анализа на текстови, книги, списанија, извештаи, релевантни публикации, како и анализа на податоци од релевантни интернет страни, статии и сл. Со тоа се доби претстава за прашањата во врска со задолжителните обуки на поширок план, пред се во Европските држави и во Република Македонија и врз таа основа се доби показател како искуствата од други држави може да се пренесат во Република Македонија. Исто така добиена е претстава како е уредено ова прашање на генерално легислативно ниво во рамките на ЕУ и како е истото уредено во Република Македонија, како и тоа кои се актуелни проблеми и прашања од интерес во предметната област.

Компаративна анализа – врз основа на анализа на појавите се изврши споредување на својствата, структурата и законитоста на тие појави. Во овој случај се изврши споредување на сличностите и разликите на европските правила и оние во нашата држава за задолжителни обуки, пред се за безбедноста и здравјето при работа, дали постои усогласување на легислативата по ова прашање во рамките на државите членки и на ниво на Република Македонија и се изведоа заклучоци за искуства во ЕУ и во Република Македонија.

Анкетата како квантитативна техника е спроведена преку анкетните листови (прашалници) како истражувачки инструменти, насочена кон работниците во организацијата. Испитаникот заокружуваше еден од понудените одговори, според сопственото мислење. На тој начин се добијаа податоци за ставовите на работниците во врска со тоа колку задолжителните обуки се значајни за нив и дали кај нив постои интерес за спроведување на

задолжителните обуки, дали со спроведувањето на задолжителните обуки се придонесува за нивна поголема сигурност и безбедност на работното место. Анкетата која се спроведе беше анонимна затоа сметаме дека на тој начин се добиваат посигурни податоци

Во прилог на анкетниот лист е доставен и формулар за биографски податоци на испитаниците со цел определување на релевантни варијабли кои се од интерес за истражувањето односно пол на испитаниците, степенот на образование, средина на живеење, работен стаж, работно место.

Интервјуто како истражувачка техника е спроведено со прашања насочени кон раководниот кадар. Преку интервјуто се добијаа податоци за тоа колку задолжителните обуки се значајни за раководниот кадар, дали кај нив постои интерес за спроведување на задолжителните обуки во организацијата или евентуално спроведувањето се должи само на страв од санкции на законодавецот и дали спроведување на задолжителните одбуки е во функција на подобро остварување на организациските цели.

6.3. СТАТИСТИЧКА ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИТЕ

За статистичката обработка на податоците е спроведено сигнирање, групирање, табелирање, анализирање и споредување, пребројување, табеларно и графичко прикажување на податоците, пресметување процент, фреквенција. Исто така е применета и постапка на инференциска статистика: Хи-квадрат тест. За Статистичката обработка на податоците се користеше програма SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

6.4. ОРГАНИЗАЦИЈА И ТЕК НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Анкетните листови беа поделени на вкупно 90 вработени во производна организација од приватен сектор. Интервјуто е спроведено со 10 раководители од истата производна организација од приватен сектор, а одговорите од испитаниците се добиени преку директен контакт.

7. АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД СПРОВЕДЕНОТО ЕМПИРИСКО ИСТРАЖУВАЊЕ

Интерпретацијата на добиените резултати е извршена во согласност со добиените одговори кои се дадени од страна на испитаниците во однос на тврдењата во анкетните прашалници, како и од одговорите добиени со протоколот за структурирано интервју наменето за менаџерите.

Резултатите од истражувањето се интерпретирани редоследно според редоследот на применетите инструменти. Во согласност со природата на истражувањето применета е постапка на Хи-квадрат тест.

Анализата и интерпретацијата на добиените резултати, согласно со релевантните варијабли е претставена со помош на табели и графикони.

7.1. Табеларен приказ на демографската структура на анкетираниите вработени во производна организација од приватен сектор

Согласно со потребите на ова истражување беа анкетирани вкупно 90 испитаници, вработени во производна организација од приватен сектор. Исто така беа интервјуирани и вкупно 10 раководители од истата производна организација од приватен сектор.

Табела 1 Пол на вработените во организацијата:

Пол на вработените во организацијата	Број	%
Мажи	76	84.4
Жени	14	15.6
Вкупно	90	100.0

- Од вкупниот број на анкетирани испитаници во организацијата мажите се застапени 84.4% во однос на жените 15.6%.

Табела 2 Ниво на образование на вработените во организацијата:

Ниво на образование на вработените во организацијата		Образование					Вкупно	
		Основно	Средно	Више	Високо	Постдипломски		
Пол	Мажи	Збир	19	57	0	0	0	76
		% Од Вкупно	21.1%	63.3%	0.0%	0.0%	0.0%	84.4%
	Жени	Збир	1	4	1	7	1	14
		% Од Вкупно	1.1%	4.4%	1.1%	7.8%	1.1%	15.6%
Вкупно		Збир	20	61	1	7	1	90
		% од Вкупно	22.2%	67.8%	1.1%	7.8%	1.1%	100.0%

- Од вкупниот број на испитаници вработени во производна организација од приватен сектор 20 лица (22.2%) се со основно образование, од нив само едно лице е од женски пол, а останатите 19 се мажи.
- Од вкупниот број на испитаници вработени во производна организација од приватен сектор 61 лице (67.8%) се со средно образование, а од нив само 4 се жени, а останатите 57 лица се мажи.
- Од вкупниот број на испитаници вработени во производна организација од приватен сектор 1 лице (1.1%) е со вишо образование и истото е од женски пол.
- Од вкупниот број на испитаници вработени во производна организација од приватен сектор 7 лица (7.8%) се со високо образование и сите се од женски пол.
- Од вкупниот број на испитаници вработени во производна организација од приватен сектор само 1 лице (1.1%) е со постдипломски студии и истото е од женски пол.

Табела 3 Стаж на вработените во организацијата и пол:

Стаж на вработените во организацијата и пол			Стаж		Вкупно
			До 10г	Над 10г	
Пол	Мажи	Збир	37	39	76
		% од Вкупно	41.1%	43.3%	84.4%
	Жени	Збир	9	5	14
		% од Вкупно	10.0%	5.6%	15.6%
Вкупно		Збир	46	44	90
		% од Вкупно	51.1%	48.9%	100.0%

- Од вкупниот број на испитаници вработени во производна организација од приватен сектор со работен стаж до 10 години се 46 испитаници (51.1%), а од нив повеќе се мажи и тоа 37 (41.1%), а само 9 испитаници (10.0%) се жени.
- Од вкупниот број на испитаници вработени во производна организација од приватен сектор со работен стаж над 10 години се 44 испитаници (48.9%), а од нив мажите се процентуално повеќе застапени 43.3% во однос на жените 5.6%.

Табела 4 Стаж на вработените во организацијата и образование

Стаж на вработените во организацијата и образование			Стаж		Вкупно
			До 10г	Над 10г	
Образование	Основно	Збир	12	8	20
		% Од Вкупно	13.3%	8.9%	22.2%
	Средно	Збир	28	33	61
		% Од Вкупно	31.1%	36.7%	67.8%
	Више	Збир	0	1	1
		% Од Вкупно	0.0%	1.1%	1.1%
	Високо	Збир	5	2	7
		% Од Вкупно	5.6%	2.2%	7.8%
	Постдипломски	Збир	1	0	1
		% Од Вкупно	1.1%	0.0%	1.1%
Вкупно		Збир	46	44	90
		% Од Вкупно	51.1%	48.9%	100.0%

Од анкетираниите испитаници вработени во производна организација од приватен сектор со основно образование 12 вработени (13.3%) се со стаж до 10 години, што е повеќе од вработените со основно образование и стаж над 10 години (8.9%).

Најголем дел од испитаниците во производна организација од приватен сектор се со средно образование, а од нив повеќе се со стаж над 10 години (36.7%), за разлика од вработените со средно образование кои се со стаж до 10 години и се застапени 31.1%.

Од анкетираниите, едниот испитаник кој е со више образование е со работен стаж над 10 години, за разлика од испитаникот кој е со постдипломски и е со стаж до 10 години..

Од анкетираниите испитаници со високо образование повеќе имаат стаж до 10 години, односно 5 вработени (5.6%), во однос на останатите 2 кои со високо образование и се со стаж над 10 години.

Табела 5 Старосна структура на вработените во организацијата

Старосна структура на вработените во организацијата			Возраст				Вкупно
			До 25г	Од 25г до 40г	Од 41г до 55г	Над 55г	
Пол	Мажи	Збир	6	27	37	6	76
		% Од Вкупно	6.7%	30.0%	41.1%	6.7%	84.4%
	Жени	Збир	0	7	5	2	14
		% Од Вкупно	0.0%	7.8%	5.6%	2.2%	15.6%
Вкупно		Збир	6	34	42	8	90
		% Од Вкупно	6.7%	37.8%	46.7%	8.9%	100.0%

Во однос на старосната структура на анкетираниите испитаници вработени во производна организација од приватен сектор најголем процент (46.7%) се на возраст од 41 до 55 години, во кој процент мажите се процентуално позастапени 41.1% во однос на жените кои се застапени 5.6%.

До 25 год. 6.7%

Од 25-40 год. 37.8%

Од 41-55 год. 46.7%

Над 55 год. 8.9%

Табела 6 Структура на вработените во организацијата според средината на живеење

Структура на вработените во организацијата според средината на живеење	Број	%
Град	65	72.2
Село	25	27.8
Вкупно	90	100.0

Од анкетираниите испитаници вработени во производна организација од приватен сектор поголем дел 72.2% живеат во град, за разлика од останатите 27.8% кои живеат во село.

Табела 7 Структура на вработените во организацијата според работното место

Структура на вработените во организацијата според работното место	Број	%
Монтинг	33	36.7
Производство	34	37.8
Заеднички служби	11	12.2
Администрација	12	13.3
Вкупно	90	100.0

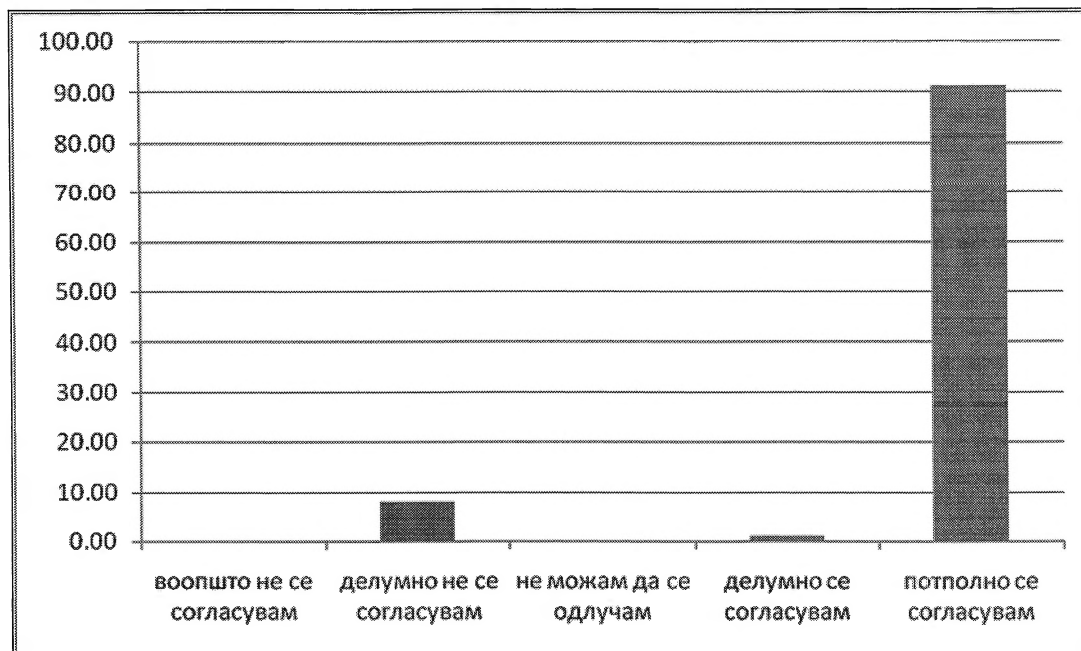
Од анкетираниите испитаници вработени во производна организација поголем број вработени се со работно место во производство 37.8% и во монтинг 36.7%. Во администрација се вработени 13.3 % од испитаниците, а во заеднички служби 12.2% од испитаниците.

7.2. Презентација и анализа на резултатите добиени од анкетниот лист за вработените во производна организација од приватен сектор

Прашање број 1: Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни за вработените

Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни за вработените	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	7	7,8
не можам да се одлучам	0	0
делумно се согласувам	1	1,1
потполно се согласувам	82	91,1
Вкупно	90	100,0

За првото прашање (*Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни за вработените*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 91,1% од испитаниците.

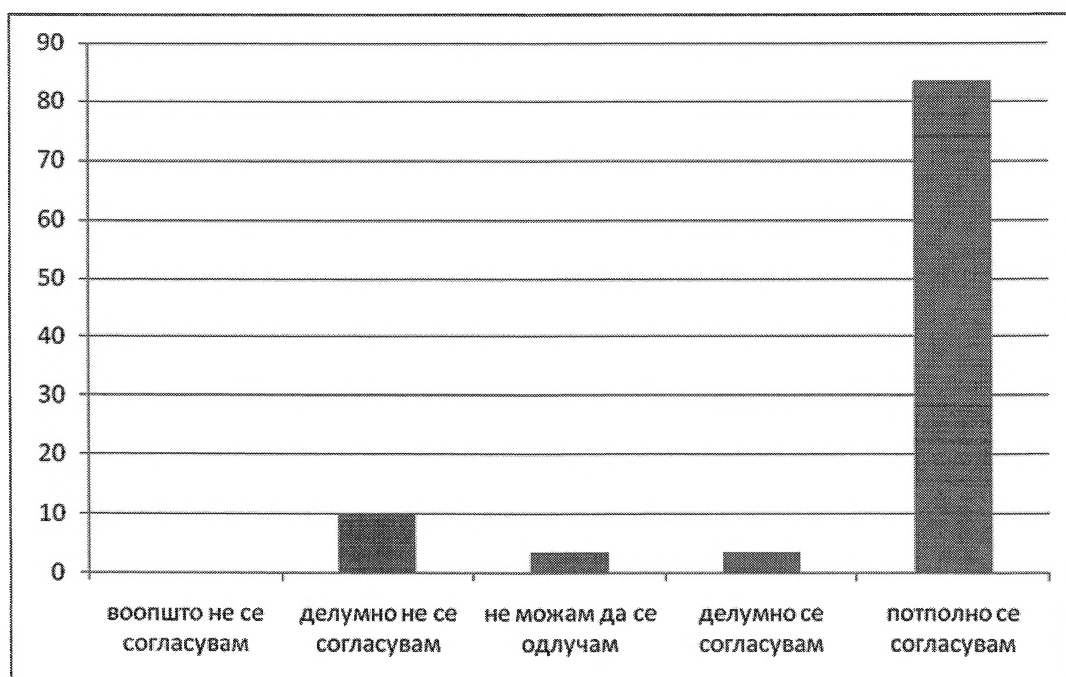


Графикон 1 – Тврдење број 1: Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни за вработените

Прашање број 2: Со обуките за безбедност и здравје при работа се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа

Со обуките за безбедност и здравје при работа се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа		Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам		0	0
делумно не се согласувам		9	10.0
не можам да се одлучам		3	3.3
делумно се согласувам		3	3.3
потполно се согласувам		75	83.3
Вкупно		90	100.0

За второто прашање (*Со обуките за безбедност и здравје при работа се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 83,3% од испитаниците.

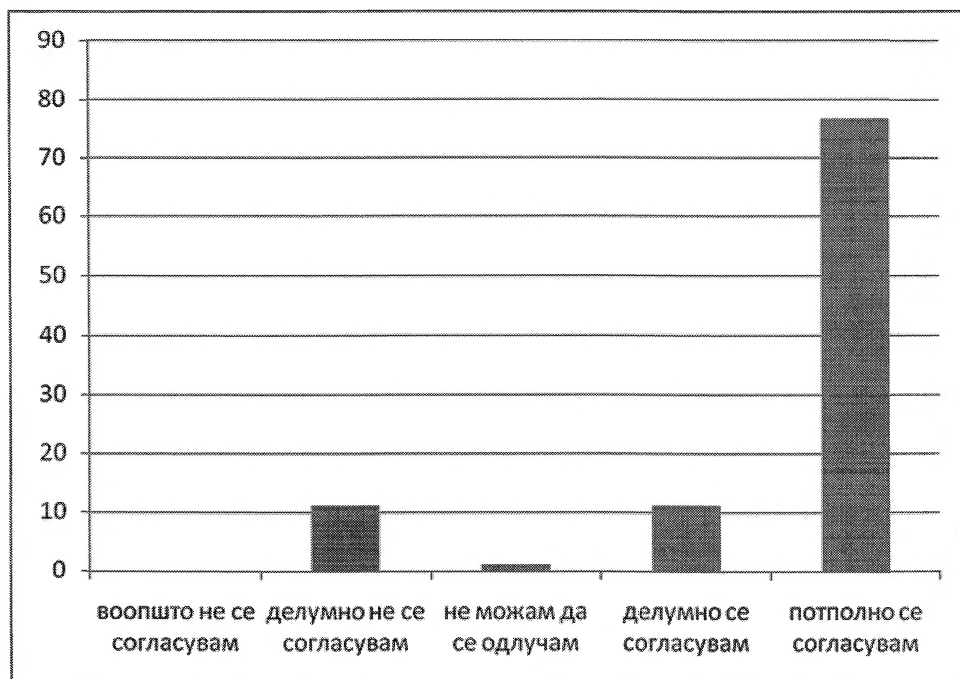


Графикон 2 – Тврдење број 2: Со обуките за безбедност и здравје при работа се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа

Прашање број 3: Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за поефикасна работа

Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за поефикасна работа	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	10	11.1
не можам да се одлучам	1	1.1
делумно се согласувам	10	11.1
потполно се согласувам	69	76.7
Вкупно	90	100.0

За третото прашање (*Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за поефикасна работа*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 76,7% од испитаниците.

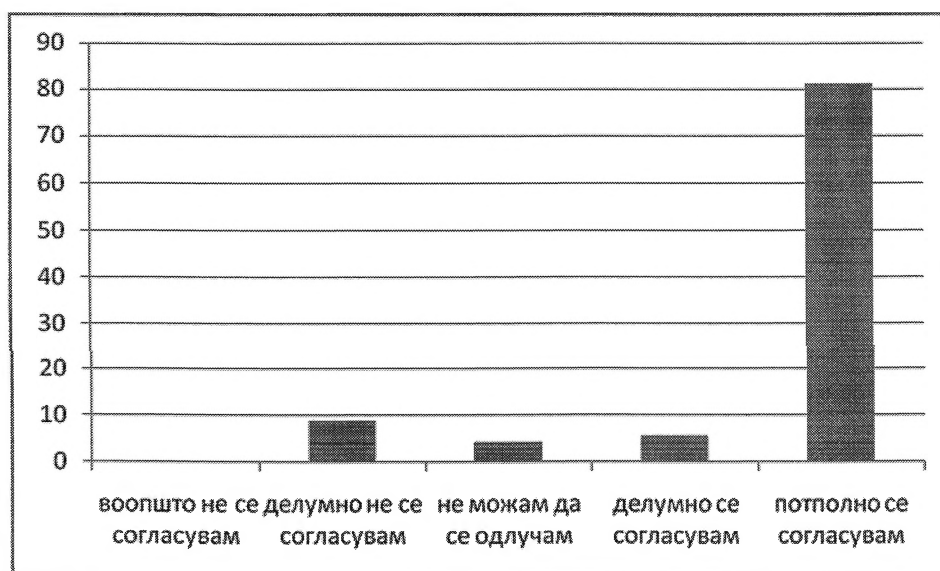


Графикон 3 – Тврдење број 3: Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за поефикасна работа

Прашање број 4: Обуките за безбедност и здравје при работа влијаат за поуспешно и поодлучно завршување на работните задачи

Обуките за безбедност и здравје при работа влијаат за поуспешно и поодлучно завршување на работните задачи	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	8	8.9
не можам да се одлучам	4	4.4
делумно се согласувам	5	5.6
потполно се согласувам	73	81.1
Вкупно	90	100.0

За четвртото прашање (*Обуките за безбедност и здравје при работа влијаат за поуспешно и поодлучно завршување на работните задачи*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 81,1% од испитаниците.

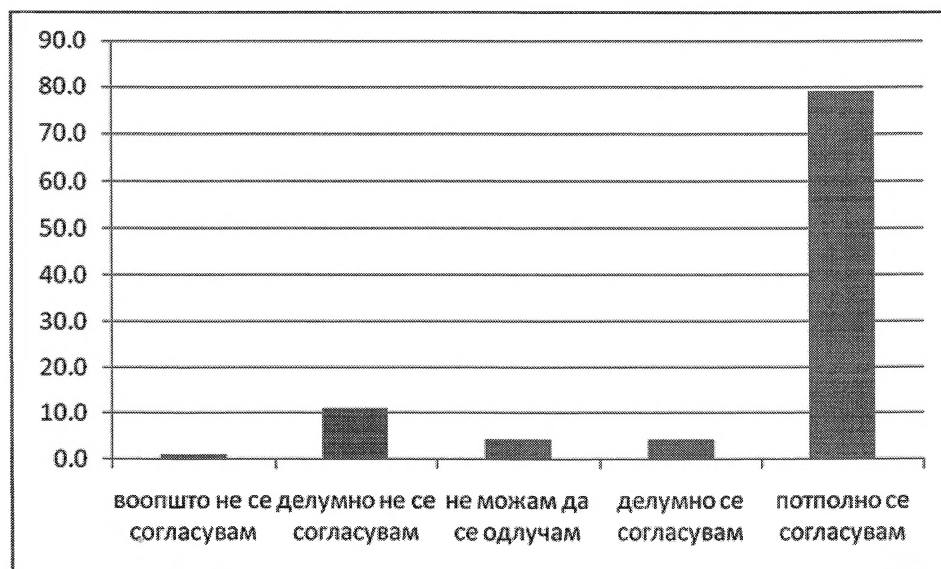


Графикон 4 – Тврдење број 4: Обуките за безбедност и здравје при работа влијаат за поуспешно и поодлучно завршување на работните задачи

Прашање број 5: Познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот

Познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	1	1.1
делумно не се согласувам	10	11.1
не можам да се одлучам	4	4.4
делумно се согласувам	4	4.4
потполно се согласувам	71	78.9
Вкупно	90	100.0

На петтото прашање (*Познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 78,9% од испитаниците.

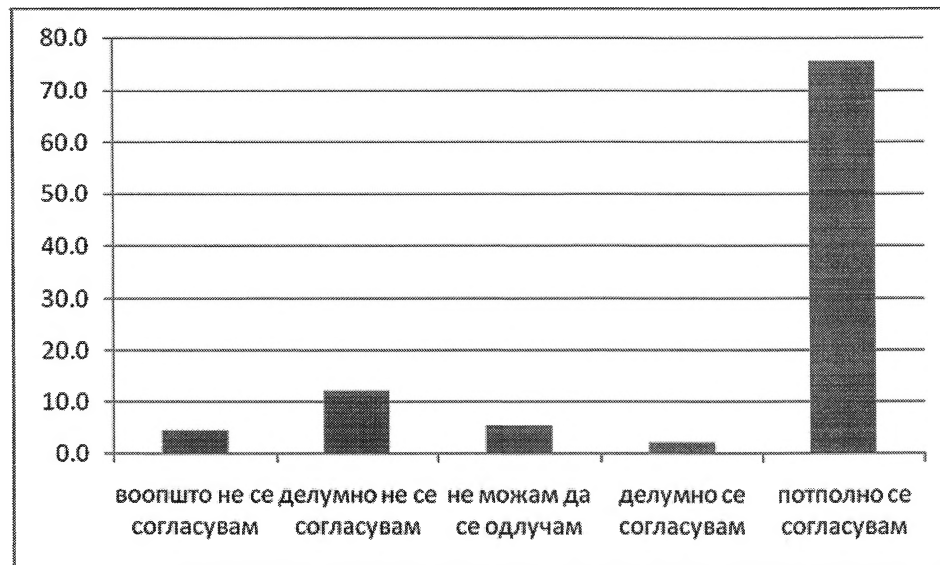


Графикон 5 – Тврдење број 5: Познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот

Прашање број 6: Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за намалување на отсуствата од работа и боледувањата

Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за намалување на отсуствата од работа и боледувањата	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	4	4.4
делумно не се согласувам	11	12.2
не можам да се одлучам	5	5.6
делумно се согласувам	2	2.2
потполно се согласувам	68	75.6
Вкупно	90	100.0

На шестото прашање (*Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за намалување на отсуствата од работа и боледувањата*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 75,6% од испитаниците.



Графикон 6 – Тврдење број 6: Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за намалување на отсуствата од работа и боледувањата

Прашање број 7: Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за зајакнување на самодовербата кај работниците

Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за зајакнување на самодовербата кај работниците		Фреквенција	Процент %
	воопшто не се согласувам	1	1.1
	делумно не се согласувам	10	11.1
	не можам да се одлучам	4	4.4
	делумно се согласувам	10	11.1
	потполно се согласувам	65	72.2
	Вкупно	90	100.0

На седмото прашање (*Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за зајакнување на самодовербата кај работниците*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 72,2% од испитаниците.

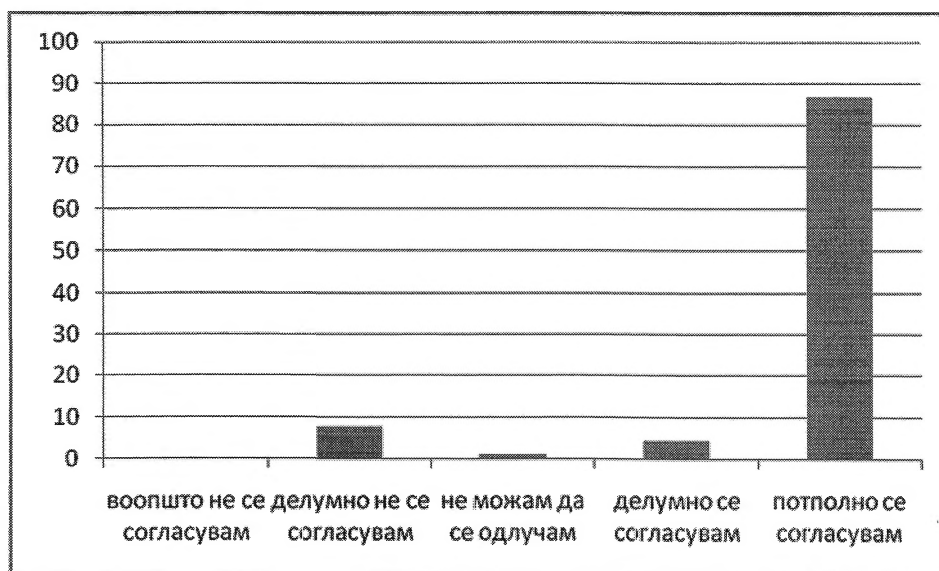


Графикон 7 – Тврдење број 7: Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за зајакнување на самодовербата кај работниците

Прашање број 8: Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни на секој вработен во нашата организација

Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни на секој вработен во нашата организација	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	7	7.8
не можам да се одлучам	1	1.1
делумно се согласувам	4	4.4
потполно се согласувам	78	86.7
Вкупно	90	100.0

На осмото прашање (*Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни на секој вработен во нашата организација*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 86,7% од испитаниците.

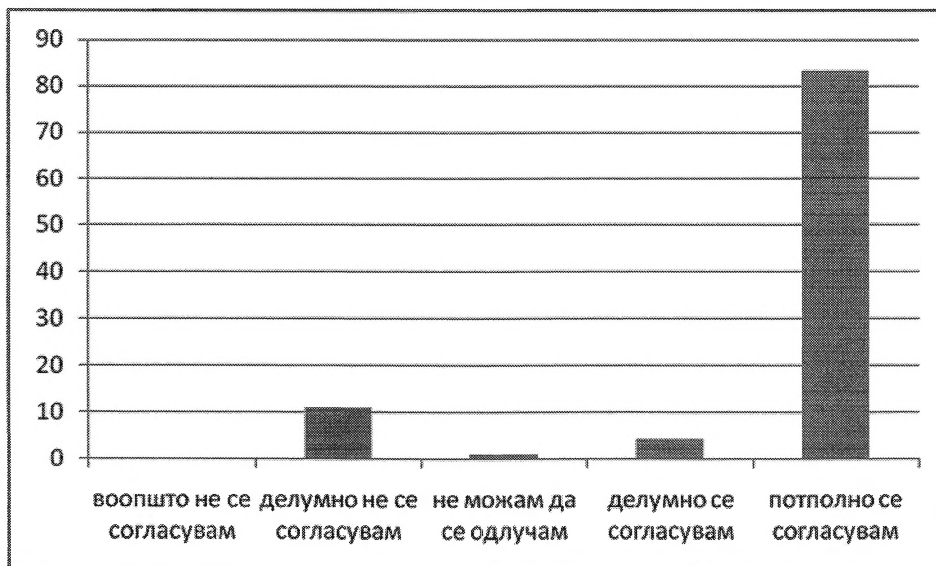


Графикон 8 – Тврдење број 8: Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни на секој вработен во нашата организација

Прашање број 9: Спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата

Спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	10	11.1
не можам да се одлучам	1	1.1
делумно се согласувам	4	4.4
потполно се согласувам	75	83.3
Вкупно	90	100.0

На деветото прашање (*Спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 83,3% од испитаниците.

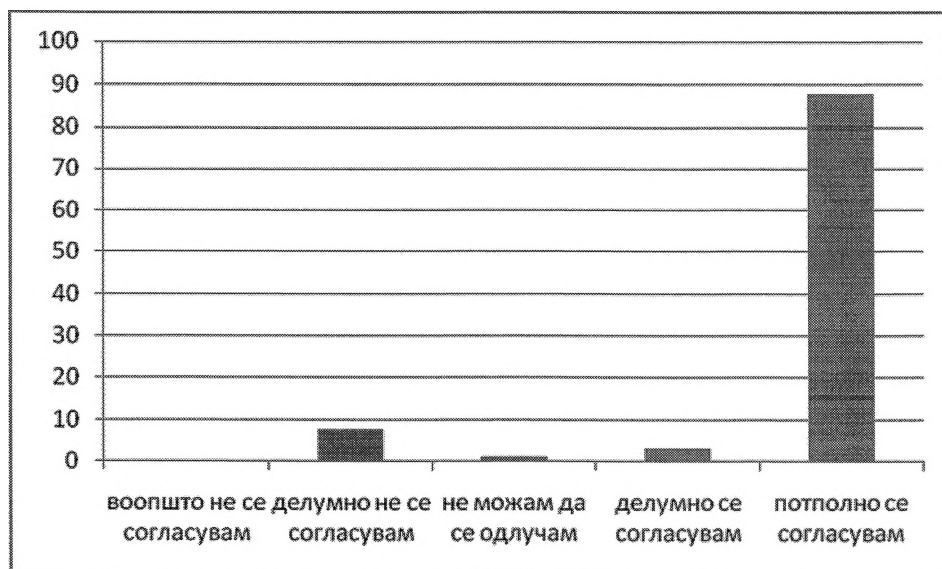


Графикон 9 – Тврдење број 9: Спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата

Прашање број 10: Во организацијата мора да има одреден број лица кои се обучени за ракување со противпожарни апарати

Во организацијата мора да има одреден број лица кои се обучени за ракување со противпожарни апарати		Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам		0	0
делумно не се согласувам		7	7.8
не можам да се одлучам		1	1.1
делумно се согласувам		3	3.3
потполно се согласувам		79	87.8
Вкупно		90	100.0

На десетото прашање (*Во организацијата мора да има одреден број лица кои се обучени за ракување со противпожарни апарати*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 87,8% од испитаниците.

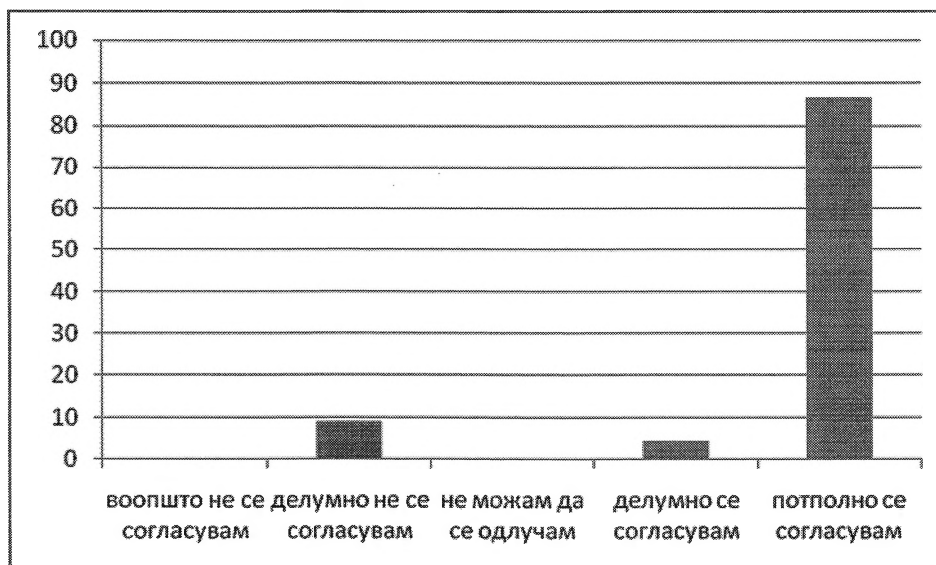


Графикон 10 – Тврдење број 10: Во организацијата мора да има одреден број лица кои се обучени за ракување со противпожарни апарати

Прашање број 11: Спроведувањето обуки за противпожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените

Спроведувањето обуки за противпожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените		Фреквенција	Процент %
	воопшто не се согласувам	0	0
	делумно не се согласувам	8	8.9
	не можам да се одлучам	0	0.0
	делумно се согласувам	4	4.4
	потполно се согласувам	78	86.7
	Вкупно	90	100.0

На единаесетото прашање (*Спроведувањето обуки за противпожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 86,7% од испитаниците.

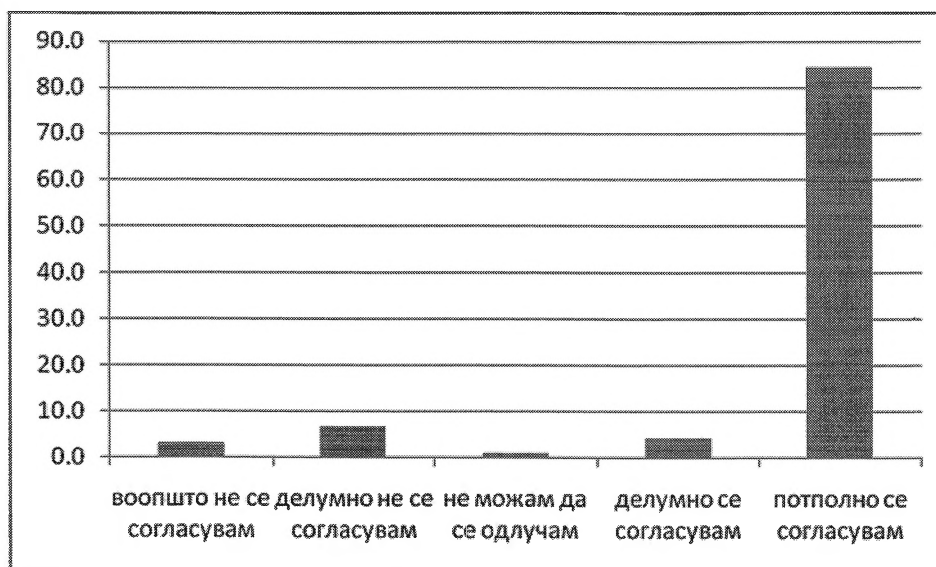


Графикон 11 – Тврдење број 11: Спроведувањето обуки за противпожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените

Прашање број 12: Спроведувањето на обуки за прва помош на одреден број работници се во интерес на сите вработени

Спроведувањето на обуки за прва помош на одреден број работници се во интерес на сите вработени	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	3	3.3
делумно не се согласувам	6	6.7
не можам да се одлучам	1	1.1
делумно се согласувам	4	4.4
потполно се согласувам	76	84.4
Вкупно	90	100.0

На дванаесетото прашање (*Спроведувањето на обуки за прва помош на одреден број работници се во интерес на сите вработени*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 84,4% од испитаниците.

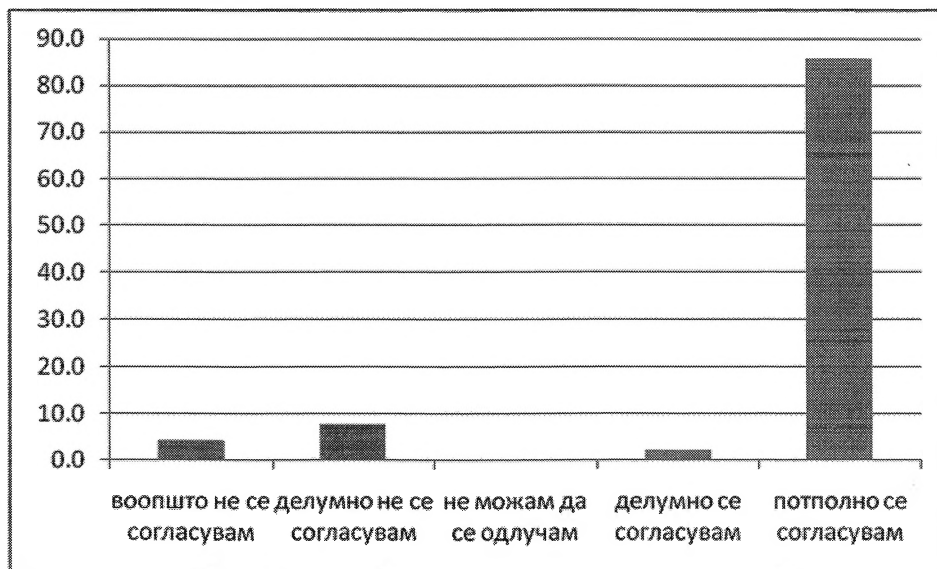


Графикон 12 – Тврдење број 12: Спроведувањето на обуки за прва помош на одреден број работници се во интерес на сите вработени

Прашање број 13: Обуките за прва помош се значајни освен за вработените и за организацијата

Обуките за прва помош се значајни освен за вработените и за организацијата		Фреквенција	Процент %
	воопшто не се согласувам	4	4.4
	делумно не се согласувам	7	7.8
	не можам да се одлучам	0	0.0
	делумно се согласувам	2	2.2
	потполно се согласувам	77	85.6
	Вкупно	90	100.0

На тринаесетото прашање (*Обуките за прва помош се значајни освен за вработените и за организацијата*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 85,6% од испитаниците.

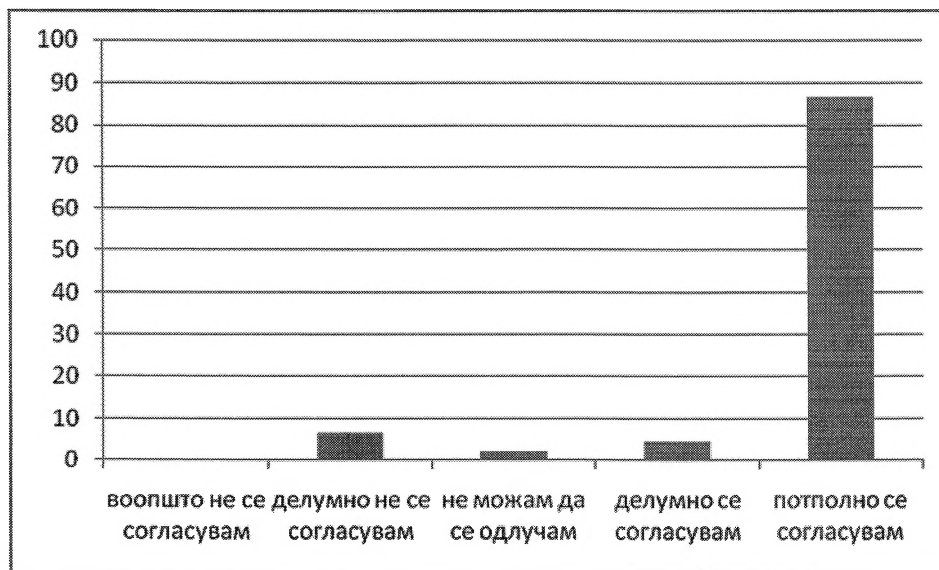


Графикон 13 – Тврдење број 13: Обуките за прва помош се значајни освен за вработените и за организацијата

Прашање број 14: Средствата потрошени за обука за прва помош за потребниот број вработени не се залудно потрошени средства

Средствата потрошени за обука за прва помош за потребниот број вработени не се залудно потрошени средства		Фреквенција	Процент %
	воопшто не се согласувам	0	0
	делумно не се согласувам	6	6.7
	не можам да се одлучам	2	2.2
	делумно се согласувам	4	4.4
	потполно се согласувам	78	86.7
	Вкупно	90	100.0

На четринаесетото прашање (*Средствата потрошени за обука за прва помош за потребниот број вработени не се залудно потрошени средства*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 86,7% од испитаниците.

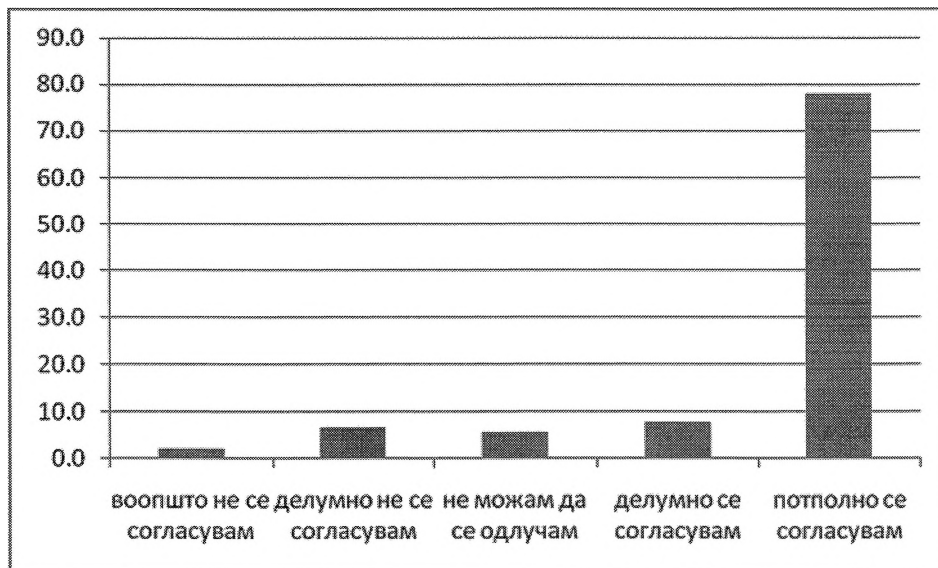


Графикон 14 – Тврдење број 14: Средствата потрошени за обука за прва помош за потребниот број вработени не се залудно потрошени средства

Прашање број 15: Обуките за прва помош се спроведуваат надвор од организацијата од надворешни лица

Обуките за прва помош се спроведуваат надвор од организацијата од надворешни лица	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	2	2.2
делумно не се согласувам	6	6.7
не можам да се одлучам	5	5.6
делумно се согласувам	7	7.8
потполно се согласувам	70	77.8
Вкупно	90	100.0

На петнаесетото прашање (*Обуките за прва помош се спроведуваат надвор од организацијата од надворешни лица*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 77,8% од испитаниците.

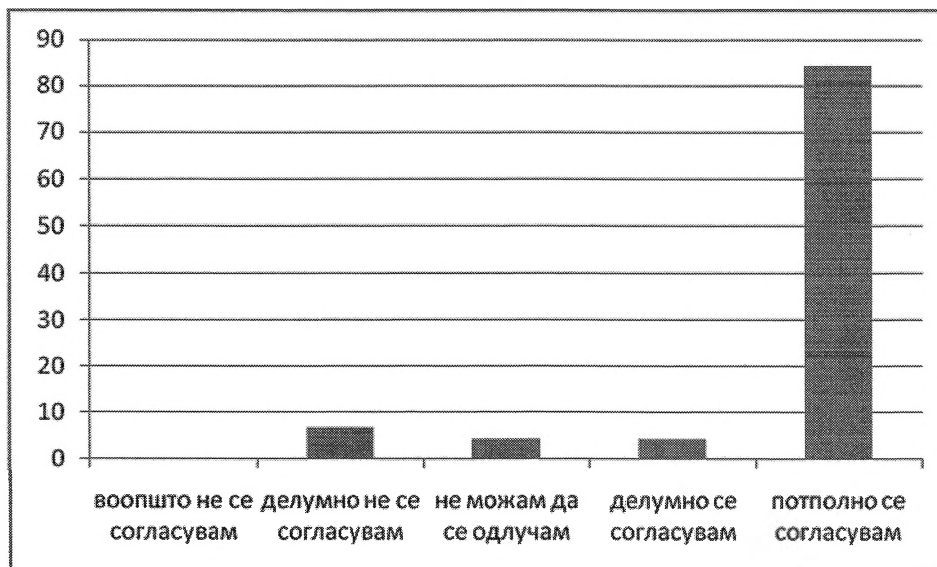


Графикон 15 – Тврдење број 15: Обуките за прва помош се спроведуваат надвор од организацијата од надворешни лица

Прашање број 16: Обуките за против пожарна заштита се спроведуваат од надворешни лица во организацијата

Обуките за против пожарна заштита се спроведуваат од надворешни лица во организацијата		Фреквенција	Процент %
	воопшто не се согласувам	0	0
	делумно не се согласувам	6	6.7
	не можам да се одлучам	4	4.4
	делумно се согласувам	4	4.4
	потполно се согласувам	76	84.4
	Вкупно	90	100.0

На шеснаесетото прашање (*Обуките за против пожарна заштита се спроведуваат од надворешни лица во организацијата*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 84,4% од испитаниците.

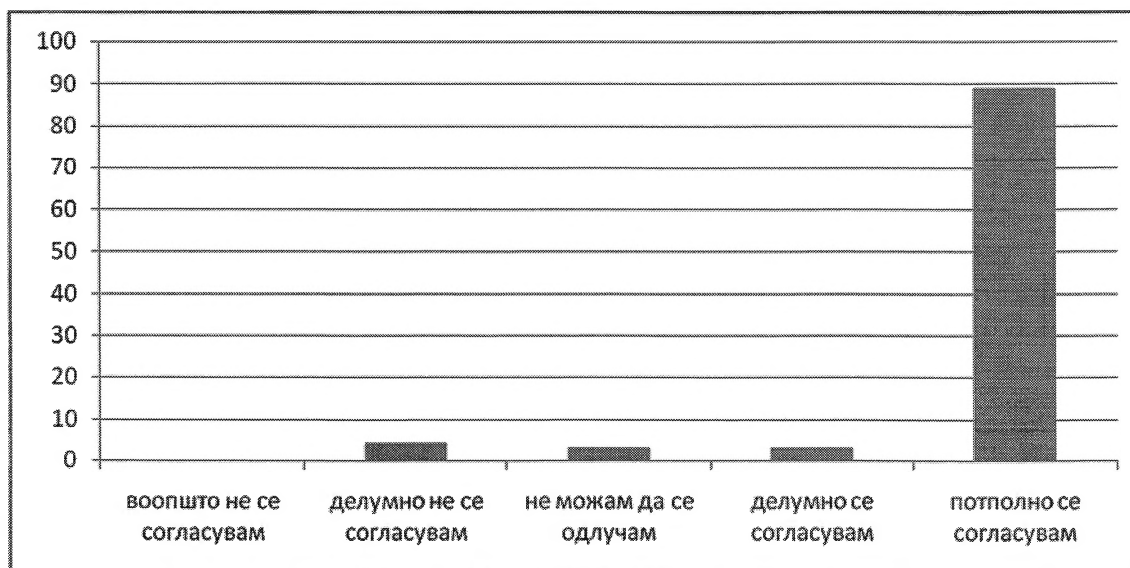


Графикон 16 – Тврдење број 16: Обуките за против пожарна заштита се спроведуваат од надворешни лица во организацијата.

Прашање број 17: Обуките за безбедност и здравје при работа се спроведуваат од надворешни лица во организацијата

Обуките за безбедност и здравје при работа се спроведуваат од надворешни лица во организацијата	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	4	4.4
не можам да се одлучам	3	3.3
делумно се согласувам	3	3.3
потполно се согласувам	80	88.9
Вкупно	90	100.0

На седумнаесетото прашање (*Обуките за безбедност и здравје при работа се спроведуваат од надворешни лица во организацијата*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 88,9% од испитаниците.

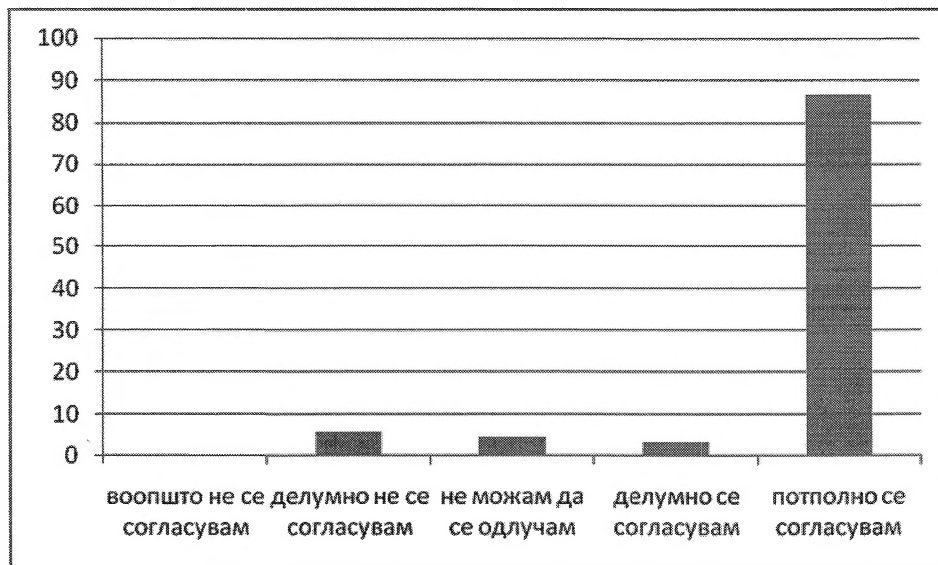


Графикон 17 – Тврдење број 17: Обуките за безбедност и здравје при работа се спроведуваат од надворешни лица во организацијата

Прашање број 18: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) е потребно за сите вработени

Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) е потребно за сите вработени	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	5	5.6
не можам да се одлучам	4	4.4
делумно се согласувам	3	3.3
потполно се согласувам	78	86.7
Вкупно	90	100.0

На осумнаесетото прашање (*Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) е потребно за сите вработени*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 86,7% од испитаниците.

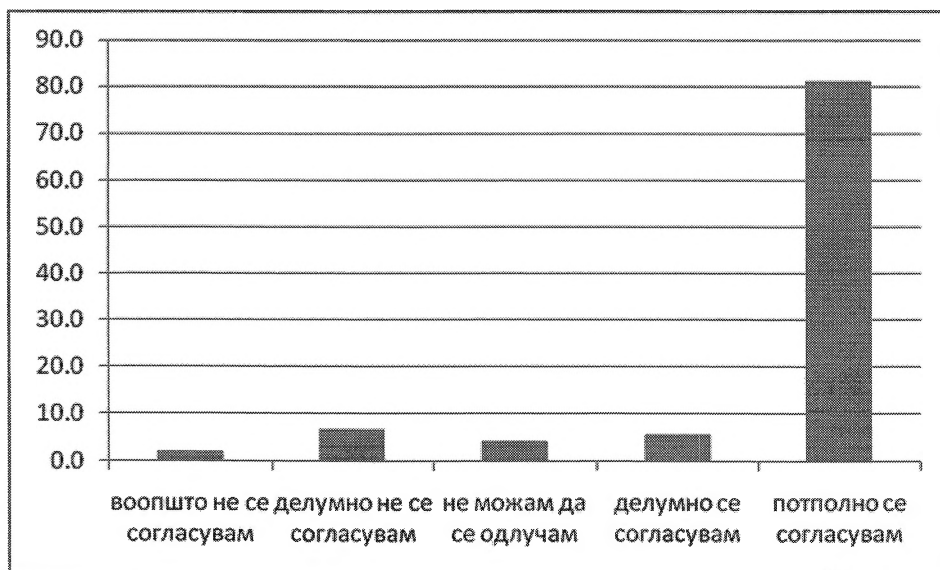


Графикон 18 – Тврдење број 18: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) е потребно за сите вработени

Прашање број 19: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место се спроведува од наши вработени и тоа во нашата организација

Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место се спроведува од наши вработени и тоа во нашата организација	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	2	2.2
делумно не се согласувам	6	6.7
не можам да се одлучам	4	4.4
делумно се согласувам	5	5.6
потполно се согласувам	73	81.1
Вкупно	90	100.0

На деветнаесетото прашање (*Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место се спроведува од наши вработени и тоа во нашата организација*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 81,1% од испитаниците.

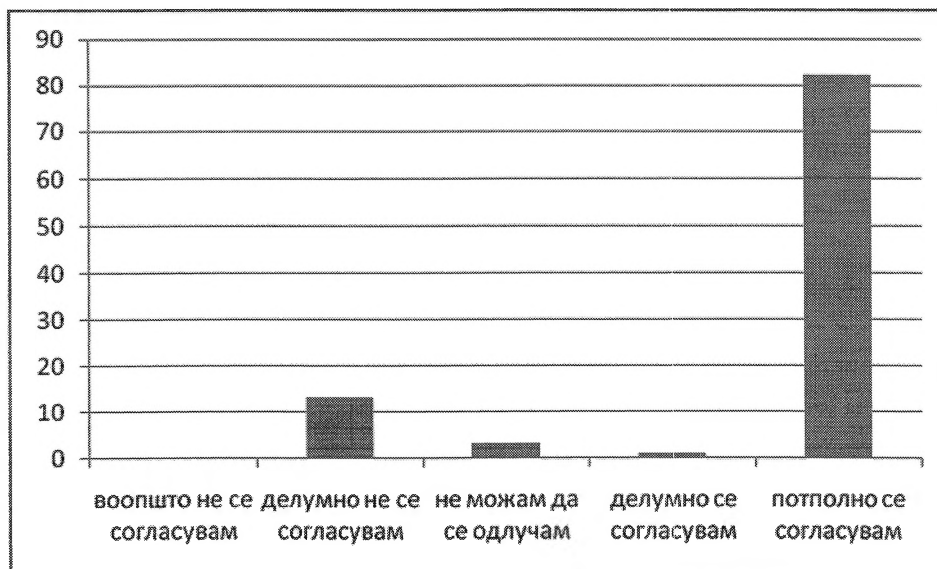


Графикон 19 – Тврдење број 19: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место се спроведува од наши вработени и тоа во нашата организација

Прашање број 20: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место придонесува за намалување тензични состојби меѓу вработените

Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место придонесува за намалување тензични состојби меѓу вработените		Фреквенција	Процент %
	воопшто не се согласувам	0	0
	делумно не се согласувам	12	13.3
	не можам да се одлучам	3	3.3
	делумно се согласувам	1	1.1
	потполно се согласувам	74	82.2
	Вкупно	90	100.0

На дваесетото прашање (*Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место придонесува за намалување тензични состојби меѓу вработените*) со одговор *потполно се согласувам* се изјасниле 82,2% од испитаниците.

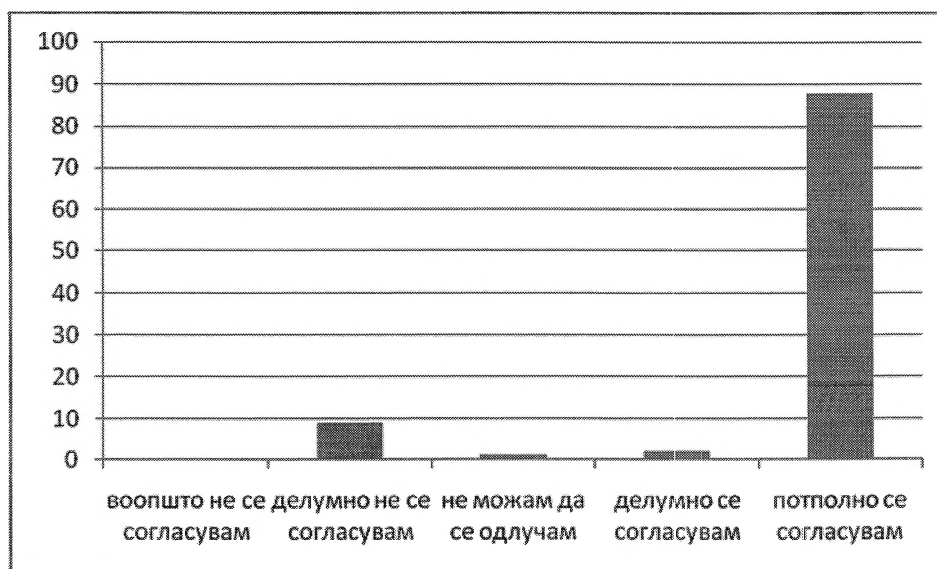


Графикон 20 – Тврдење број 20: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место придонесува за намалување тензични состојби меѓу вработените

Прашање број 21: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место може да придонесе за надминување на одредени меѓучовечки конфликти на мирен начин

Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место може да придонесе за надминување на одредени меѓучовечки конфликти на мирен начин	Фреквенција	Процент %
воопшто не се согласувам	0	0
делумно не се согласувам	8	8.9
не можам да се одлучам	1	1.1
делумно се согласувам	2	2.2
потполно се согласувам	79	87.8
Вкупно	90	100.0

На дваесетото прашање (**Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место може да придонесе за надминување на одредени меѓучовечки конфликти на мирен начин**) со одговор **потполно се согласувам** се изјасниле 87,8% од испитаниците.



Графикон 21 – Тврдење број 21: Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место може да придонесе за надминување на одредени меѓучовечки конфликти на мирен начин

7.3. ИНФЕРЕНЦИЈАЛНА СТАТИСТИКА НА РЕЗУЛТАТИТЕ

За обработка на добиените податоци и нивно тестирање со техниките на инференцијалната статистика применета е постапка на Хи-квадрат тест.

- Испитување на разлика на ставови на испитаниците за потребата од обуките за безбедност и здравје при работа за вработените

Работно место	Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни на секој вработен во нашата организација				Вкупно
	делумно не се согласувам	не можам да се одлучам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	6	0	2	25	33
Производство	1	1	1	31	34
Заеднички служби	0	0	0	11	11
Администрација	0	0	1	11	12
Вкупно	7	1	4	78	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	11,108 ^a	9	.268
Коефициент на веројатност	12.665	9	.178
Линеарна асоцијација	5.323	1	.021
Валиден број	90		

Во врска со прашањето за потребата од обуките за безбедност и здравје при работа за секој вработен во организацијата, поголем дел од испитаниците

се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,268 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место, односно се потврдува дека испитаниците имаат позитивни ставови за потребата од обуките за безбедност и здравје при работа за секој вработен во организацијата.

- Испитување на разлика на ставови на испитаниците за потребата од спроведувањето на обуки за против пожарна заштита

Работно место	Спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата				Вкупно
	делумно не се согласувам	не можам да се одлучам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	7	0	3	23	33
Производство	2	1	0	31	34
Заеднички служби	1	0	0	10	11
Администрација	0	0	1	11	12
Вкупно	10	1	4	75	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	12,062 ^a	9	.210
Коефициент на веројатност	14.799	9	.097
Линеарна асоцијација	4.539	1	.033
Валиден број	90		

Во врска со прашањето дали спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата, поголем дел од испитаниците се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,210 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место, односно се потврдува дека испитаниците имаат позитивни ставови дека спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата.

- Испитување на разлика на ставови на испитаниците дали спроведувањето на обуките за прва помош за одреден број вработени се во интерес на сите вработени

	Спроведувањето на обуки за прва помош на одреден број работници се во интерес на сите вработени					Вкупно
	воопшто не се согласувам	делумно не се согласувам	не можам да се одлучам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	0	6	0	3	24	33
Производство	3	0	1	1	29	34
Заеднички служби	0	0	0	0	11	11
Администрација	0	0	0	0	12	12
Вкупно	3	6	1	4	76	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	20,948 ^a	12	.051
Коефициент на веројатност	24.483	12	.017
Линеарна асоцијација	4.811	1	.028
Валиден број	90		

Во врска со прашањето дали спроведувањето на обуките за прва помош за одреден број вработени се во интерес на сите вработени, поголем дел од испитаниците се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,510 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место, односно се потврдува дека испитаниците имаат позитивни ставови дека спроведувањето на обуките за прва помош за одреден број вработени се во интерес на сите вработени.

- **Испитување на разлика на ставови на испитаниците за потребата од запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) за сите вработени**

Работно место	Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) е потребно за сите вработени				Вкупно
	делумно не се согласувам	не можам да се одлучам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	4	1	2	26	33
Производство	1	1	0	32	34
Заеднички служби	0	1	0	10	11
Администрација	0	1	1	10	12
Вкупно	5	4	3	78	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	9,149 ^a	9	.424
Коефициент на веројатност	10.784	9	.291
Линеарна асоцијација	1.261	1	.262
Валиден број	90		

Во врска со прашањето дали запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) е потребно за сите вработени, поголем дел од испитаниците се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,424 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место.

- **Испитување на разлика на ставови на испитаниците за придонесот на обуките за безбедност и здравје при работа во зголемување на можностите од избегнување ризици при работа**

Работно место	Со обуките за безбедност и здравје при работа се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа				Вкупно
	делумно не се согласувам	не можам да се одлучам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	7	2	3	21	33
Производство	2	1	0	31	34
Заеднички служби	0	0	0	11	11
Администрација	0	0	0	12	12
Вкупно	9	3	3	75	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	16,280 ^a	9	.061
Коефициент на веројатност	19.204	9	.024
Линеарна асоцијација	9.838	1	.002
Валиден број	90		

Во врска со прашањето дека со обуките за безбедност и здравје при работа се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа, поголем дел од испитаниците се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,061 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место.

- Испитување на разлика на ставови на испитаниците за придонесот од спроведувањето обуки за противпожарна заштита за поголема сигурност на вработените

Работно место	Спроведувањето обуки за противпожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените			Вкупно
	делумно не се согласувам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	7	2	24	33
Производство	1	1	32	34
Заеднички служби	0	0	11	11
Администрација	0	1	11	12
Вкупно	8	4	78	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	11,517 ^a	6	.074
Коефициент на веројатност	12.881	6	.045
Линеарна асоцијација	6.725	1	.010
Валиден број	90		

Во врска со прашањето дали спроведувањето обуки за против пожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените, поголем дел од испитаниците се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,074 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место.

- Испитување на разлика на ставови на испитаниците за влијанието од познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи на намалување на стресот

Работно место	Познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот					Вкупно
	воопшто не се согласувам	делумно не се согласувам	не можам да се одлучам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	1	6	1	3	22	33
Производство	0	2	2	0	30	34
Заеднички служби	0	0	1	1	9	11
Администрација	0	2	0	0	10	12
Вкупно	1	10	4	4	71	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	12,204 ^a	12	.429
Коефициент на веројатност	15.569	12	.212
Линеарна асоцијација	1.601	1	.206
Валиден број	90		

Во врска со прашањето дали познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот, поголем дел од испитаниците се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,429 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место.

- **Испитување на разлика на ставови на испитаниците за придонесот на обуките за безбедност и здравје при работа за намалување на отсутвата од работа и боледувањата на вработените**

	Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за намалување на отсутвата од работа и боледувањата					Вкупно
	воопшто не се согласувам	делумно не се согласувам	не можам да се одлучам	делумно се согласувам	потполно се согласувам	
Монтинг	0	7	0	2	24	33
Производство	2	3	2	0	27	34
Заеднички служби	1	0	1	0	9	11
Администрација	1	1	2	0	8	12
Вкупно	4	11	5	2	68	90

Хи-квадрат тест

	Вредност	df (Број на степени на слобода)	p (Статистичка значајност)
Пирсонов хи квадрат	15,057 ^a	12	.238
Коефициент на веројатност	18.716	12	.096
Линеарна асоцијација	.089	1	.765
Валиден број	90		

Во врска со прашањето дали обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за намалување на отсуствата од работа и боледувањата, поголем дел од испитаниците се изјаснуваат дека потполно се согласуваат со истото. Со примена на Пирсонов хи квадрат испитуваме дали постои разлика во ставовите на испитаните работници во зависност од тоа на кое работно место работат. Пресметаниот хи квадрат во врска со ова прашање изнесува 0,238 и е поголем од 0,05 што укажува дека не постои разлика во ставовите на испитаниците во зависност од работното место.

7.4. ПРЕЗЕНТАЦИЈА НА ДОБИЕНИТЕ РЕЗУЛТАТИ ОД СПРОВЕДЕНОТО ИНТЕРВЈУ НА МЕНАЏЕРИТЕ ОД ПРОИЗВОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА ОД ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Со интервјуто беа опфатени десет раководители од производна организација од приватен сектор. Протоколот за интервјуто содржи дваесет и едно прашање, а раководителите одговорите ги даваа според нивното мислење и искуство.

Првото прашање кое гласи **дали во организацијата се организираат обуки за вработените кои се предвидени како законска обврска**

организацијата да ги спроведе, е подделено на четири потпрашања, обележани со точки од а до г.

Во однос на точката а) од првото прашање **дали се организираат обуки за безбедност и здравје при работа за сите вработени во организацијата**, сите интервјуирани раководители имаат одговорено дека обуки за безбедност и здравје при работа во организацијата се организираат, исто така сите интервјуирани раководители одговорија дека потполно се запознати со истото, дека обуките се организираат навремено и во согласност со законската регулатива.

Во однос на точката б) од првото прашање **дали е извршено запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место на сите вработени во организацијата**, сите интервјуирани раководители во организацијата одговорија дека уште во 2013 година во нивната организација е извршена обука за заштитата од вознемирување на работно место за сите вработени, а кога има ново примени работници тие исто така се запознаваат со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот и тоа од страна на непосредните раководители и секторот за човечки ресурси.

Во однос на точката в) од првото прашање **дали се организираат обуки за против пожарна заштита за потребниот број вработени во организацијата** сите раководители одговорија дека во нивната организација се организираат обуки за против пожарна заштита за потребниот број вработени. Од поединечните одговори на раководителите може да се заклучи дека истите се во целост запознати со спроведувањето на ваков вид на обуки во организацијата, а поединечни раководители дадоа и подолго образложени одговори од кои се добијаа дополнителни податоци во врска со организирањето во областа на заштита и спасување, односно дека организацијата располага со поголем број на противпожарни апарати, истите навремено и редовно се сервисираат од овластена установа, дека противпожарните апарати се распоредени соодветно и во управната зграда и

во производствените погони, а и во возилата кои ги поседува организацијата. Потоа дека организацијата има формирано универзална единица за заштита и спасување која брои 13 вработени, а согласно со Законот за заштита и спасување организацијата има донесено План за заштита и спасување уште во 2009 година, а за истиот има добиено позитивно мислење од страна на Дирекцијата за заштита и спасување. Се доби сознание дека на последно спроведена обука за против пожарна заштита се обучени 12 вработени, а обуката се спроведувала во организацијата, од надворешни стручни лица и освен што било одржано предавање, имало и практична демонстрација за примена на ПП апарати.

Во однос на точката г) од првото прашање **дали се организираат обуки за прва помош за потребниот број вработени во организацијата** сите интервјуирани раководители одговорија дека се организираат обуки за прва помош за потребниот број вработени од организацијата. Повеќе од пола од интервјуираните уште одговорија дека се запознати со обврската која произлегува од Законот за безбедност и здравје при работа дека на секое работно место и во работните простории во кои работат истовремено до 20 вработени, најмалку по еден од нив треба да биде оспособен за давање на прва помош, за гаснење пожар, евакуација и спасување и дека над таа бројка, на секои 20 вработени треба по еден да е обучен. Од поединечно дадените одговори се добијаа сознанија дека обуките за прва помош се спроведувани надвор од организацијата и од обучени и овластени надворешни лица.

Во однос на второто прашање **кои се причините за спроведување на задолжителни обуки во организацијата, односно дали организацијата ги спроведува задолжителните обуки само затоа што се предвидени санкции за неспроведување на истите или и поради други причини**, шест од интервјуираните раководители имаат став дека не само поради предвидени санкции за неспроведување, задолжителните обуки во организацијата се спроведуваат и поради други причини. Три од овие раководители во своите одговори истакнуваат дека сметаат дека санкциите се премногу високи и ригорозни и дека во никој случај не треба да бидат

занемарени. Четири раководители сметаат дека обуките се спроведуваат само поради други причини, а не заради предвидените санкции. Како други причини за спроведување на обуките се наведуваат: дека е битно работниците да работат во безбедни услови и да се чувствуваат сигурно додека работат, дека е битно да имаат познавања за своите права, но и на своите должности, како на пример носење на предвидената заштитна опрема, ХТЗ одела, чевли и слично, потоа дека општо добро за работниците, а и за работодавачот работниците да имаат познавања и обуки и тоа без разлика на висината на казната наметната од државата, работниците да се чувствуваат безбедно, за поуспешното и побезбедно работење на работниците, да се чувствуваат сигурно додека работат, заради одговорност на работодавачот спрема работниците.

Во однос на третото прашање *што значи спроведувањето на задолжителни обуки за организацијата, дали спроведувањето на задолжителните обуки е само трошок или има позитивни ефекти за организацијата*, сите интервјуирани раководители одговараат дека спроведувањето на задолжителните обуки не е само трошок, туку има и позитивни ефекти за организацијата. Истите понатаму додаваат дека обучување придонесува за спречување на несакани последици и за работниците и за фирмата, дека меѓу другото се подига свеста на вработените за одредени проблематики со што за во иднина се избегнуваат потенцијални ризици и опасности, дека користа на организацијата е во зголемување на совеста кај вработените чиј ефект индиректно се одразува на квалитетното работење, дека е битна грижата на организацијата за вработените, а не само трошокот. Дел од интервјуираните нагласуваат дека освен за организацијата позитивните ефекти се и за вработените, вработените се чувствуваат посигурно и безбедно, а добро е и да имаат познавања за безбедно работење, за можните ризици и избегнување и навремено реагирање на истите.

Во однос на четвртото прашање *зошто спроведувањето на задолжителните обуки е значајно за организацијата, односно зошто за организацијата е значајно организирање обуки за безбедност и здравје*

при работа, за против пожарна заштита, за прва помош и за заштитата од вознемирување на работно место од страна на интервјуираните раководители во однос на организирањето на првите три споменати обуки се наведуваат повеќе причини. Како причина која провејува низ сите одговори за спроведувањето на задолжителните обуки за безбедност и здравје при работа, а и на противпожарна заштита е тоа дека овие задолжителните обуки се спроведуваат заради спречување и избегнување на ризици. Се спомнува ризик за заболувања или оштетување на здравјето на вработените, ризик од повреди, ризик од пожар, ризик од било какви опасности. Кај пола од интервјуираните како причина за спроведување обуки за безбедност и здравје при работа, за против пожарна заштита и за прва помош се наведува и превентивното дејство и превентивната заштита.

Еден од интервјуираните раководители покрај што ги наведува како причини за спроведувањето на задолжителните обуки- тоа што е значајно за организацијата да се спречат и избегнат ризици и да се сведат на најниско можно ниво веројатностите од настанување на повреди како резултат на опасности при работа во организацијата и ризикот за заболувања или оштетување на здравјето на вработените, нагласува дека во таа насока се спроведени и прегледи на средствата за работа, а за да се утврди дали истите се во целосна исправна состојба и ако е неопходно да се прават корекции.

Во однос на организирањето на обуките за заштитата од вознемирување на работно место во одговорите на интервјуираните раководители се истакнува дека во нивната организација немале случај на мобинг односно психичко вознемирување на работно место, но дека е сепак добро работниците, а и раководителите да се запознати со истото, дека не е на штета да се запознати со правилата, да се има процедура.

Во однос на петтото прашање *каков е вашиот став во врска со тоа дали спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа, за заштита од пожари и за прва помош ќе овозможи унапредување, промоција кон подобро работно место на обучените вработени*, ставот на интервјуираните раководители е поделен, односно пет

од интервјуираните сметаат дека унапредување, промоција кон подобро работно место на обучените вработени не зависи од споменатите обуки, се истакнува дека целта на овие обуки не е унапредување на работното место по позиција, туку пред се унапредување на знаењата од безбедносни аспекти, како и да се заштитат во случај на незгода, дека обучувањето не е насочено кон подобро работно место, туку пред се насочено е кон подобар производ на самото работно место, помал ризик, подобар квалитет во работењето. Четири раководители даваат условен одговор дека спроведувањето на спомнатите задолжителни обуки можеби има одредено влијание на унапредувањето, но се истакнува дека секогаш тоа не мора да значи, на пример за безбедност и здравје при работа сите се обучуваат, така да не е услов со спроведувањето на обуката да следи унапредување. Само еден од интервјуираните раководители изнесува поцврст став дека обучен работник сигурно би имал предност, ако се отвори ново работно место.

Во врска со одговорот на шестото прашање ***што мислите по однос на тоа колку спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа води кон зголемување на основните знаења, разбирања и вештини за поуспешно завршување на работата***, сите раководители кои се интервјуирани сметаат дека спроведување на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа води кон зголемување на основните знаења, разбирања и вештини за поуспешно завршување на работата.

Во врска со одговорот на седмото прашање ***каков е Вашиот став во врска со тоа колку спроведувањето задолжителните обуки се во функција на развој на вработените*** одговорите на интервјуираните раководители се поделени. Половина од нив, односно пет раководители сметаат дека задолжителните обуки не се во функција на развој на вработените, при тоа од истите се нагласува дека за овие обуки сметаат дека повеќе се во функција на обука на самото работно место, дека водат до зголемување на знаењата на вработените за поуспешно извршување на работните задачи на самото работното место и се за побезбедно вршење на

тековните задачи. Останатите пет интервјуирани раководители сметаат дека спроведувањето задолжителните обуки е во функција на развој на вработените.

Во врска со одговорот на осмото прашање **колку спроведување на задолжителни обуки води кон зголемување на моралот, мотивацијата, креативноста на вработените** повеќе од половина од интервјуираните, односно седум раководители се изјасниле дека спроведување на задолжителни обуки има одредено влијание за зголемување на моралот, мотивацијата и креативноста.

Два од интервјуираните раководители се изјасниле дека спроведување на задолжителни обуки има влијае на моралот на работниците, на мотивацијата и креативноста.

Еден раководител смета дека е индивидуално влијанието од спроведување на задолжителни обуки врз моралот на работниците, на мотивацијата и креативноста, односно истото е во зависност од работник до работник, но во секој случај е позитивно.

На деветтото прашање **каков е Вашиот став во врска со тоа колку спроведувањето на задолжителни обуки води кон подобро реализирање на поставените цели од работниците и евентуално дали води до зголемување на ефикасноста во работата** одговорите на интервјуираните раководители се поделени на начин што шест раководители сметаат дека спроведување на задолжителни обуки води кон подобро реализирање на поставените цели од работниците и води до зголемување на ефикасноста во работата, а четворица раководители сметаат дека спроведување на задолжителни обуки нема влијание на подобро реализирање на поставените цели од работниците и на зголемување на ефикасноста во работата.

Во врска со десетото прашање **каков е Вашиот став во врска со тоа колку спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа, за прва помош и заштита од пожари ги зголемуваат можностите за избегнување на ризици при работа**, седум раководители

одговорија дека спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа, за прва помош и заштита од пожари ги зголемуваат можностите за избегнување на ризици при работа, додека пак три раководители одговорија дека сметаат дека со спомнатите обуки се зголемуваат можностите за избегнување на одредени ризици при работа- но не на сите ризици.

На единаесетото прашање **колку зголемените познавања за безбедно извршување на работата од страна на работниците ќе водат до намалување на стресот кај истите и евентуално справување со стресот поефективно**, четворица од раководителите сметаат дека влијанието е субјективно, од случај до случај, а шест раководители сметаат дека зголемените познавања за безбедно извршување на работата од страна на работниците водат до намалување на стресот кај истите и евентуално справување со стресот поефективно.

Во однос на дванаесеттото прашање **колку спроведување на задолжителни обуки придонесува за намалување на отсуствата од работа и боледувањата**, повеќе од раководителите, поточно седум од нив, одговорија дека има одредено влијание од спроведување на задолжителни обуки за намалување на отсуствата од работа и боледувањата, тројца сметаат дека спроведување на задолжителни обуки не придонесува за намалување на отсуствата од работа и боледувањата.

Во врска со тринаесетото прашање **колку е важно работниците да се чувствуваат безбедени на работното место**, сите раководители се едногласни дека многу е важно работниците да се чувствуваат безбедени на работното место.

Во однос на четиринаесетото прашање **дали навремено и редовно, во предвидениот законски рок од три години, се обновуваат знаења за безбедност и здравје при работа кај работниците** мислењето на сите раководители е истоветно односно наведоа дека навремено и редовно, во предвидениот законски рок од три години, се обновуваат знаења за безбедност и здравје при работа кај работниците од нивната организација.

Во однос на петнаесетото прашање **дали за нововработените работници е предвидено по приемот на работа во организацијата спроведување на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа** сите раководители се изјаснија дека за нововработените работници по приемот на работа во организацијата е предвидено спроведување на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа.

Во однос на шеснаесетото прашање **дали за нововработените работници е предвидено по приемот на работа запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место и кој е задолжен за истото**, сите раководители дадоа ист одговор односно дека за нововработените работници по приемот на работа е предвидено запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место, а дека за истото се задолжени непосредните раководители и Секторот за човечки ресурси во организацијата.

Во однос на седумнаесетото прашање **колку задолжителните обуки придонесуваат за донесување порешителни и подобри одлуки од страна на вработените при извршување на поединечните работни задачи** мислењата на интервјуираните раководители се разликуваат. Еден од раководителите се изјасни дека нема влијание, три од раководителите се изјаснија дека задолжителните обуки придонесуваат за донесување порешителни и подобри одлуки од страна на вработените при извршување на поединечните работни задачи, додека останатите раководители, односно повеќе од половина се изјаснија дека задолжителните обуки придонесуваат делумно на донесување порешителни и подобри одлуки од страна на вработените при извршување на поединечните работни задачи.

Во однос на осумнаесетото прашање поставено на интервјуираните раководители, односно **колку задолжителните обуки придонесуваат за задоволство од работата** сите раководителите одговараат позитивно, односно два од раководителите заклучуваат дека задолжителните обуки придонесуваат за задоволство од работата, три раководители се изјаснија дека задолжителните обуки придонесуваат во голема мера за задоволство од

работата и пет раководители се изјаснија дека има одредено влијание иако не е во голема мера.

Во однос на деветнаесетото прашање **колку задолжителните обуки ги мотивираат работниците за подобро извршување на работните задачи** повеќе од интервјуираните раководители, поточно осум од нив сметаат дека има одредено влијание од задолжителните обуки врз мотивацијата на работниците за подобро извршување на работните задачи, но сепак истото не е најзначајно. Два раководители не сметаат дека задолжителните обуки ги мотивираат работниците за подобро извршување на работните задачи и уште додаваат дека целта на ваквите обуки не е да се зголеми мотивацијата, туку свеста за безбедност.

Во однос на дваесетото прашање **кој ги врши задолжителните обуки за вработените, надворешни или внатрешни лица од организацијата** сите раководители имаат истоветен одговор односно дека надворешни лица ги вршат обуките за безбедност, прва помош и противпожарна заштита, а внатрешни лица од организацијата обуките за заштитата од вознемирување на работно место.

Во однос на дваесет и првото прашање **дали во организацијата се води евиденција за спроведување на задолжителните обуки и кој сектор е задолжен за истото** раководителите не се разликуваат во своите одговори, односно сите одговорија дека во организацијата се води евиденција за спроведување на задолжителните обуки, а задолжен за водење евиденција за истото е Секторот за човечки ресурси.

8. ДИСКУСИЈА

8.1. ИНТЕРПРЕТАЦИЈА И ДИСКУСИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД АНКЕТНИОТ ЛИСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ПРОИЗВОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Од резултатите кои ги добивме од податоците од анкетниот лист на вработените во производната организација во приватен сектор произлегува дека истите имаат позитивни ставови по однос на значењето и функцијата на задолжителните обуки. Позитивните ставовите на вработените во однос на задолжителните обуки наведуваат на заклучок дека вработените се заинтересирани за спроведување на обуките.

Од добиените резултати од анкетниот лист по прашањата еден, девет, дванаесет и осумнаесет од кои може да се добие сознание за ставовите на анкетираните работници за значењето на задолжителните обуки, по сите четири прашања најголем дел од работниците имаат одговор потполно се согласувам што укажува на фактот дека за вработените се значајни задолжителните обуки, односно како обуките за безбедност и здравје при работа, така и обуките за против пожарна заштита, обуките за прва помош, а и запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место. За спомнатите прашања понатаму со цел да се испита дали има разлики во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат, односно дали се во производство, монтинг, заеднички служби или администрација, е применета постапка на Хи-квадрат тест. Од добиените резултати се заклучува дека за вработените без оглед на кое работно место работат се значајни како обуките за безбедност и здравје при работа, така и обуките за против пожарна заштита, обуките за прва помош и запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место.

Од добиените резултати се потврдува посебната хипотеза

◆ За вработените подеднакво се значајни сите видови задолжителни обуки.

Вработените во производната организација се исклучително свесни за значењето на спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа во организацијата и тоа дека спроведување на овој вид обуки е неопходно за секој вработен во организацијата. Свесни се за фактот дека со спроведување на истите се зголемуваат можностите од избегнување на ризици при работа, дека со познавањето на безбедностните аспекти се придонесува за поефикасна работа, како и тоа дека со спроведување на обуките за безбедност и здравје при работа се влијае на поуспешно и поодлучно завршување на работните задачи од вработените.

Од добиените резултати од анкетниот лист по второто прашање се добиваат сознанија за ставовите на вработените за придонесот на обуките за безбедност и здравје при работа во зголемување на можностите од избегнување ризици при работа, а од добиените резултати од анкетниот лист по единаесетото прашање се добиваат сознанија за ставовите на вработените за придонесот од спроведувањето обуки за противпожарна заштита за поголема сигурност на вработените. Кај спомнатите прашања понатаму со цел да се испита дали има разлики во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат е применета постапка на Хи-квадрат тест. Од добиените резултати по претходните две прашања се заклучува дека вработените се согласуваат дека е корисно спроведувањето на обуки за безбедност и здравје при работа и дека со овие обуки се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа, а работниците се чувствуваат посигурни и побезбедни при извршувањето на секојдневните работни задачи. Исто така и спроведувањето обуки за против пожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените.

Од добиените резултати се потврдува посебната хипотеза:

◆ Задолжителните обуки придонесуваат за поголема сигурност и безбедност кај работниците при извршување на работните задачи.

Од резултатите добиени од анкетниот лист по петтото прашање ги согледаваме ставовите на испитаниците дали сметаат дека познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување

на стресот. Со цел да се испита дали има разлики во ставовите на испитаниците во зависност од тоа на кое работно место работат е применета и постапка на Хи-квадрат тест. Од добиените резултати се заклучи дека кај испитаниците без оглед на кое работно место работат не постои разлика во ставовите, односно истите се согласуваат дека познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот.

На шестото прашање од анкетниот лист од кои се добиваат сознанија за ставовите на анкетираниите работници дали сметаат дека спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје придонесува за намалување на отсуствата и боледувањата на вработените, со одговор потполно се согласувам се изјасниле 75,6% од испитаниците. Применета е и постапка на Хи-квадрат тест од кои резултати се заклучи дека без оглед на кое работно место работат, кај работниците кои се анкетирани не постојат разлики во ставовите.

Од резултатите добиени од анкетниот лист по седмото прашање од кое ги согледуваме ставовите на работниците за тоа дали обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за зајакнување на самодовербата кај работниците, најголем дел од испитаниците имаат одговорено дека потполно се согласуваат со истото.

Од големиот процент на согласност по однос на деветото прашање од анкетниот лист (со одговор потполно се согласувам се изјасниле 83,3% од испитаниците) заклучуваме дека вработените во производната организација се свесни дека спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата, дека во истата мора да има одреден број лица кои се обучени за ракување со противпожарни апарати (десето прашање кое со процент на согласност 87,8% од испитаниците). Работниците се запознати дека обуките за против пожарна заштита се спроведуваат од надворешни лица во самата организација (прашање шеснаесет), а за разлика од овие обуки, обуките за прва помош се спроведуваат надвор од организацијата од надворешни лица (прашање петнаесет). Исто така од податоците од анкетата е забележливо дека за вработените е познато дека обуките за безбедност и

здравје при работа се спроведуваат од надворешни лица во организацијата (прашање седумнаесет).

Работниците се согласуваат со фактот дека средствата потрошени за обука за прва помош за потребниот број вработени не се залудно потрошени средства, дека спроведувањето на истите е во интерес на вработените во организацијата, но и на самата организација.

Големиот процент на согласност на вработените во врска со тоа каде и од кого се спроведува запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг), односно познавањето дека обучувањето се спроведува од вработени во нивната организација, а и тоа дека местото на спроведување на обуката е во организацијата, укажува дека во организацијата е спроведено запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место. Работниците имаат позитивни ставови за овој вид обуки, а најголем дел од нив (со одговор потполно се согласувам се изјасниле 82,2% од испитаниците по дваесетото прашање) се согласуваат дека запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место придонесува за намалување тензични состојби меѓу вработените. Исто така најголем дел од вработените се согласуваат дека запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место може да придонесе за надминување на одредени меѓучовечки конфликти на мирен начин, што се заклучува од дваесет и првото прашање на кое со одговор потполно се согласувам се изјасниле 87,8% од испитаниците.

8.2. ИНТЕРПРЕТАЦИЈА И ДИСКУСИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД СПРОВЕДЕНОТО ИНТЕРВЈУ НА МЕНАџЕРИТЕ ВО ПРОИЗВОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Во врска со поставената задача на истражувањето да се утврди дали организацијата ги спроведува задолжителните, законски предвидените обуки за вработените и со колкава фреквентност, од спроведеното интервју со раководниот кадар се заклучува дека во организацијата се организираат обуки за вработените кои се предвидени како законска обврска организацијата да ги

спроведе, односно се организираат обуки за безбедност и здравје при работа за сите вработени во организацијата, обуки за против пожарна заштита за потребниот број вработени во организацијата, обуки за прва помош за потребниот број вработени во организацијата и дека е извршено запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место на сите вработени во организацијата. Се заклучува дека навремено и редовно, во предвидениот законски рок од три години, се обновуваат знаења за безбедност и здравје при работа кај работниците, а за нововработените работници по приемот на работа во организацијата е предвидено спроведување на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа. Исто така во организацијата за нововработените работници е предвидено по приемот на работа запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место, а за истото се задолжени непосредните раководители и Секторот за човечки ресурси во организацијата.

Фактот што за единаесетото прашање повеќе од половина од раководителите сметаат дека зголемените познавања за безбедно извршување на работата од страна на работниците водат до намалување на стресот кај истите и евентуално справување со стресот поефективно, кореспондира со резултатите добиени од анкетниот лист по петтото прашање со кое согледавме дека работниците се согласуваат во своите ставови дека познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот.

Од добиените резултати се потврдува посебната хипотеза:

◆ Задолжителните обуки се во функција на намалување на стресот кај вработените.

Од анализата на добиените одговори на раководителите во врска со прашањето колку спроведување на задолжителните обуки придонесува за намалување на отсуствата од работа и боледувањата се заклучува дека најголем дел од раководителите сметаат дека **има одредено влијание** од спроведувањето на задолжителни обуки за намалување на отсуствата од работа и боледувањата. Ваквиот став не кореспондира со ставовите од

анкетниот лист на вработените каде најголем дел од испитаниците **потполно се согласија** дека спроведување на задолжителните обуки придонесува за намалување на отсуствата од работа и боледувањата. Истото води до заклучок дека не може да се прифати помошната хипотеза:

◆ Задолжителните обуки за безбедност и здравје придонесуваат за намалување на отсуствата и боледувањата на вработените.

Се прифаќа алтернативна помошна хипотеза:

◆ Задолжителните обуки за безбедност и здравје делумно придонесуваат за намалување на отсуствата и боледувањата на вработените.

Од одговорите на раководителите на второто прашање - за причините за спроведување на задолжителни обуки во организацијата, односно дали организацијата ги спроведува задолжителните обуки само затоа што се предвидени санкции за неспроведување на истите или и поради други причини, фактот што повеќе од пола од интервјуираните раководители имаат став дека задолжителните обуки во организацијата се спроведуваат не само поради предвидените санкции за неспроведување, туку и поради други причини, ни укажува дека за раководителите е важно работниците да бидат обучени за да можат на побезбеден начин да ги извршуваат работните задачи, како и да се чувствуваат посигурно додека работат, но и тоа дека предвидените санкции за раководителите не се без значење, односно дека имаат улога во спроведување на задолжителните обуки. Кон ваквиот заклучок во прилог одат и одговорите на раководителите по четвртото прашање, а каде раководителите се согласуваат дека за организацијата е значајно спроведувањето на задолжителните обуки, дека истите се спроведуваат заради спречување и избегнување на ризици како и поради превентивното дејство и превентивната заштита.

Позитивните ставови на раководителите во врска со спроведување на задолжителните обуки се согледуваат и од третото прашање- што значи спроведувањето на задолжителни обуки за организацијата, дали спроведувањето на задолжителните обуки е само трошок или има позитивни

ефекти за организацијата, а каде сите интервјуирани раководители едногласно одговараат дека спроведувањето на задолжителните обуки не е само трошок, туку има и позитивни ефекти за организацијата.

Во врска со поставената задача на истражувањето да се утврди дали со спроведување на задолжителните обуки вработените стекнуваат нови знаења, од одговорите добиени од раководниот кадар во организацијата, односно фактот што сите потполно се согласуваат по прашањето, се заклучува дека спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа води кон зголемување на основните знаења, разбирања и вештини за поуспешно завршување на работата.

Од фактот што раководителите се поделени во своите ставови по прашањата пет и седум не можеме да заклучиме дека спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа, за заштита од пожари и за прва помош ќе овозможи унапредување, промоција кон подобро работно место на обучените вработени, а исто така не можеме да заклучиме дека спроведувањето на задолжителните обуки се во функција на развој на вработените.

Од дадените одговори на раководителите по прашањето осум заклучуваме дека спроведување на задолжителни обуки има одредено влијание кон зголемување на моралот, мотивацијата, креативноста на вработените.

Поголем дел од раководителите (во врска со прашање девет) сметаат дека спроведувањето на задолжителни обуки води кон подобро реализирање на поставените цели од работниците и води до зголемување на ефикасноста во работата, со што се потврдува помошната хипотеза:

◆ Задолжителните обуки се во функција на подобро остварување организациските цели.

Поголем дел од раководителите (во врска со прашање десет) имаат позитивен став дека задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа, за прва помош и заштита од пожари ги зголемуваат можностите за избегнување на ризици при работа, а сите раководители се едногласни дека е

важно работниците да се чувствуваат безбедени на работното место (прашање тринаесет). Ваквите одговори во потполност кореспондираат со резултатите добиени од анкетниот лист по второто прашање со кое ги согледавме ставовите на работниците за придонесот на обуките за безбедност и здравје при работа во зголемување на можностите од избегнување ризици при работа.

Од дадените одговори на раководителите по седумнаесетото прашање заклучуваме дека има делумен придонес на задолжителните обуки на донесувањето порешителни и подобри одлуки од страна на вработените при извршување на поединечните работни задачи. Од одговорите по осумнаесетото и деветнаесетото прашање заклучуваме дека задолжителните обуки имаат одредено влијание на задоволството од работа и врз мотивацијата на работниците за подобро извршување на работните задачи.

Во врска со поставената задача на истражувањето да се утврди дали во организацијата се води документација за спроведените задолжителните обуки, од одговорите добиени од раководниот кадар во организацијата се заклучува дека во организацијата се води евиденција за спроведување на задолжителните обуки, а задолжен за истото е Секторот за човечки ресурси.

Во врска со поставената задача на истражувањето да се утврди кој ги врши задолжителните обуки за вработените, надворешни или внатрешни лица од организацијата од дадениот едногласен одговор на раководителите се заклучува дека надворешни лица ги вршат обуките за безбедност, прва помош и противпожарна заштита, а внатрешни лица од организацијата обуките за заштитата од вознемирување на работно место. Ваквите ставови кореспондираат со ставовите на вработените од анкетниот лист по прашањата петнаесет, шеснаест и седумнаесет, кои од вработените се одговорени со голем процент на потполна согласност, со што се потврдува дека во организацијата се спроведуваат задолжителните обуки.

Од одговорите добиени од раководниот кадар во организацијата се заклучува дека истите имаат позитивни ставови по однос на значењето и функцијата на задолжителните обуки. Позитивните ставовите на

раководителите во однос на задолжителните обуки наведудуваат на заклучок дека раководителите се заинтересирани за спроведување на обуките. Ваквите ставови кореспондираат со ставовите на вработените од производната организација по прашањата од анкетниот лист, со што се потврди генералната хипотеза која беше поставена во согласност со проблемот и предметот на истражување. Резултатите не упатуваат на заклучок дека

вработените и раководниот кадар од производните организации имаат позитивни ставови по однос на значењето и функцијата на задолжителните обуки.

ЗАКЛУЧОК

◆ Од задолжителни обуки кои работодавачите во РМ мора да ги спроведат за своите вработени во овој труд се посветува внимание на обука за безбедност и здравје при работа, на обуката на вработените за давања прва помош и на обука на вработените за отстранување на опасности од пожар. Се посветува внимание и на законската обврска работодавачот да врши „запознавање“ на вработените во врска со законот со заштита од вознемирување на работно место, а поради фактот што во поново време, се поголема важност се посветува на ризиците како стрес на работно место, насилството и вознемирување.

Слично на останатите видови обуки и кај задолжителните обуки текот на фазите низ кои се одвиваат започнува најпрво со фазата на идентификување на потребите за обука, а која се спроведува со анализа за потребите од обука на организациско ниво, па потоа на ниво на работа и конечно - на персонално ниво. Следува идентификување на целите и определување на приоритетите, а кои треба да се постават врз основа на анализата на работата и на проценката на ризикот.

Обуката мора да се изведе во согласност со програма која мора да биде ажурирана и изменета во поглед на новите облици и видови на опасност. Во врска со избор на програмата на обука се утврдува целна група на обучување, кој ќе го изведува обучувањето и кои вештини на вработените треба да се развиваат со обучувањето.

При одговарање на прашањето која ќе биде целната група на задолжителната обука, заклучок е дека мора да се земат предвид и поставените барања на законодавецот во однос на тоа кој се треба да биде обучен во организацијата. Согласно Законот за безбедност и здравје при работа работодавачот мора да спроведе обука за безбедност и здравје при работа за сите свои вработени. Согласно истиот закон е утврдена обврската

на работодавачот за одреден број на вработени лица во организацијата да обезбеди обука за прва помош, а исто така и за обука за гасење пожар, евакуација и спасување, поточно на секое работно место и во работни простории во кои истовремено работат до 20 вработени најмалку по еден од нив мора да биде оспособен и одреден за давање на прва помош, за гасење пожар, евакуација и спасување, а над овој број на секои 20 вработени најмалку уште по еден. Од одредбите на Законот за заштита и спасување заклучуваме дека целна група на обука за прва помош, за гасење пожар, евакуација и спасување ќе бидат и припадниците на просторните сили за заштита и спасување во организацијата. Имено, законот утврдува дека системот за заштита и спасување во Републиката се остварува меѓу другото и со обука, тренинг и вежби за оспособување за заштита, спасување и помош и со организирање на силите за заштита и спасување.

Целна група на спроведување на обука во врска со запознавање со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот би биле освен веќе вработените во организацијата и нововработените во организацијата.

Од предвиденото во Законот за безбедност и здравје при работа за спроведување „теоретски и практични обуки“ заклучуваме дека работодавачот нема да може да избере дали ќе спроведе само теоретска или практична обука на вработените, туку освен теоретскиот, обуката би вклучила и практичен дел. Со истиот закон е определено времето на спроведување на обуката, односно истата ќе се спроведува во работно време.

Бидејќи законската регулатива во Република Македонија од која произлегува обврската да се спроведат задолжителни обуки за вработените во организацијата не диктира конкретен метод кој би се користел за спроведување на обуките, заклучуваме дека работодавачот дискреционо ќе постапи во врска со истото, односно од широката лепеза на методи за обучување ќе може да избере метод или комбинација на методи кои ќе ги примени, притоа во секој случај водејќи сметка дека од суштинско значење е

избраниот метод да одговара и да може да ги оствари целите на програмата за обука на најефикасен начин.

Ресурсите кои се неопходни за реализација на обуката вклучуваат средства за плаќање на лицата кои ја вршат обуката, средства за обезбедување на соодветни технички помагала и учебнички материјали, средства за плаќање на учесниците во обуката за време додека истата трае, бидејќи во тој период тие може и да не работат на своите работни места. При тоа, трошоците за спроведување на задолжителните обуки на вработените се исклучиво на товар на организацијата.

Во фазата на спроведување на обука, во зависносот од избраниот метод, обуката се спроведува внатре во самата организација или надвор од неа. При тоа, како обучувачи може да се јават различни поединци и тоа во зависност од видот на обуката која ќе се спроведе. Тоа би опфатило од непосредни раководители или специјалисти за човечки ресурси во врска со запознавањето на работниците за заштита од вознемирување на работно место, па до ангажирање на стручни лица, експерти вон организацијата, во врска со спроведување на обука за безбедност и здравје при работа, за противпожарна заштита или за прва помош.

По фазата на спроведување на обуките следи оценка на ефикасноста од спроведените обуки, а најчесто применувани начини за оцена на ефикасноста се прибирање информации, мислењата од обучуваните, набљудување на работниците од страна на претпоставените и согледување на подобрувањата во работната средина како резултат на редуцирање на повредите или на боледувањата. Стандардна техника за ревизија е проверката на документацијата и исто така ревизијата на безбедносните услови во организацијата по поедини работните места што може да укаже на постоечки опасности или несигурности.

Во согласност со одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа каде е зацртано дека работодавачот е должен да води евиденција за стручното обучување и оспособување на вработените за безбедна работа, произлегува заклучокот дека во врска со спроведените задолжителни обуки

работодавачот мора да води документација. Со подоцнежниот увид во истата работите стануваат прегледни и појасно ќе биде се што е во врска со спроведените задолжителни обуки и дали евентуално истите треба да се повторат.

Од истражувањето заклучуваме дека претпријатијата ќе мора да се прилагодат на новите правила, одредби и стандарди во врска со задолжителните обуки и да усвојат нови кодекси на однесување кои ќе водат сметка за безбедноста и здравјето на вработените.

◆ Во Република Македонија обврските за спроведување на обуки за безбедност и здравје при работа, на обуки на вработените за прва помош и обуките за гасење пожар, евакуација и спасување произлегуваат од Законот за безбедност и здравје при работа, донесен 24.07.2007 година и менуван повеќе пати. Законот за заштита и спасување (донесен 10.06.2004 година) исто така содржи одредби применливи на задолжителните обуки. Во истиот се нагласува дека спроведувањето на обука, тренинг и вежби за оспособување за заштита, спасување и помош е еден од начините преку кои се остварува системот за заштита и спасување во Републиката.

Обврската за запознавање на вработените со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот, произлегува од Законот за заштита од вознемирување на работно место

На меѓународен план, исклучително значење за унапредување на стандардите за безбедност, заштита и здравје на работниците, за подобрување на работните услови и за обезбедување пристап до информации и обука за работниците има Меѓународната организација на трудот. Од донесените конвенции на МОТ посебно се издвојува Конвенцијата C155 за безбедност и здравје при работа, усвоена од Генералното собрание на МОТ на 22. 06. 1981 година во Женева. Оваа конвенција е ратификувана од Собранието на Република Македонија во 1991 година, а значаен дел од одредбите на оваа Конвенција се имплементирани во Законот за безбедност и

здравје при работа од 2007 година. Во Конвенцијата при појаснувањето за подрачјата на активност кои треба да ги има предвид националната политика за безбедност и здравје при работа како подрачје на активност е наведена обуката, вклучувајќи напредна обука, квалификација и мотивација на лицата, во еден или друг капацитет, за постигнување на соодветно ниво на безбедност и здравје. Исто така се истакнува дека на ниво на организации неопходно е да постојат договори според кои работниците и нивните претставници во организациите добиваат соодветна обука за безбедност и здравје при работа.

На ниво на правото на Европската Унија низ годините се бележи значителен напредок во областа на социјалните политики. Од особена важност е Европската рамковна директива за безбедност и здравје при работа, односно директива 89/391 ЕЕЗ, која е усвоена 1989 година. Врз нејзина основа се усвоени серија на индивидуални директиви кои во одредени случаи содржат и поцврсти или поспецифични одредби.

Европската рамковна директива за безбедност и здравје при работа овозможи легислативна рамка со висок степен за заштита на работниците и воспостави генерални принципи и минимум на барања за безбедност и здравје низ Европа. Членот 12 од Рамковната директива носи наслов Обука на работниците, а точката 1 од овој член кореспондира на точка 1 од членот 31 од македонскиот Закон за безбедност и здравје при работа, каде се наброени случаите во кои работодавачот има обврска да спроведе обука за вработените за безбедност и здравје.

Во врска со имплементација на Рамковната директива 89/391 ЕЕЗ ЕЕС и пет од нејзините индивидуални директиви, од значење е документот со наслов Комуникација, изготвен од Европската Комисија во согласност со завршните одредби од спомнатите директиви кои налагаат обврска Комисијата да изготвува периодични извештаи за имплементација на директивите. Во однос на обуките, во Комуникацијата се заклучува дека нивото на едукација и обуки во големите компании се смета за адекватно, но во малите и во средни претпријатија, генерално отсуствува едукација и обуки на вработените, како и на претставниците на работниците за менаџирање на ризиците за безбедност

и здравје, со што се нарушува ефективната примена на легислативата за безбедност и здравје. Во комуникацијата се укажува дека има позитивно влијание од ЕУ законодавството на националните стандарди за безбедност и здравје при работа, но и тоа дека постојат различни начини во примената на легислативата низ државите членки.

.....

◆ Со помош на ова истражување добивме информации за значењето и функцијата на задолжителните обуки во производната организација. Сосема е сигурно дека и кај работниците и кај раководниот кадар не постои отпор во однос на спроведувањето на обуките, напротив кај истите постои заинтересираност и свесност за значењето на овој вид обуки. Тука особено треба да се има предвид фактот што раководителите се согласуваат дека спроведувањето на задолжителните обуки не е само трошок, туку има и повеќе позитивни ефекти за организацијата, а меѓу другото спречување и избегнување на ризици, превентивното дејство и превентивната заштита.

Од податоците добиени од истражувањето, особено од податоците за тоа кој ги спроведува обуките и каде, заклучуваме дека во производната организација во која се спроведе истражувањето, задолжителните обуки редовно се спроведуваат, а од одговорите на раководителите заклучуваме дека и навремено се реобновуваат.

Од истражувањето извлековме заклучок дека за вработените подеднакво се значајни сите видови задолжителни обуки, односно како обуките за безбедност и здравје при работа, така и обуките за против пожарна заштита, обуките за прва помош, а и запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место. Исто така извлековме заклучок дека задолжителните обуки придонесуваат за поголема сигурност и безбедност кај работниците при извршување на работните задачи и за зајакнување на самодовербата кај истите.

Заклучивме дека познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот, а и тоа дека спроведувањето на задолжителните обуки има одредено влијание на задоволството од работа и врз мотивацијата на работниците за подобро извршување на работните задачи.

Резултатите од овој труд можеме да ги искористиме во насока на јакнење на свеста кај работодавачите во однос на нивната лидерска улога во воспоставување и развивање на организациска култура исполнета со позитивен пристап за безбедноста и здравје на работниците, за значењето од периодично вршење ревизија на безбедносните планови, за неопходноста од водење на детална евиденција за спроведените задолжителни обуки, согледување на пропустите и имплементацијата на плановите со кои се врши унапредување на безбедносната политика.

Исто така резултатите од овој труд можеме да ги искористиме во насока на јакнење на свеста како кај работодавачите, така и кај работниците, односно кај целокупната јавност за значењето од спроведување на задолжителните обуки, дека користа од спроведувањето на истите е повеќекратна и во секој случај ги оправдува вложените трошоци.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Богичевич М. Билјана, 2006, Менаџмент људских ресурска, Центар за издавачку делатност, Економског факултета у Београду, Београд
2. Бојаџиоски Димитар, Ефтимов Љупчо, 2009, Менаџмент на човечките ресурси, Економски факултет, Скопје
3. Закон за работни односи (пречистен текст), Службен весник на РМ бр.52 од 23.04.2012 година
4. Закон за работни односи (пречистен текст), Службен весник на РМ бр. 34 од 17.02.2014 година
5. Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.
6. Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.136 од 03.10.2011 година,
7. Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.23 од 14.02.2013 година
8. Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.25 од 19.02.2013 година
9. Закон за дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.137 од 07.10.2013 година
10. Закон за изменување и дополнување на законот за безбедност и здравје при работа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.164 од 27.11.2013 година
11. Закон за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, Сл. весник на Р Македонија, бр.36/04 од 10.06.2004 година
12. Закон за изменување на законот за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, Сл.Весник на Р.Македонија бр.49 од 21.07.2004 година
13. Закон за изменување и дополнување на законот за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 86 од 14.07.2008 година
14. Закон за изменување и дополнување на законот за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 124 од 20.09.2010 година

15. Закон за изменување и дополнување на законот за заштита и спасување, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 18 од 14.2.2011 година
16. Закон за заштита и спасување (Пречистен текст), Сл. Весник на Р. Македонија, бр.93 од 24.07.2012 година
17. Законот за заштита од вознемирување на работно место, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.79 од 31.05.2013 година
18. Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2010 година, <http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>
19. Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2011 година, <http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>
20. Извештај за работа на Државниот инспекторат за труд за 2012 година, <http://dit.gov.mk/godisnilzvestai.php>
21. Николовски Томе, 2005, Психологија на трудот, Филозофски факултет, Скопје
22. Прирачник за Закон за безбедност и здравје при работа, Скопје, Декември, 2009, Проект на: Меѓународна организација на трудот, Австриската агенција за развој
23. Закон за здравословни и безопасни услови на труд, Државен вестник, number: 48, Publication date: 13/06/2006, Page: 00002-00011, Entry into force: 01/07/2006;
24. Кодекс на труда, Државен вестник , number: 48, Publication date: 13/06/2006, Page: 00002-00011, Entry into force: 01/07/2006;
25. Antonelli, A., Baker, M., McMahon, A. and Wright, M. , 2006, Six SME case studies that demonstrate the business benefit of effective management of occupational health and safety. Research Report 504, Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr504.pdf>.
26. Alberto López-Valcárcel, 2002, New challenges and opportunities for Occupational Safety and Health (OSH) in a globalized world, International Labour Office, Geneva,
27. Autor, D.H. & Handel, M.J. ,2009, Putting tasks to the test: human capital, job tasks and wages., Journal of Labor Economics, Vol. 31, No. 2, The Princeton Data Improvement Initiative (Part 2, April 2013), <http://econ-www.mit.edu/files/4272>

28. Bahtijarevic –Siber Fikreta, 1999, Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb
29. Bohlander George, Snell Scot, 2010, Managing human resources, Fifteenth edition, South Western Cengage Learning, Mason, USA
30. Biggs D. William, 1990, Introduction to computerized business management simulations, Guide to Business Gaming and Experiential Learning, <http://sbaweb.wayne.edu/~absel/bkl/BGcov.pdf>
31. Clemmer Jim, Why Most Training Fails, <http://www.clemmergroup.com/why-most-training-fails.php>,
32. Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2005, Health and Safety Guide for Human resources Professionals, Hamilton, Ontario
33. Coxen Alexander, Michael Coligan, 1998, Assessing occupational Safety and health training, National Institute for Occupational Safety and Health, Ohio
34. Consolidated version of Treaty on the Functioning of the European Union, Official Journal of the European Union C 83/47 of 30.3.2010, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:en:PDF>
35. Council directive 77/576/EEC of 25 July 1977 on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States relating to the provision of safety signs at places of work http://europadatenbank.iaaeu.de/user/view_legalact.php?id=377
36. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work OSH Framework Directive
37. Council Directive of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace
38. Council Directive of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (89/655 EEC -work equipment)

39. Council Directive of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (89/656 EEC -personal protective equipment)
40. Council Directive of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (90/269 EEC -manual handling of loads)
41. Council Directive of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (90/270 EEC -display screen equipment)
42. David Walters and Emma Wadsworth, Cardiff University; Michael Quinlan, University of New South Wales, 2013, Analysis of the determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States, EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) Luxembourg: Publications Office of the European Union, <http://osha.europa.eu>
43. Danzinger James, Dunkle Debora, 2005, Methods of training in the workplace, School of Social Sciences, Center for Research on Information Technology and Organizations, University of California, Irvine, <http://escholarship.org/uc/item/9r88t4f2>
44. Directive 2007/30/EC of the European Parliament and of the Council of 20 June 2007 amending Council Directive 89/391/EEC
45. Duxbury, L. & Higgins, C. (2001), Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go? Executive summary, Canadian Policy Research Networks Inc. (CPRN), Discussion Paper W|12, 23 October. http://www.cprn.org/documents/17291_en.PDF
46. European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA Multi-annual Strategic Programme 2014-2020 · Final– November 2013
47. European Agency for Safety and Health at Work, Health and Safety at work-A question of cost and benefits, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999. <http://osha.europa.eu/publications/magazine/1>
48. European Commission (EC), Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2004; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-04-006/EN/KS-CC-04-006- EN.PDF

49. European Commission, European Employment Observatory Review: Spring 2007, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007 <http://www.eu-employment-observatory.net/>
50. European Agency for Safety and Health at Work, (2002b), Factsheet 23: Bullying at work, <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/23>
51. European Agency for Safety and Health at Work, (2002a), Factsheet 24: Violence at work, <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/24>
52. Eurofound -European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, Fagan, C. & Burchell, B., Gender, jobs and working conditions in the European Union, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/49/en/1/ef0249en.pdf>
53. Eurofound-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. & Vermeylen, G., Fourth European working conditions survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
54. Eurofound-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007c, Work-life balance: Solving the dilemma, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/89/en/1/ef0789en.pdf>
55. Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Women, men and working conditions in Europe. A report based on the fifth working conditions survey, 2013, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/49/en/1/EF1349EN.pdf.
56. Eurostat (2010a), Health and safety at work in Europe (1999–2007): A statistical portrait, European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF
57. Eurostat ,Health and safety at work in Europe (1994–2002): A statistical portrait, European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Eurostat, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
58. Eurostat , European social statistics 2013 edition, 2013, Luxembourg: Publications Office of the European Union,

59. Eurostat (2009a), De Norre, B., '8.6% of workers in the EU experienced work-related health problems: The different sectors show distinct patterns of exposures to different risk factors, but in all sectors several risk factors are much more prevalent than on average, *Statistics in Focus*, 63/2009, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-063/EN/KS-SF-09-063-EN.PDF
60. European Agency for Safety and Health at Work, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/>
61. European Agency for Safety and Health at Work, 2003, *Gender issues in safety and health at work — A review*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/>
62. European Agency for Safety and Health at Work, 2005, *Mainstreaming gender into occupational safety and health Proceedings of a seminar organised in Brussels on the 15 June 2004 by the European Agency for Safety and Health at Work*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/>
63. Eusebio Rial Gonzalez, William Cockburn and Xabier Irastorza, 2010, *ESENER - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks- Managing safety and health at work*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <http://www.esener.eu>
64. Geraint Morris, 2007, *Managing the Health of our Workforce*, Atlantic Alliance Conference, Munich,
65. Gervais, R. L., 2006, *An Evaluation of Successful Communication with Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)*, HSL/2006/32, Buxton, Health & Safety Laboratory, http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hsl0632.pdf
66. Gervais, R. L., 2013, *New risks and trends in the safety and health of women at work report prepared for the European Agency for Safety and Health at Work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://osha.europa.eu/en/publications>
67. Gervais, L. Roxane, 2009, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, <https://osha.europa.eu/en/publications>

68. Health and Safety Executive, 2013, Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2010/11 www.hse.gov.uk/copyright.htm
69. Health and Safety Executive, INDG417(rev1) 06/13, Leading health and safety at work -Actions for directors, board members, business owners and organisations of all sizes, <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.htm>
70. Health and Safety Executive, NDG277(rev1) 09/11, Leadership for the major hazard industries-Effective health and safety management, www.hse.gov.uk/pubns/indg277.pdf
71. ILO introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health : XIX World Congress on Safety and Health at Work: Istanbul Turkey, 11-15 September 2011 / International Labour Office.- Geneva: ILO, 2011, <http://www.ilo.org/global/publications/lang-en/index.htm>
72. International Labour Office , Plan Safe, Plan Healthy: Guidelines for Developing National Programmes on Occupational Safety and Health, Geneva, Switzerland, 2013, www.ilo.org
73. International Labour Office , A 5 STEP GUIDE for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments, Geneva, Switzerland, 2014, www.ilo.org
74. International Labour Office, 2001, Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH 2001, Geneva, Switzerland, www.ilo.org
75. International Labour Organization (ILO) Convention No. 155, Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (Entry into force: 11 Aug 1983), Adoption: Geneva, 67th ILC session http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
76. International Labour Organization, P155 - Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,en,P155,/Document
77. Indecon, 2006, Report on Economic Impact of the Safety, Health and Welfare at Work Legislation, Department of Enterprise, Trade and Employment, <http://www.entemp.ie/publications/corporate/2006/finalindeconreport.pdf>.
78. Joy Oakley, Beth Foley and Jim Hillage, 2013, Employment, Partnership and Skills, Department for Work and Pensions, London, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/>

79. Lamontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., Landsbergis, P. A. 'A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005', *International Journal of Occupational Environmental Health*, Vol. 13, 2007, pp. 268-280; <http://www.workhealth.org/Adobe%20Acrobat%20files/LaMontagne%20J%20IEH%202007.pdf>
80. Lawson Karen, 1997, *Improving on the job training and coaching* , American Society for Training and Development, Alexandria
81. Lisbon Treaty, Official Journal OJ C 306 of 17.12.2007
82. Martin Isles, 2007, *Best Practice and Innovation:....the challenge of communication*, Munich, <http://www.quarry-safety.net/conferences/2007/30isles.pdf>
83. Michael J. Burke, PhD, Sue Ann Sarpy, PhD, Kristin Smith-Crowe, PhD, Suzanne Chan-Serafin, BA, Rommel O. Salvador, MBA, and Gazi Islam, BA, *Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods*, *American Journal of Public Health* , 2006 February; 96(2): 315–324.
84. *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, 2009, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities,
85. Randall B. Dunham, 1993, *Reactions to Job Characteristics: Moderating Effects of the Organization*, *The Academy of Management Journal*, Vol. 20, No. 1 (Mar., 1977), Published by: Academy of Management, <http://www.jstor.org/stable/255461>
86. R.K.Samanta, 1993, *Training methods for management and development*, MD Publications PVT LTD, New Delhi
87. Single European Act 1987, Official Journal OJ L 169 of 29.6.1987,
88. *The Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations*, 1993 S.I. n° 44 of 1993
89. *The Fire Services Act 1981* S.I. n° 30 of 1981
90. *The Management of Health and Safety at Work Regulations 1992* S.I. n° 2051 of 1992, Official Journal: Her Majesty's Stationery Office (HMSO)
91. Treaty of Amsterdam, 1997, Official Journal OJ C 340 of 10.11.1997
92. Tola Amodu, 2008, *The determinants of compliance with laws and regulations with special reference to health and safety*, Department of Law, The London School of Economics and Political Science, London, Health and Safety Executive,
93. Ulrich Baetz, 2007, *Strategies of behavioural change*, Atlantic Alliance Conference, Munich,

94. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, number: 56/1999, Publication date: 13/07/1999, Page: 7063-7071; Reference: (MNE(2003)53534)
95. Zakon o zaščiti na radu, Narodne Novine, number: 59/96; Reference: (MNE(2013)55143)
96. Ispravak zakon o zaščiti na radu, 94-96, Narodne Novine, number: 94/96; Reference: (MNE(2013)55285)
97. Zakon o izmjenama i dopunama zakona o zaščiti na radu, Narodne Novine, number: 75/09; Reference: (MNE(2012)57723)
98. Zakon o izmjenama i dopunama zakona o zaščiti na radu, Narodne Novine, number: 86/08; Reference: (MNE(2012)57721)
99. Zakon o izmjenama i dopunama zakona o zaščiti na radu, Narodne Novine, number: 114/03; Reference: (MNE(2012)57719)
100. Zakon o izmjenama i dopunama zakona o zaščiti na radu, Narodne Novine, number: 143/12; Reference: (MNE(2013)55146)

ПРИЛОЗИ

БИОГРАФСКИ ПОДАТОЦИ

Ве молиме одговорете на подолу поставените прашања кои се во прилог на анкетниот лист. За секое тврдење заокружете еден од понудените одговори или доколку се бара на одредени прашања само да го дополните одговорот. Дадените податоци остануваат анонимни и ќе се користат само за целите на истражувањето. Ве молиме точно и искрено да одговорите на прашањата.

Однапред Ви благодариме за соработката.

Пол:

1. Машки 2. Женски

Возраст:

1. до 25 2. од 25-40 3. од 41-55 4. над 55

Завршено образование:

1. Основно образование
2. Средно образование
3. Више образование
4. Високо образование
5. Постдипломски студии

Средина на живеење:

1. Град 2. Село

Работно место (наведете на кое работно место работите):

Работно искуство(стаж) во сегашната организација

АНКЕТЕН ЛИСТ

Анкетниот лист се пополнува на начин што се заокружува само еден од броевите од 0, 1, 2, 3, 4, односно се заокружува колку се согласувате со содржината на долунаведените тврдења и тоа:

0-воопшто не се согласувам

1-делумно се согласувам

2-неможам да се одлучам

3-делумно не се согласувам

4-потполно се согласувам

1.Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни за вработените	0 1 2 3 4
1 Со обуките за безбедност и здравје при работа се зголемуваат можностите за избегнување ризици при работа	0 1 2 3 4
2 Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за поефикасна работа	0 1 2 3 4
3 Обуките за безбедност и здравје при работа влијаат за поуспешно и поодлучно завршување на работните задачи	0 1 2 3 4
4 Познавањето на начинот за безбедно извршување на работните задачи влијае на намалување на стресот	0 1 2 3 4
5 Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за намалување на отсуствата од работа и боледувањата	0 1 2 3 4
6 Обуките за безбедност и здравје при работа придонесуваат за зајакнување на самодовербата кај работниците	0 1 2 3 4
7 Обуките за безбедност и здравје при работа се потребни на секој вработен во нашата организација	0 1 2 3 4
8 Спроведувањето на обуки за против пожарна заштита се потребни за организацијата.	0 1 2 3 4
9 Во организацијата мора да има одреден број лица кои се обучени за ракување со противпожарни апарати	0 1 2 3 4

10 Спроведувањето обуки за противпожарна заштита придонесува за поголема сигурност на вработените	0	1	2	3	4
11 Спроведувањето на обуки за прва помош на одреден број работници се во интерес на сите вработени	0	1	2	3	4
12 Обуките за прва помош се значајни освен за вработените и за организацијата	0	1	2	3	4
14. Средствата потрошени за обука за прва помош за потребниот број вработени не се залудно потрошени средства	0	1	2	3	4
15. Обуките за прва помош се спроведуваат надвор од организацијата од надворешни лица	0	1	2	3	4
16. Обуките за против пожарна заштита се спроведуваат од надворешни лица во организацијата	0	1	2	3	4
17. Обуките за безбедност и здравје при работа се спроведуваат од надворешни лица во организацијата	0	1	2	3	4
18. Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место (мобинг) е потребно за сите вработени	0	1	2	3	4
19. Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место се спроведува од наши вработени и тоа во нашата организација	0	1	2	3	4
20. Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место придонесува за намалување тензични состојби меѓу вработените	0	1	2	3	4
21. Запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место може да придонесе за надминување на одредени меѓучовечки конфликти на мирен начин	0	1	2	3	4

ПРОТОКОЛ ЗА ИНТЕРВЈУИРАЊЕ
на раководниот кадар во организацијата

Дата: _____

1. Дали во организацијата се организираат обуки за вработените кои се предвидени како законска обврска организацијата да ги спроведе, односно:

а. Дали се организираат обуки за безбедност и здравје при работа за сите вработени?

б. Дали е извршено запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место на сите вработени?

в. Дали се организираат обуки за против пожарна заштита за потребниот број вработени?

г. Дали се организираат обуки за прва помош за потребниот број вработени?

2. Кои се причините за спроведување на задолжителни обуки во организацијата, односно дали организацијата ги спроведува задолжителните обуки само затоа што се предвидени санкции за неспроведување на истите или и поради други причини?

3. Што значи спроведувањето на задолжителни обуки за организацијата, дали спроведувањето на задолжителните обуки е само трошок или има позитивни ефекти за организацијата?

4. Зошто спроведувањето на задолжителните обуки е значајно за организацијата, односно зошто за организацијата е значајно организирање обуки за безбедност и здравје при работа, за против пожарна заштита, за прва помош и за заштитата од вознемирување на работно место? (посебно за секое)

5. Каков е вашиот став во врска со тоа дали спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа, за заштита од пожари

и за прва помош ќе овозможи унапредување, промоција кон подобро работно место на обучените вработени?

6. Што мислите по однос на тоа колку спроведување на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа води кон зголемување на основните знаења, разбирања и вештини за поуспешно завршување на работата?

7. Каков е Вашиот став во врска со тоа колку спроведувањето задолжителните обуки се во функција на развој на вработените?

8. Колку спроведување на задолжителни обуки води кон зголемување на моралот, мотивацијата, креативноста на вработените?

9. Каков е Вашиот став во врска со тоа колку спроведување на задолжителни обуки води кон подобро реализирање на поставените цели од работниците и евентуално дали води до зголемување на ефикасноста во работата?

10. Каков е Вашиот став во врска со тоа колку спроведувањето на задолжителни обуки за безбедност и здравје при работа, за прва помош и заштита од пожари ги зголемуваат можностите за избегнување на ризици при работа?

11. Колку зголемените познавања за безбедно извршување на работата од страна на работниците ќе водат до намалување на стресот кај истите и евентуално справување со стесот поефективно?

12. Колку спроведување на задолжителни обуки придонесува за намалување на отсутствата од работа и боледувањата?

13. Каков е Вашиот став во врска со тоа колку е важно работниците да се чувствуваат безбедени на работното место?

14. Дали навремено и редовно, во предвидениот законски рок од три години, се обновуваат знаења за безбедност и здравје при работа кај работниците?

15. Дали за нововработените работници е предвидено по приемот на работа во организацијата спроведување на задолжителни обуки за Безбедност и здравје при работа?

16. Дали за нововработените работници е предвидено по приемот на работа запознавањето со заштитата од вознемирување на работно место и кој е задолжен за истото?

17. Колку задолжителните обуки придонесуваат за донесување порешителни и подобри одлуки од страна на вработените при извршување на поединечните работни задачи?

18. Што мислите по однос на тоа колку задолжителните обуки придонесуваат за задоволство од работата?

19. Колку задолжителните обуки ги мотивираат работниците за подобро извршување на работните задачи?

20. Кој ги врши задолжителните обуки за вработените, надворешни или внатрешни лица од организацијата?

21. Дали во организацијата се води евиденција за спроведување на задолжителните обуки и кој сектор е задолжен за истото?