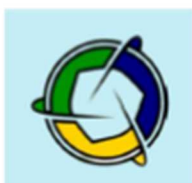


EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER

THE EUROPEAN SOCIETY OF SAFETY ENGINEERS

www.european-safety-engineer.org

I



EVROPSKA ASOCIJACIJA ZAŠTITE NA RADU

<https://europa.rs>

MEĐUNARODNI SEMINAR/WEBINAR

PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE AT THE WORKPLACE

petak, 27.10.2023., 10:00-15:00 sati

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

Hotel Movenpick Resort & Spa Fruške terme 4*

<https://www.frusketerme.com/>

ZBORNİK

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zbornik

IMPRESSUM

Nakladnik

The European Society of Safety Engineers
www.european-safety-engineer.org
info@european-safety-engineer.org

Za nakladnika

dr.sc. Josip Taradi

Urednik

dr.sc. Josip Taradi
josip.taradi@european-safety-engineer.org

Naklada

Elektronički dokument (pdf).

Autori su odgovorni za profesionalnu i jezičnu točnost svojih radova.

Čakovec, 2023.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

AUTORI I SUDIONICI

Autori

1. **Baksa Ines**, Hrvatska, Zagreb
ines_baksa@yahoo.com
2. **Baksa Sarajko**, Hrvatska, Zagreb
sarajko_baksa@yahoo.com
3. **Ćehić Mirsada**, Hrvatska, Zagreb
mirsada@vss.hr
4. **Đurđević Damir**, Hrvatska, Osijek
mirsada@vss.hr
5. **Horvatić Jasminka**, Hrvatska, Zagreb
jasminka.horvatic@gmail.com
6. **Leško Luka**, Hrvatska, Zagreb
luka@vss.hr
7. **Lipnjak Gorana**, Hrvatska, Zagreb
glipnjak@gmail.com
8. **Marinković Rački Ana**, Hrvatska, Zagreb
ana.racki.marinkovic@vss.hr
9. **Meseldžija Miodrag**, Srbija, Novi Sad
euraznr@gmail.com
10. **Milenković Ivona**, Srbija, Beograd
ivonamilenkovic94@gmail.com
11. **Milenković Nela**, Srbija, Beograd
ivonamilenkovic94@gmail.com
12. **Mladenović Tatjana**, Srbija, Novi Sad
ivonamilenkovic94@gmail.com
13. **Palačić Darko**, Hrvatska, Zagreb
darko@vss.hr
14. **Redžić Nerkez**, Bosna i Hercegovina, Sarajevo
nerkezr@yahoo.com
15. **Šola Stipe**, Hrvatska, Bjelovar
medijator@medijator.com.hr
16. **Štajner Bruno**, Hrvatska, Zagreb
bruno@zitel.hr
17. **Štajner Marko**, Hrvatska, Zagreb
marko@zitel.hr

- 18. Štimac Kristina**, Hrvatska, Zagreb
kristina.stimac@zitel.hr
- 19. Taradi Josip**, Hrvatska, Čakovec
josip.taradi@european-safety-engineer.org
- 20. Tarakčija Mihaela**, Srbija, Novi Sad
tarakcija.zr7.2019@uns.ac.rs
- 21. Vedenik Leon**, Slovenija, Murska Sobota
leon.vedenik@gmail.com
- 22. Vranješ Biljana**, Bosna i Hercegovina, Banja Luka
biljana.vranjes@mf.unibl.org
- 23. Zoraja Bojana**, Srbija, Novi Sad
euraznr@gmail.com

Države autora i sudionika

1. Bosna i Hercegovina
2. Crna Gora
3. Hrvatska
4. Sjeverna Makedonija
5. Slovenija
6. Srbija

SADRŽAJ

Prezentacije po programu

1.
STRES NA RADNOM MJESTU - RIZICI I ZAŠTITA 7
Mihaela Tarakčija, dr.sc. Bojana Zoraja
2.
STATISTIKA FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNIM MJESTIMA14
dr.sc. Mirsada Ćehić
3.
ZAKONSKA REGULATIVA U REPUBLICI SRPSKOJ (BOSNA I HERCEGOVINA) - ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU22
doc.dr.sc. Biljana Vranješ
4.
SOCIOPATI I PSIHOPATI NA RADNIM MJESTIMA.....31
izv.prof.dr.sc. Ana Rački Marinković, dr.sc. Mirsada Ćehić
5.
NASILJE NA DELOVNEM MESTU39
mr.sig. Leon Vedenik
6.
AKTIVNOSTI NA SMANJENJU STRESA I NASILJA NA RADNOM MJESTU55
mr.sc. Gorana Lipnjak
7.
RJEŠAVANJA KONFLIKATA I SPOROVA NA RADNOM MJESTU MIRNIM PUTEM.....63
Stipe Šola, dipl.ing.sig.
8.
ZAŠTITA OD PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU U PRAKSI EUROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA70
izv.prof.dr.sc. Ana Rački Marinković
9.
PROCJENA RIZIKA I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA U SEKTORU OBRAZOVANJA78
Kristina Štimac, struč.spec.ing.sec., Marko Štajner, mag.ing.mech., Damir Đurđević, mag.ing.el., mr.sig. Bruno Štajner
10.
VODIČ ZA IZRADU AKTA O PROCJENI RIZIKA U BOSNI I HERCEGOVINI.....85
Nerkez Redžić, dipl.ing.el.
11.
PSIHOSOCIJALNI RIZICI I SIGURNOST NA RADU – NOVI PRISTUP PRIMJENOM ISO 45003:202193
dr. sc. Darko Palačić, dr. sc. Luka Leško DBA

12.	FIZIČKO I PSIHIČKO NASILJE NA RADNOM MJESTU KAO PREDMET SUDSKO-MEDICINSKOG VJEŠTAČENJA	100
	Ivona Milenković, dr.med., Nela Milenković, dr.med.	
13.	PSIHIČKO NASILJE NA RADNOM MJESTU - KAKO PREPOZNATI ZAPOSLENIKE S POREMEĆAJEM OSOBNOSTI I KAKO PREŽIVJETI U RADU S NJIMA	106
	dr.sc. Sarajko Baksa, dr.sc. Jasminka Horvatić, Ines Baksa, pred.	
14.	NASILJE PREMA ZDRAVSTVENIM RADNICIMA	113
	Miodrag Meseldžija, dipl.ing., Tatjana Mladenović, dr.med.	
15.	ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU	121
	dr.sc. Josip Taradi	

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023 .

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

STRES NA RADNOM MESTU - RIZICI I ZAŠTITA

Mihaela Tarakčija, Bojana Zoraja

STRUČNI PODACI O AUTORU

Mihaela Tarakčija

Republika Srbija, Novi Sad

Fakultet tehničkih nauka, Univerzitet u Novom Sadu

E-mail: mihaela.tarakcija01@gmail.com

Autor rada: Uticaj klimatskih promena na mentalno zdravlje

Koautor rada:

Risk Management during Storing Of Hazardous Substances

Implementing Knowledge in Maintenance Planning and Decision Making To Reduce the Risk



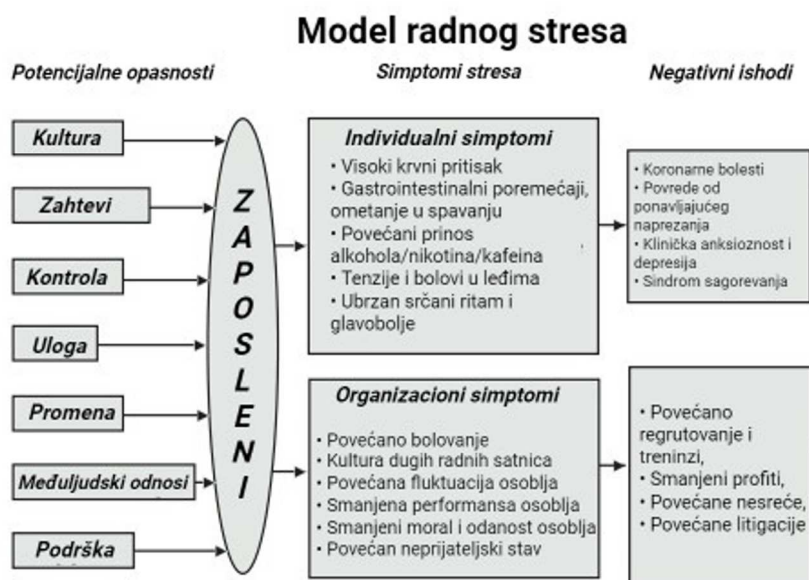
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

- Sve moderne definicije stresa priznaju da je lično iskustvo uzrokovano pritiskom ili zahtevima pojedinca i utiče na sposobnost pojedinca da se nosi, odnosno na njihovu percepciju te sposobnosti.
- Svaki model radnog stresa treba da jasno razlikuje stresor na radnom mestu i odgovor na stres.
- Stres u vezi sa poslom nastaje kada postoji neusklađenost između zahteva posla, resursa i sposobnosti pojedinačnog radnika da ispuni te zahteve.
- Modeli neravnoteže truda i nagrade, nesigurnost posla, organizaciona i proceduralna pravičnost, emocionalni rad, organizaciona promena i konciznost uloga koji opisuju psihosocijalno radno stanje.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STRES KAO REDOVNA POJAVA



© Palmer & Cooper 2001

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UTICAJ STRESA NA RADNIKE

- Postoje jasne veze između stresa na poslu i raznih fizičkih i mentalnih poremećaja.
- Efekti stresa na poslu na loše zdravlje deluju na fiziološke, kognitivne, emocionalne i bihevioralne načine.
- Stresori na poslu su povezani sa širokim spektrom zdravstvenih ishoda povreda i nesreća na radnom mestu.
- Ovo dovodi do bolovanja zaposlenih sa stresom na poslu; depresija i anksiozni poremećaji, samoubistva, kardiovaskularni rizik.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

FIZIČKI FAKTORI

- Neposredan efekat stresa na telo je pokretanje prirodnog biološkog odgovora na izazovne ili preteće događaje .
- Funkcionisanje rutinskog održavanja tela, kao što su varenje, restorativni procesi i imuni sistem, je sve smanjeno .
- Iako je ova reakcija na stres normalna, kada se javlja često ili je produžena, može predstavljati rizik po zdravlje .
- Kada se stresne situacije ne razreše i potraju neko vreme , telo se održava u stalnom stanju budnosti i odbrambenog delovanja , povećavajući habanje bioloških sistema, što dovodi do oštećenja i iscrpljenosti.
- Kratkoročni simptomi uključuju glavobolje , napetost mišića, bolove u grudima , loše varenje , lupanje srca, poremećen san i povećana osetljivost na respiratorne infekcije.
- Dugotrajne bolesti koje se mogu pripisati stresu na poslu uključuju bolesti srca, hipertenziju, čireve, sindrom iritabilnog creva, visok holesterol i povećan rizik od raka i dijabetesa.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

MENTALNI FAKTORI

- Postoji jaka veza između stresa na poslu i mentalnog zdravlja .
- Fiziološki: nervoza, endokralne ili imunološke reakcije u telu mogu dovesti do simptoma fizičke i mentalne bolesti.
- Kognitivno: radne uslove i situacije pojedinac tumači kao „stresne“ i stoga patogene .
- Emocionalno: naizgled trivijalni incidenti doživljavaju se kao iscrpljujući, opasni ili čak opasni po život.
- Bihevialno : prekomerno radno opterećenje podstiče potencijalno štetna ponašanja , kao što su pušenje, alkoholizam, poremećaji u ishrani ili samopovređivanje .
- Psihološki problemi koje često izaziva stres na poslu uključuju: umor, nisko samopoštovanje , razdražljivost , depresivni i akutni anksiozni poremećaji i posttraumatski stresni poremećaji.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UTICAJI NA PORODICU

- Stres na poslu ima značajan uticaj na integraciju nečije porodice i da se porodice razlikuju u očekivanjima u pogledu stresa prisutnog na poslu.
- Konflikt na poslu i u porodici, kao stresor, povezan je sa negativnim posledicama, uključujući i smanjeno zadovoljstvo životom, lošije mentalno zdravlje i smanjena produktivnost, i stoga je od velike zabrinutosti i za organizacije i za pojedince .
- Stres na radnom mestu ima ozbiljne implikacije na porodice radnika jer dovode do prekida komunikacije u porodičnoj strukturi.
- Radnici često pokazuju znakove ponašanja kao što su iritacija, agresija, frustracija, ljutnja, ogorčenost i napetost dok su sa porodicom .

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UTICAJ NA POSAO

- Procena ekonomskih troškova stresa na poslu je problematična . To je zato što stres na poslu utiče na niz ishoda koji imaju ekonomske posledice .
- Radni učinak pojedinca je direktno povezan sa učinkom drugih zaposlenih u istom prostoru .
- Zadovoljstvo sa poslom je u direktnoj korelaciji sa mentalnim zdravljem radne snage i interesovanjem organizacija za visoku produktivnost i stabilnu i stalnu radnu snagu .
- Stres je, sa druge strane, glavni uzrok problema ne samo u profesionalnom , već i u ličnom životu .
- Zaposleni pod stresom donosi pogrešne odluke i ima negativne odnose sa saradnicima . Posledice uključuju smanjenu produktivnost, greške, nekvalitetan rad i odsustvovanje → trošak firme .

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RIZICI I POSLEDICE STRESA

- Visok stres na poslu je dosledno povezan sa povredama kao što su poremećaji gornjih ekstremiteta, uključujući simptome i poremećaje šake/zapešća, lakta/podlaktice, ramena i leđa .
- Rasporedi produžetaka povećavaju rizik od povreda .
- Znaci stresa se mogu videti u ponašanju ljudi, posebno u promenama u ponašanju .
- Ako je stres pevalentan i dugo traje, dolazi do promena u neuroendokrinom, kardiovaskularnom, autonomnom i imunološkom funkcionisanju, što dovodi do mentalnog i fizičkog lošeg zdravlja, kao što su anksioznost, depresija i srčana oboljenja .

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RIZICI I POSLEDICE STRESA

	Normalno (opušteno) stanje	Pod pritiskom	Akutni pritisak	Hronični pritisak (stres)	Srcce	Normalan rad i krvni pritisak	Povećan rad i krvni pritisak	Povećana performansa	Hipertenzija i bolovi u srcu
					Pluća	Normalna brzina disanja	Povećana brzina disanja	Povećana performansa	Kašalj i astma
					Stomak	Regularan dotok krvi i lučenje kiseline	Smanjen dotok krvi i povećano lučenje kiseline	Smanjen dotok krvi koji smanjuje digestiju	Čir koji se javlja zbog gorušice i loše digestije
Mozak	Regularan dotok krvi	Povećan dotok krvi	Bistrrije razmišljanje	Glavobolje, migrene, tremori	Creva	Regularan dotok krvi i funkcija creva	Smanjen dotok krvi i povećan rad creva	Smanjen dotok krvi koji smanjuje digestiju	Trbučni bolovi i dijareja
Raspoloženje	Veselo	Ozbiljno	Povećana koncentracija	Ansioznost, smanjen humor	Mokraća	Normalna	Često uriniranje	Često uriniranje zbog povećane stimulacije nervoze	Često uriniranje, prostatični simptomi
Pljuvačka	Normalna	Smanjena	Smanjena	Suva usta, knedla u grlu	Genitalije	Normalne	Muškarci: impotencija (smanjen dotok krvi) Žene: neredovni menstrualni ciklusi	Smanjen dotok krvi	Muškarci: impotencija Žene: poremećaji menstrualnih ciklusa
					Koža	Zdrava	Smanjen dotok krvi, suva koža	Smanjen dotok krvi	Suvoća i osp
Mišići	Regularan dotok krvi	Povećan dotok krvi	Povećana performansa	Tenzija u mišićima i bol	Biohemija	Normalan unos kiseonika, oslobađanje glukoze i masti	Povećana potrošnja kiseonika, povećana potrošnja glukoze i masti	Odmah dostupna dodatna energija	Brz umor

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

NAČINI ZAŠTITE RADNIKA OD STRESA

- Pristupi za smanjenje stresa na radnom mestu: obuka za upravljanje stresom, organizacione intervencije .
- Pristupi za ublažavanje stresa na radnom mestu: trening upravljanja stresom, promena uslova rada koji dovode do stresa.
- Predlozi za mitigaciju stresa:
 - ❖ Smanjenje dugog radnog vremena,
 - ❖ Upotreba tehnologije,
 - ❖ Komunikacija,
 - ❖ Osećaj bezbednosti,
 - ❖ Stabilnost,
 - ❖ Raznolikost na radnom mestu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PROMOCIJA ZAŠTITE STRESA I ODRŽANJE ZDRAVOG MENTALNOG STANJA

- Identifikovan je veliki broj obuke za upravljanje stresom, i one uključuju;
 - ❖ intervencije usmerene na relaksaciju,
 - ❖ tehnike meditacije za opuštanje uma uz potpunu pažnju,
 - ❖ vežbanje koje dovodi do poboljšanja vitalnosti i raspoloženja,
 - ❖ programi pomoći zaposlenima za zaposlene koji imaju probleme u vezi sa poslom

- Dokazi o nekoliko intervencija usmerenih na radno mesto:
 - ❖ Karakteristike zadatka
 - ❖ Uslovi rada
 - ❖ Međuljudski odnosi na poslu

- Fleksibilno vreme na radnom mestu bi moglo da omogućiti ženama i muškarcima da se bave kućnim pitanjima i na taj način smanje pritisak sa radnog mesta.

- Zdravstveni nadzor je dodatna mera kontrole koju preduzimaju lekar ili medicinska sestra.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- Vlada postavlja i sprovodi standarde zdravlja i bezbednosti i treba da odredi usluge potrebne za njihovo postizanje.
- Pojedini ljudi se razlikuju u svojim odgovorima na stres na stresore iz okoline. Ljudi mogu različito ocenjivati isto stresno okruženje i na drugačiji način reagovati na njega.
- Omogućavanje veće fleksibilnosti za zaposlene podstiče ih da preuzmu veću odgovornost za brigu o deci i druge porodične poslove, čime se smanjuje stres i eventualno poboljšava ukupan kvalitet porodičnog života.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

STATISTIKA FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNIM MJESTIMA

dr. sc. Mirsada Ćehić

STRUČNI PODACI O AUTORU

dr. sc. Mirsada Ćehić,
Hrvatska, Zagreb
Veleučilište studija sigurnosti, VSS
E-mail: mirsada@vss.hr



Doktor znanosti / predavač / predstojnik katedre

Predstojnica katedre za zaštitu okoliša na Veleučilištu studija sigurnosti. Doktorirala na Prirodoslovno -matematičkom fakultetu, Sveučilišta u Zagrebu . Istraživački rad je usmjeren na interdisciplinarno područje prirodnih znanosti. Predavač i predstojnik katedre na Veleučilištu studija sigurnosti u Zagrebu .

Publicirani znanstveni radovi u 2023.:

1. **Ćehić, Mirsada** ; Nikšić-Franjić, Ivana (2023). Reactions of a hydrogen atom with haloacetates in aqueous solutions: Computational evidence for proton -coupled electron transfer and competing mechanisms // Journal of Computational Chemistry.
2. **Ćehić, Mirsada**; Brkljača, Zlatko; Filić, Želimira; Cmolatac, Ivo; Vujaklija, Dušica; Bakarić, Danijela (2023). (Un)coupling the factors contributing to the interfacial activation of Streptomyces rimosus lipase: computational and spectrophotometric study // Journal of dispersion science and technology.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

Ulaganje u dobrobit i zdravlje zaposlenika može dovesti do povećane otpornosti, boljeg angažmana zaposlenika, smanjenog broja izostanaka uslijed bolovanja te boljeg učinka i produktivnosti .

Statističko znanje pomaže vam da koristite ispravne metode za prikupljanje podataka, koristite ispravne analize i učinkovito prezentirate rezultate.

Svjetska zdravstvena organizacija definirala je nasilje kao „namjerno korištenje fizičke sile ili nasilja protiv sebe, druge osobe ili protiv društva, koje rezultira ili ima velike šanse da rezultira nanošenjem povreda, psihičke štete, suzbijanjem razvoja ili smrću“.

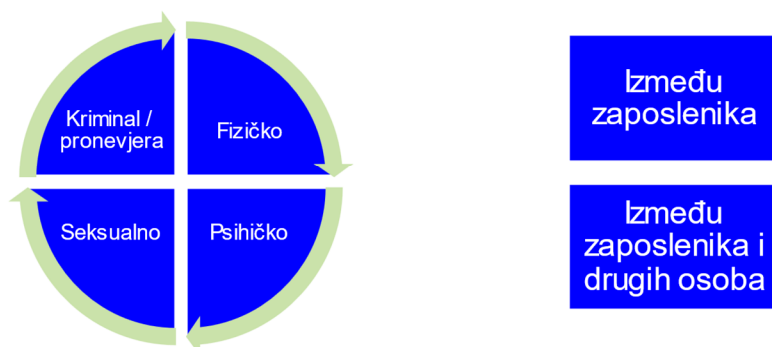
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

DEFINICIJA I VRSTE NASILJA NA RADNOM MJESTU

Nasilje na radnom mjestu je svaki čin ili prijetnja fizičkim nasiljem, uznemiravanjem, zastrašivanjem ili drugim prijetućim ometajućim ponašanjem koje se događa na radnom mjestu .

Ključni element u definiranju nasilja na radnom mjestu jest da se nasilje ili prijetnja nasiljem događa u kontekstu povezanom s poslom. Varira od prijetnji i verbalnog zlostavljanja pa sve do fizičkih napada, te u konačnici ubojstava.

Može utjecati i uključiti zaposlenike, klijente, kupce i posjetitelje.



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

FIZIČKO NASILJE NARADNOM MJESTU

Fizičko nasilje je upotreba fizičke sile s ciljem da uzrokuje ili koja stvarno uzrokuje fizičku, seksualnu ili psihološku štetu. Primjeri: fizički napad, fizičko seksualno uznemiravanje, silovanje, udaranje, štipanje, guranje, ...



Seksualno uznemiravanje u kontekstu fizičkog nasilja podrazumjeva : svako neželjeno i nepotrebno fizičko diranje, milovanje, grljenje, ljubljenje, trljanje, masiranje te nepotrebnu neposrednu blizinu.



Međunarodna organizacija rada → Konvencija protiv nasilja i uznemiravanja, 2019. (br. 190): <https://www.uomd.hr/wp-content/uploads/2020/11/Konvencija-ILO-C190.pdf>

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PSIHIČKO NASILJE NARADNOM MJESTU

Emocionalno ili psihičko nasilje je najčešće verbalni (može biti i neverbalni) oblik nanošenja ozljeda nečijoj psihi.

Psihičko zlostavljanje predstavlja složen socijalno-medicinski problem moralnog zlostavljanja na poslu koji ostavlja posljedice na psihičko i tjelesno zdravlje žrtve.

Seksualno uznemiravanje u kontekstu psihičkog nasilja podrazumjeva : seksualno eksplicitne / sugestivne / vrijeđajuće komentare, uvrede, šale, insinucije, neprimjerena pitanja o privatnom životu / fizičkom izgledu / rodnom identitetu / seksualnoj orijentaciji, eprikladni pozivi / zahtjevi seksualne prirode .



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PREVALENCIJA, UZROCI I POSLJEDICE FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NARADNOM MJESTU

Prevenција nasilja na radnom mjestu može biti primarna, sekundarna i tercijarna :

1. Najuspješnije se provodi, sprječavanje djelovanja rizičnih čimbenika za nasilje na radnom mjestu te osiguravanje kulture nenasilja na radnom mjestu i provođenje zakonske regulative.
2. Podrazumijeva eliminiranje / ublažavanje napredovanja poteškoća kod osoba izloženih nasilju na radnom mjestu i njihovim osposobljavanjem da se lakše suoče s nasiljem, uz sankcije za činitelja nasilja.
3. Smanjenje štetnog utjecaja nasilja, osiguravanje podrške osobama koje su izložene nasilju te osiguravanje sigurnosti.

Nasilje na radnom mjestu može uzrokovati ili pridonijeti razvoju raznih reakcija, odnosno dovesti do određenih zdravstvenih problema .

Koje će se tjelesne, psihopatološke, psihosomatske i bihevioralne reakcije na nasilje javiti kod određene osobe izložene nasilju ovisi o trajanju i intenzitetu nasilja na radnom mjestu, sociodemografskim obilježjima žrtve, njezinim vještinama i životnom iskustvu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PSIHOPATOLOŠKE REAKCIJE NANASILJE



Poremećaji osnovnih psihičkih funkcija – poremećaj pažnje, poremećaj pamćenja, poremećaj volje, poremećaj osjećaja.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PSIHOSOMATSKE I BIHEVIORALNE REAKCIJE NANASILJE

Psihosomatski	Bihevioralni
<ul style="list-style-type: none">• Napadi astme• Dermatitis• Visok krvni tlak• Glavobolja• Migrena• Bolovi u trbuhu• Želudčani čir• Problemi ravnotežom• Srčana oboljenja• Alopecija	<ul style="list-style-type: none">• Povećana ovisnost – nikotin, kava, alkohol, lijekovi• Poremećaji u prehrani – anoreksija, predjedanje• Izolacija – otuđivanje• Seksualna disfunkcija

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STATISTIKANASILJANARADNIM MJESTIMA U EU

EU - 18% radnika izloženo je nasilju na poslu ili neseksualnom uznemiravanju.

Sektori koji su najviše pogođeni su zdravstvo, obrazovanje i javna uprava.

Zemlja	Fizičko nasilje	Psihičko nasilje	Seksualno uznemiravanje
EU27	8%	10%	3%
Hrvatska	10%	11%	3%
Njemačka	6%	11%	4%
Austrija	7%	13%	3%
Francuska	12%	12%	1%
Belgija	9%	12%	4%

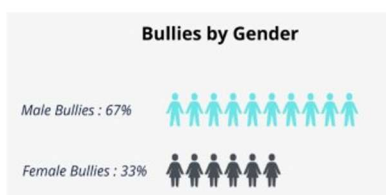
European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021 :
<https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STATISTIKANASILJANARADNIM MJESTIMA U SAD

SAD - 36% radnika izloženo je nasilju na poslu ili neseksualnom uznemiravanju.

Zemlja	Fizičko nasilje	Psihičko nasilje	Seksualno uznemiravanje
EU27	8%	10%	3%
SAD	12%	24%	5%

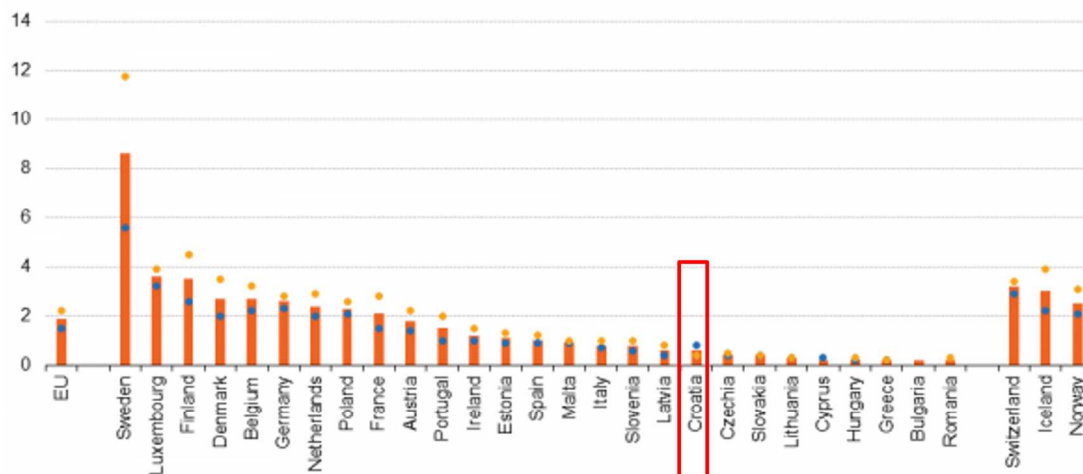


Najviše je pogođen zdravstveni sektor, te zaposlenici u bankama, poštanskim uslugama i policiji.

2023 Work in America Survey [https://www.apa.org/pubs/reports/work-america/2023/workplace-health-well-being#:~:text=Nearly%20one%2Dquarter%20\(22%25\),in%20the%20past%2012%20months](https://www.apa.org/pubs/reports/work-america/2023/workplace-health-well-being#:~:text=Nearly%20one%2Dquarter%20(22%25),in%20the%20past%2012%20months)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

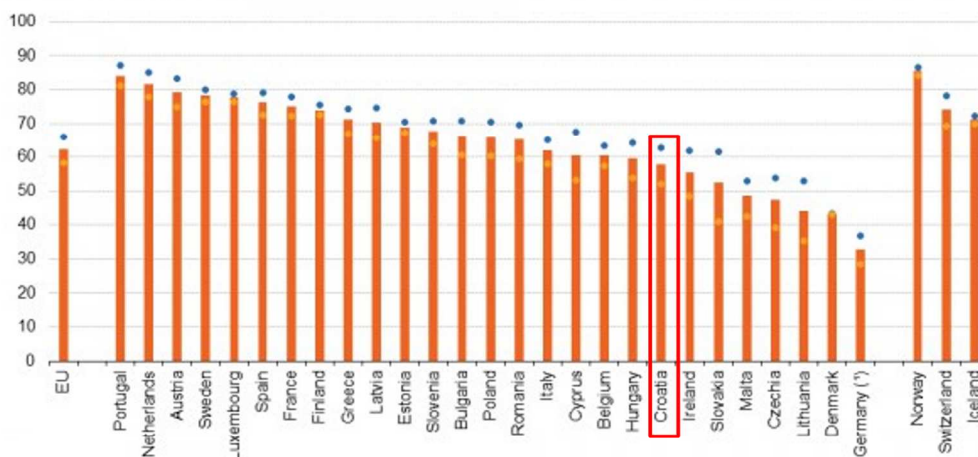
STATISTIKAPSIHOPATOLOŠKIH REAKCIJANANASILJE U EU



Eurostat, 2020 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work_related_health_problems_and_risk_factorskey_statistics#Type_of_workrelated_health_problems

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STATISTIKAPSIHOZOMATSKIH REAKCIJANANASILJE U EU



Eurostat, 2020 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work_related_health_problems_and_risk_factors#key_statistics#Type_of_work-related_health_problems

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

IZAZOVI

Uznemiravanje na radnom mjestu ima visoku cijenu i za društvo i za ekonomiju.

Zdravstveni troškovi, raspadi brakova, slabiji školski uspjeh djece među najčešćim su društvenim troškovima.

Među negativnim poslovnim posljedicama zlostavljanja na radnom mjestu su:

1. visoka fluktuacija — ne samo žrtve nego i oni koji mu svjedoče;
2. izgubljena produktivnost — budući da zaposlenici koji su izloženi maltretiranju često gube motivaciju za rad i uzimaju više dana bolovanja zbog bolesti povezanih sa stresom;
3. šteta za ugled tvrtke;
4. potencijalni pravni troškovi.

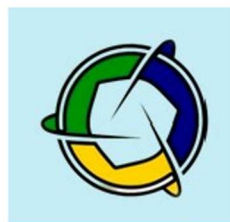
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- Potrebno je redovito provoditi istraživanja o nasilju na radnim mjestima.
- Važno je imati uvid u probleme koji su direktna posljedica nasilja na radnim mjestima.
- Nasilje na radnom mjestu obuhvaća cijeli spektar problema i posljedica na sve osobe koje su u njega direktno ili indirektno uključene.
- Veliki društveni i financijski problemi su direktno povezani s nasiljem na radnim mjestima.
- Poslodavac treba imati uspostavljene procedure, uključujući one usmjerene na preventivno djelovanje te educirane radnike i osobe koje će sukladno tim procedurama postupati u konkretnom slučaju (kako bi se efikasno ostvarile i bile djelotvorne) .

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

**EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER**



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

**ZAKONSKA REGULATIVA U REPUBLICI SRPSKOJ (BiH) – ZAŠTITA
OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU**

Biljana Vranješ

SADRŽAJ PREZENTACIJE

- Stručni podaci o autoru/autorima
- Uvod
- Mobing na radnom mjestu
- Zakonska regulativa u RS (zaštita od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu)
- Ustav Republike Srpske
- Zakon o radu
- Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu
- Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova
- Zakon o zabrani diskriminacije (BiH)
- Kolektivni ugovori
- Fizičko i psihičko nasilje na radnom mjestu – realnost uslova rada u BiH
- Zaključak

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

- Nasilje na poslu je svaki oblik zlostavljanja koji je povezan uz posao.
- Zlostavljanje na radu može biti **jednokratno** ili **višekratno** postupanje među suradnicima ili nadređenim, među nadređenim i podređenim ili od trećih osoba s kojima radnici dolaze u kontakt pri obavljanju svojih poslova (npr. pljačka, nezadovoljni klijenti ...).
- Postoje tri glavne kategorije nasilja na poslu: **psihičko**, **fizičko** i **polno nasilje**.
- Nasilje na radu predstavlja ozbiljan problem za velik broj radnika širom svijeta.
- Istraživanja kažu da oko 30% radne snage u razvijenim zemljama, a možda čak i veći udio u nedavno industrijaliziranim zemljama i zemalja u razvoju i tranziciji, pate od **stresa** povezanog s radom, a čini se i da je ta brojka u porastu.
- Za organizaciju, stres i nasilje dovode do porasta broja bolovanja, povećane stope izmjenjivanja zaposlenih i smanjene produktivnosti.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

MOBING NA RADNOM MJESTU

- **Psihičko zlostavljanje** (eng. *mobbing*) predstavlja nedopustiv način direktnog ili indirektnog ponašanja na radnom mjestu, kojem zaposleni može da bude izložen u toku rada i da to kod njega izaziva stres, nelagodu i osjećaj ugroženosti.
- Sastoji od **učestalog ponašanja** počinitelja kojima se ugrožava dostojanstvo, čast, ugled, integritet, profesionalni status osobe i degradiraju uslovi rada.
- Prvi put je opisan tokom '80ih 20. vijeka od strane psihologa *Heinz Laymana* i ima tri odlike:
- postojanje **nasilnog ponašanja** (od strane jedne ili više osoba kao žrtvi mobinga)
- **traje duži vremenski period i stalno napreduje** (jer mobing zapravo nastaje iz konflikta koji nikad nije riješen i koji je eskalirao; konflikt se produbljuje i pojačava)
- nastajanje i narastanje **disbalansa moći** u međuljudskim odnosima (što je praktično definicija nasilja)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

MOBING NARADNOM MJESTU

- Pojavni oblici ponašanja koje se mogu okarakterisati kao mobing na radnom mjestu :
- **Ogovaranje**
- **Izvravanje ruglu** fizičkih i psihičkih karakteristika žrtve
- **Izolacija** od strane drugih zaposlenih
- **Zadržavanje bitnih informacija koje su bitne za uspjeh na radnom mjestu**
- **Administrativne i operativne mjere** koje koriste nadređeni
- **Pretjerana količina posla**
- **Pretjerana kritika**
- **Seksualno uznemiravanje i ucjenjivanje** i dr.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakonska regulativa u RS (zaštita od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu)

- [Ustav Republike Srpske](#) („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 21/92 – prečišćeni tekst, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05).
- [Zakon o radu](#) („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 01/16, 66/18, 91/21-Odluka Ustavnog suda Republike Srpske i 119/21)
- [Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu](#) („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 90/21)
- [Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova](#) („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 91/16)
- [Zakon o zabrani diskriminacije \(BiH\)](#) ("Sl. glasnik BiH", br. 59/2009 i 66/2016)
- [Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine](#) („Službeni glasnik BiH“, brojevi: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13)
- [Zakon o zaštiti na radu](#) („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 01/08 i 13/10)
- [Krivični zakonik Republike Srpske](#) ("Sl. glasnik RS", br. 64/2017, 104/2018 - odluka US, 15/2021, 89/2021 i 73/2023)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Član 10.

- Građani Republike su **ravnopravni** u slobodama, pravima i dužnostima, jednaki su pred zakonom i uživaju istu pravnu zaštitu bez obzira na rasu, pol, jezik, nacionalnu pripadnost, vjeroispovjest, socijalno porijeklo, rođenje, obrazovanje, imovno stanje, političko i drugo uvjerenje, društveni položaj ili drugo lično svojstvo.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakon o radu

- **5. Zabrana diskriminacije**
- Član 19.
- Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u **neravnopravan položaj** prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.
- Član 20.
- Diskriminacija lica iz člana 19. ovog zakona može biti **neposredna** i **posredna**.
- Član 22.
- Diskriminacija iz člana 19. ovog zakona nije dozvoljena naročito u odnosu na:
 - 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - 4) napredovanje u poslu i
 - 5) otkaz ugovora o radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakon o radu

- Član 24.
- (1) Nije dozvoljeno **uznemiravanje** i **seksualno uznemiravanje**, **nasilje** po osnovu pola, kao i **sistematsko zlostavljanje** radnika od poslodavca i drugih zaposlenih.
- (2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 19. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu **dostojanstva** lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, a koje izaziva **strah** ili stvara **ponižavajuće ili uvredljivo okruženje**.
- (3) Seksualno uznemiravanje, u smislu stava 1. ovog člana, jeste svako **verbalno ili fizičko ponašanje** koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakon o radu

- Član 24.
- (4) **Nasilje na osnovu pola** predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi sa radom.
- (5) **Mobing** je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.
- (6) **Poslodavac** je dužan da preduzme pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

- KRIVIČNA DJELA PROTIV PRAVA PO OSNOVU RADA
- **Zlostavljanje na radu**
- **Član 210**
- Ko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do dvije godine.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu

- Član 6.
- (1) **Uznemiravanje na radu**, u smislu ovog zakona, jeste svako ponašanje prema radniku, grupi radnika ili poslodavcu, koje može nanijeti štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode.
- (2) Uznemiravanje na radu može biti izvršeno jednom radnjom, povremenim ili učestalim, aktivnim ili pasivnim postupanjem.
- Član 10.
- (1) **Poslodavac** je dužan da radniku **obezbjedi efikasnu zaštitu** od uznemiravanja na radu.
- (2) Poslodavac je dužan da radni proces organizuje na način da se **sprečava pojava uznemiravanja na radu** i obezbijedi uslove rada u kojima **radnik neće biti izložen uznemiravanju na radu** od poslodavca, odnosno odgovornog lica, drugog radnika i trećih lica.
- Član 13.
- Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu sprovodi se kod poslodavca, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija), organa nadležnog za inspeksijski nadzor i nadležnog suda.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakon o zabrani diskriminacije (BiH)

- (1) **Uznemiravanje** je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 2. stava (1) ovog zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta.
- (2) **Seksualno uznemiravanje** je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva lica, posebno kada će se njime stvoriti zastrašujući, neprijateljski, degradirajući, ponižavajući ili uvredljiv ambijent.
- (3) **Mobing** je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.
- (4) **Segregacija** je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu jedne od nabrojanih osnova iz člana 2. ovog zakona, u skladu s definicijom diskriminacije sadržanom u članu 2. ovog zakona.
- (5) **Izdavanje naloga** drugima za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije, podsticanje na diskriminaciju smatra se oblikom diskriminacije.
- (6) **Težim oblikom diskriminacije** smatraće se diskriminacija počinjena prema određenom licu po više osnova iz člana 2. stav (1) ovog zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (produžena diskriminacija).

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Kolektivni ugovori

- Problemu zlostavljanja na radu u pravnom sistemu BiH, treba pristupiti kroz **autonomne izvore prava**: kolektivne ugovore, pravilnike, kodekse ponašanja, kao i kodekse društveno odgovornog poslovanja i dr.
- Ovi izvori bliže regulišu međusobna prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca i definišu procedure rješavanja nastalih sporova
- U internim aktima poslodavca kao što su: pravilnik o radu, pravilnik o disciplinskoj odgovornosti, kodeksi profesionalnog i etičkog ponašanja, mogu i treba da se predvidjeti odredbe koje će doprinijeti sprečavanju mobinga i drugih vidova uznemiravanja, u cilju prevencije zlostavljanja, kroz otklanjanje nedoumica **proceduralnog** karaktera u slučaju već pokrenutog postupka internog karaktera usljed mobinga i drugih oblika povrede prava radnika.
- I zakonska je obaveza da poslodavac koji zapošljava **15 i više** radnika, opštim aktom propisuje postupak zaštite od uznemiravanja na radu, kao i da o tome informiše radnike (objavljuje se na oglasnoj tabli ili na internet stranici poslodavca). – Zakon o uznemiravanju na radu

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Fizičko i psihičko nasilje na radnom mjestu – realnost uslova rada u BiH

- Radnica hotela Jablanica prijavila poslodavca za fizičko nasilje (avgust 2023.).
- Radnica zadobila povrede glave (teže).
- Zbog loših uslova rada, htjela da napusti posao i tražila isplatu zarade.
- Ovaj slučaj je šokirao cijelu regiju i izazvao buru reakcija, a nakon što je održano okupljanje brojnih građana BiH ispred jablaničkog hotela, u kojem su se dogodile nemile scene, stavljen je ključ u bravu tog objekta, uz obavijest da je u toku kolektivni godišnji odmor. (<https://www.klix.ba/vijesti/crna-hronika/preducena-radnica-u-hotelu-jablanica-porucila-da-ne-zeli-nagodbu-trazi-da-nasilnik-odgovara/230825092>)
- Žene uglavnom ne prijavljuju slučajeve nasilja, kako na radnom mjestu, tako ni u obitelji; razlozi su nepovjerenje u sistem, strah, a najčešće su ti razlozi egzistencijalne prirode.
- Podatak Ombudsmena BiH da je u prvih 11 mjeseci 2022. godine prijavljeno samo 36 slučajeva mobinga. Zanimljivo je da su najveći broj slučajeva mobinga prijavili muškarci”, izjavila aktivistica Udruženja “Inicijativa građanki/na Mostara” Aldijana Trbonja-Tule

(<https://balkans.aljazeera.net/news/balkan/2023/8/9/gradjani-jablanice-na-protestu-zbog-radnice-koju-je-pretukao-vlasnik-hotela>)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Fizičko i psihičko nasilje na radnom mjestu – realnost uslova rada u BiH

- Izvještaj Helsinškog parlamenta građana Banja Luka o rodno zasnovanoj diskriminaciji u radu u BiH pokazalo je da je 46 posto žena i 15 posto muškaraca imalo iskustva sa diskriminacijom na osnovu spola na radnom mjestu. Većina žena, čak 78 posto nikada ne prijavi svoje iskustvo nadležnim institucijama. (Radio Slobodna Evropa: <https://www.slobodnaevropa.org/a/jablanica-enisa-klepo-hotel-napad-protest/32541257.html>)
- Nakon dva mjeseca od slučaja fizičkog nasilja nad radnicom hotela "Jablanica" podignuta, a potom i potvrđena optužnica u Općinskom sudu u Konjicu, zbog kaznenog djela teška tjelesna ozljeda u slučaju radnice spomenutog hotela. (<https://ljudski.ba/drustvo/epilog-premlacivanja-u-hercegovini-sud-donio-odluku-o-vlasniku-hotela-jablanici>)
- U Republici Srpskoj u oktobru 2023. došao do zvanične sudske istrage slučaja zlostavljanja radnika (desilo se avgusta 2022), na benzinskoj pumpi „Nešković“ od strane vlasnika pumpe. U toku je i parnični postupak protiv vlasnika lanca benzinskih pumpi zbog kršenja prava radnika, odnosno rada bez ugovora i napada, u kojima se traži odgovarajuća naknada. (<https://srpskainfo.com/prijeti-mu-zatvorska-kazna-vlasnik-pumpi-neskovic-zvanicno-osumnjicen-za-zlostavljanje-radnika/>)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- Zakonska regulativa u RS definiše diskriminaciju, uznemiravanje na radu, nasilje i mobing u više zakonskih tekstova koji se mogu podvesti pod radnopravni, građanskopravni i krivičnopravni okvir
- Zakonska regulativa u RS ne formuliše u potpunosti koje su to neželjene radnje i ponašanja koja se mogu podvesti pod navedene oblike diskriminacije, a posebno mobinga
- Radnici problem mobinga rijetko prijavljuju zbog problema dokazivanju pred sudom, jer je veoma teško utvrditi da li se radi o zlostavljanju na radu, a ne o nekoj drugoj vrsti socijalnog konflikta i iz drugih razloga: viktimizacije na radnom mjestu, egzistencijalnih problema i dr.
- Za prevenciju bezbjednih i zdravih uslova rada najodgovorniji su poslodavci te zaposleni treba da budu obavješteni o planiranim i preduzetim mjerama zaštite i bezbjednosti na radu, a u akt o procjeni rizika treba uključiti procjenu postojanja maltretiranja i zlostavljanja na radnom mjestu, kao rizika psihofizičkog karaktera.
- Efikasnost sistema zaštite od diskriminacije treba da se potvrdi ne samo kroz formalno adekvatan pravni okvir, kao jednu od komponenti, već i praktičnu primjenu i razvoj svijesti u društvu o višestrukoj negativnosti diskriminacije kao društvene pojave.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

SOCIOPATI I PSIHOPATI NA RADNIM MJESTIMA

izv. prof. dr. sc. Ana Rački Marinković i dr. sc. Mirsada Čehić

STRUČNI PODACI O AUTORU

izv. prof. dr. sc. Ana Rački Marinković,
dr. sc. Mirsada Čehić,
Hrvatska, Zagreb
Veleučilište studija sigurnosti, VSS
E-mail: ana.racki.marinkovic@vss.hr , mirsada@vss.hr



A.R.M.: Izvanredni sveučilišni profesor / doktor znanosti / predavač
Doktorirala u znanstvenom području društvenih znanosti, znanstvenom polju prava na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Pravica s višegodišnjim iskustvom rada. Istraživački rad je usmjeren na pravo intelektualnog vlasništva. Predavač i Akademski tajnik na Veleučilištu studija sigurnosti u Zagrebu.

M.Ć.: Doktor znanosti / predavač / predstojnik katedre
Predstojnica katedre za zaštitu okoliša na Veleučilištu studija sigurnosti. Doktorirala na Prirodoslovno -matematičkom fakultetu, Sveučilišta u Zagrebu. Istraživački rad je usmjeren na interdisciplinarno područje prirodnih znanosti. Predavač i predstojnik katedre na Veleučilištu studija sigurnosti u Zagrebu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

Psihopatija i sociopatija karakterizirane su nepoštivanjem i kršenjem prava drugih osoba u njihovom okruženju.

Uzroci poremećaja do dana današnjeg nisu u potpunosti shvaćeni i objašnjeni. Trenutačno se smatra da psihopatija je posljedica niza genetskih čimbenika (nepotpun razvoj pojedinih dijelova mozga), dok je sociopatija rezultat prekida razvoja osobnosti uslijed zlostavljanja ili traume u djetinjstvu.

Psihopate je teže prepoznati i uočiti, dok kod sociopata je to lakše zbog toga što nemaju kontrolu nad emocionalnim ispadima. Upravo zbog navedenog psihopati su puno opasniji od sociopata.

Sociopat	Psihopat
<ul style="list-style-type: none">• impulzivnost• nepoostojanost i agresivni• niska samokontrola• racionaliziraju loše odluke	<ul style="list-style-type: none">• proračunatost• hladni i smireni• visoka samokontrola• nikada nema racionalizacije loših odluka

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

DEFINICIJA SOCIOPATA

SOCIOPATIJA → ANTISOCIJALNI POREMEĆAJ LIČNOSTI

Nije riječ o osobama koje su bolesne, već imaju krivo postavljen sustav moralnih i drugih uvjerenja. Odrasli s antisocijalnim poremećajem osobnosti obično pokazuju simptome poremećaja ponašanja prije 15. godine života. Antisocijalni poremećaj osobnosti smatra se doživotnim stanjem. Ako se otkrije na vrijeme, poremećaj se može ispraviti. Simptomi antisocijalnog poremećaja osobnosti su prikazani u donjoj tablici.

Ignoriranje ispravnog i pogrešnog.	Laganje u svrhu stjecanja koristi ili manipulacije drugim osobama.	Nedostatak empatije i / i poštovanja prema drugim osobama.	Potreba za superiornošću osjećaj nadmoći i izrazita tvrdoglavost.
Česti problemi sa zakonom, uključujući kriminalno ponašanje.	Neprijateljski, agresivan nasilan pristup koji može uključivati i prijetnje prema drugim osobama.	Bez osjećaja krivnje zbog nanošenja štete drugima. Racionalizacija.	Činiti opasne stvari bez obzira na sigurnost sebe ili drugih.
Biti neodgovoran i neispunjavati poslovne financijske obveze.			

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

DEFINICIJA PSIHOPIATA

Psihopatija je trajni poremećaj osobnosti, koje često prati intelektualno natprosječan razvoj. Riječ je o devijaciji u domeni emocionalnog i voljnog spektra osobnosti.

Ranije studije su bile fokusirane na probleme s okolinom, no novija istraživanja pokazuju da se i te osobe same suočavaju s nizom problema zbog abnormalnosti u ličnosti.

Ponašaju se na način koji drugima uzrokuje fizičku, društvenu, emocionalnu ili financijsku štetu.	Ne izražavaju kajanje ili krivnju nakon nanošenja štete.	Ne pokazuju zabrinutost kada su u nevolji / problemima.	Laganje ili manipulacij drugima kako bi ostvarili želje / ciljeve.
Hladni, proračunati i rezervirani.	Ne zamaraju se odnosima- veoma plitki i površni.	Uspješni u obrazovanju i poslovnom životu. Karijeristi.	Djeluju neiskreno i plitko.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PSIHIČKO NASILJE NARADNOM MJESTU

Emocionalno ili psihičko nasilje je najčešće verbalni (može biti i neverbalni) oblik nanošenja ozljeda nečijoj psihi.

Psihičko zlostavljanje predstavlja složen socijalno-medicinski problem moralnog zlostavljanja na poslu koji ostavlja posljedice na psihičko i tjelesno zdravlje žrtve.

Stanje stresa na radnom mjestu može se definirati kao niz za pojedinca štetnih fizioloških, psiholoških i bihevioralnih reakcija u kojima zahtjevi posla nisu u skladu s njegovim sposobnostima, mogućnostima i potrebama.

U organizaciji koja se brine o svojim zaposlenicima istaknuto mjesto treba imati sustavno planiranje i provođenje organizacijskih mjera za sprečavanje psihičkog zlostavljanja i smanjivanje radnog stresa.

Osobe koje doživljavaju psihičko nasilje na poslu mogu postati anksiozne, tjeskobne, osjećati strah, nevoljkost, čak i depresiju ukoliko se isto pojavljuje već duži period.

Mobbing i bullying su oblici psihičkog zlostavljanja, međuljudskog zlostavljanja kojima se krše temeljna ljudska prava zaposlenika – predviđena je zaštita dostojanstva zaposlenika (RH, ZOR, čl. 134.)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

MOBBING I BULLYING – SLIČNOSTI I RAZLIKE

Pregledom relevantne stručne literature javlja se problem zbog niza pojmova koji se u praksi koriste kao sinonimi, iako stručna javnost preciznije diferencira njihove moguće razlike. *Bullyingom* se često označavaju individualni slučajevi uznemiravanja, a *mobbing* obuhvaća kolektivne oblike nasilja.

Leymann koji je bio pionir u domeni istraživanja o psihičkome zlostavljanju na radnim mjestima ističe kako su kod *bullyinga* izraženi snažni elementi fizički agresivnoga ponašanja dok je kod *mobbinga* riječ o sofisticiranim opetovanim ponašanjima sa štetnim tretmanom, odnosno štetnim pritiskom na zaposlenoga pojedinca. Seksualno uznemiravanje jedan od mogućih manifestirajućih oblika *mobbinga*, iako pojedini teže distinkciji ove vrste nasilja na radnom mjestu.



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RADNAMJESTA PREMA UČESTALOSTI SOCIOPATA/ PSIHOPATA

Poremećaj	Udio u globalnoj populaciji
Sociopati	4 %
Psihopati	1 %
Granični slučajevi	30 %

Prema ranije provedenim istraživanjima utvrđeno je da se navedeni poremećaji čak 3 do 5 puta češće javljaju kod osoba muškog spola.

Izuzetno su uspješni u karijerama kod kojih empatija i duboka emocionalna povezanost s drugima su prepreke, dok su u isto vrijeme za uspjeh potrebni šarm, uvjerljivost, smiren pristup i intenzivna usredotočenost. Upravo nedostatak savjesti im u određenim poslovnim situacijama daje prednost.

Primjeri karijera u kojima ostvaruju iznimne uspjehe: direktori kompanija, političari, prodavatelji, kirurzi, pravnici, policajci, kler,

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PREPOZNAVANJE SOCIOPATA/ PSIHOPATAU POSTUPKU ZAPOŠLJAVANJA

Zakon o radu RH - ne predviđa obvezu provedbe javnog natječaja niti regulira postupak zapošljavanja

Poslodavci svojim internim aktima sami mogu urediti proceduru

Za razliku od toga postupak prijema u državnu službu propisan je **Zakonom o državnim službenicima** i provedbenim propisima:

Uredba o raspisivanju i provedbi javnog natječaja i internog oglasa u državnoj službi

- postupak mora sadržavati obvezno testiranje kandidata
- uključujući PSIHOLOŠKU PROCJENU (čl. 16) ako je to propisano Pravilnikom o unutarnjem redu tijela državne uprave

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PRIMJER DOBRE PRAKSE: PSIHOLOŠKATESTIRANJAPOTENCIJALNIH NOVIH ZAPOSLENIKA

PSIHOLOŠKA PROCJENA

Može se provoditi tijekom postupka zapošljavanja kako bi se procijenile:

- sposobnosti kandidata
- usklađenost kompetencija kandidata s organizacijskom kulturom
- osobnost kandidata

- treba ju obaviti stručnjak koji može pravilno interpretirati rezultate
- testovi osobnosti, upitnici ličnosti (kandidat se povezuje s određenim obrascima ponašanja)

Mogućnost praćenja novozaposlenih tijekom PROBNOG ROKA

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

OBAVEZE POSLODAVACU DOMENI PREVENCIJE PSIHIČKOG NASILJA NARADNOM MJESTU

Zakon o radu

- Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika (čl. 7. st. 5.)
- obveza donošenja Pravilnika o radu ako zapošljava najmanje 20 radnika (čl. 26.)
- ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA (čl. 134.)

ako zapošljava najmanje 20 radnika dužan je imenovati 1 osobu
ako zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati 2 osobe različitog spola
Za primanje i rješavanje pritužbi vezane za zaštitu dostojanstva radnika (uz poslodavca!)

Zakon o zaštiti na radu čl. 51. i 52.

Kazneni zakon

KD zlostavljanja na radu (čl. 133 st. 1.)

namjera narušavanja zdravlja radnika je pravno odlučna za biće kaznenog djela

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PRIMJER DOBRE PRAKSE: UVOĐENJE ANTIMOBING PROTOKOLA

Uz postojeće zakonske odredbe:

Uvođenje „antimobing protokola” može poslužiti kao svojevrsna dopuna pravilnika o radu ili drugih izvora koji na neodgovarajući način uređuju pitanja postupka i mjera zaštite u slučajevima diskriminacije i *mobbinga*.

Definicije/primjeri neprihvatljivog ponašanja!

<https://mobbing.hr/pravo-na-rad-bez-mobbinga/agencija-za-lijekove-medicinske-proizvode-prva-usvojila-anti-mobbing-protokol/>

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Uloga etičkih povjerenika i etičkih kodeksa u zaštiti od psihičkog nasilja na radnom mjestu

KODEKS ETIKE U POSLOVANJU HGK

<https://hgk.hr/documents/kodeksposlovneetikehrweb581354cae65c8.pdf>

Etički kodeks državnih službenika (NN 40/11)

Državni službenik ima pravo na zaštitu od uznemiravanja (=ponašanja koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje).

Državni službenik ima pravo na zaštitu od spolnog uznemiravanja

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA LJUDSKIH RESURSA U PREVENCIJI I ZAŠTITI OD PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Služba za ljudske resurse mora imati naglašenu ulogu u pripremi i provođenju PREVENTIVNIH PROGRAMA

U manjim tvrtkama, preuzimaju ulogu imenovanih osoba za rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika

Čak i kad su osobe za rješavanje pritužbi imenovane:

- često su prepoznati kao nadležni za rješavanje ove problematike
- radnici ne znaju da tko su imenovane osobe i kako im se obratiti
- stručna potpora imenovanim osobama

ETIČKI POVJERENICI ili osobe za rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika moraju se educirati za obavljanje te dužnosti

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- Poremećaji poput psihopatije i sociopatije nisu dovoljno istraženi, te iako se smatraju sličnima oni se drugačije manifestiraju. no s istim negativnim utjecajem na radnu sredinu.
- Ovi poremećaji imaju jednake negativne utjecaje na radnu sredinu, unatoč tome što postoje specifična radna mjesta i situacije u kojima ovakvi pojedinci ostvaruju prednost.
- Psihičko nasilje na radnom mjestu obuhvaća cijeli spektar problema i posljedica na sve osobe koje su u njega direktno ili indirektno uključene.
- Nije moguće u potpunosti spriječiti da se psihopati/sociopati nađu u našem radnom okruženju.
- Poslodavac treba imati uspostavljene procedure, uključujući one usmjerene na preventivno djelovanje te educirane radnike i osobe koje će sukladno tim procedurama postupati u konkretnom slučaju (kako bi se efikasno ostvarile i bile djelotvorne).

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNEGA STROKOVNEGA IZPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA IZ VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Mednarodni seminar/špletni seminar:

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

NASILJE NA DELOVNEM MESTU

Vedenik Leon

STROKOVNI PODATKI O AVTORJU

Mr. sig. Vedenik Leon
Slovenija, Murska Sobota
vedenik.leon@gmail.com



Magister področja varnosti, diplomirani varnostni inženir, varnostni inženir.

Dobitnik priznanja in nagrade fundacije Avgusta Kuharja za strokovno delo in izjemne dosežke v stroki varnosti in zdravja pri delu.

Več letne delovne izkušnje v privatnem in javnem sektorju.

Avtor več strokovnih in znanstvenih člankov
https://bib.cobissnet/bibliographies/si/webBiblio/201_20230930_210601_a17514083.html

Doktorand na podiplomskem doktorskem študijskim programom na Fakulteti za logistiko Univerze v Mariboru.

Zadnja leta je še posebej aktiven na področju raziskovanja varnosti in zdravja pri delu, saj aktivno (so)deluje na različnih dogodkih, posvetih, delavnicah, konferencah in ostalih institucijah, tako doma kakor tudi v tujini, vse to z osnovnim namenom ter ciljem sistemskoga peljevanja varnostne kulture, kot temelj celovitega sistema varnosti, tako v delovno kakor posledično tudi v bivalno okolje.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UVOD

O (psihičnem in fizičnem) nasilju na delovnem mestu se v zadnjih letih kar veliko govori.

Po podatkih Inšpektorata Republike Slovenije za delo je zelo zaskrbljujoče je da je (psihično in fizično) nasilje na delovnem mestu, kljub prekrivanju le teh podatkov, v zadnjih letih v velikem porastu.

Ukrepi zagotavljanja varnosti zaposlenim so na strani delodajalcev, vendar se le ti, kljub obstoječi zakonodaji, še vedno premalo zavedajo svoje odgovornosti .

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

FIZIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU

Fizično nasilje na delovnem mestu zajema vedenja ljudi, katerih namen je povzročiti fizično škodo sočloveku v kontekstu delovnega okolja (Piquero, Piquero, Craig in Clipper, 2013).

Steffgen (2008) opozarja, da je ocenjevanje , koliko ljudi je žrtev fizičnega nasilja, precej težko, saj se v različnih raziskavah definicije fizičnega nasilja in tudi metode raziskovanja med seboj razlikujejo.

V Poročilu o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji navajajo podatke, da o fizičnem nasilju na delovnem mestu poroča skupno 1,5 % zaposlenih, kar za Slovenijo pomeni okrog 13.000 ljudi na leto (Eurofound , 2012).

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

PSIHIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU

Najpogostejši vzrok za trpinčenje in šikaniranje zaposlenega je neustrezno vodenje, predvsem pa nejasno razdeljene pristojnosti in odgovornosti.

Posamezniki, ki so dlje časa izpostavljeni nenehnemu mobingu na delovnem mestu, so manj učinkoviti, kot bi bili sicer.

Proučevanje in preprečevanje mobinga je zato pomembno, ker negativno vpliva na zmogljivost zaposlenih, organizacijsko uspešnost in učinkovitost.

Zaposleni v javnem sektorju niso izjema, saj se, kljub temu, da je šikaniranje opredeljeno tudi kot kaznivo dejanje, z njim srečujejo vedno bolj pogosto, in so največkrat prepuščeni sami sebi, kar povzroča veliko stresa in velikokrat nepojasnjenih bolniških izostankov iz dela.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

PSIHIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU

Delavec v času nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu zaradi psihičnih posledic na njemu samemu utрпи tudi veliko škodo na področju osebne socialne mreže (izguba sodelavcev, prijateljev, intimnih stikov z bližnjimi) in širše socialne mreže ter družbenega ugleda oziroma lahko nastopi tudi socialna izključenost posameznika.

Za osebo, ki je žrtev mobinga so posledice predvsem psihične narave, zapadlost v depresijo tudi samomori.

Po drugi strani pa so zaradi tega lahko potisnjeni na rob družbe, saj več ne zdržijo pritiska na delovnem mestu in dajo odpoved, brez da imajo zagotovljeno novo zaposlitev.

Šibka socialna varnost in socialna izključenost pa sta ravno nasprotje ciljem nacionalnega programa socialnega varstva Republike Slovenije.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS 68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a)

14. člen

(enakost pred zakonom)

V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

Vsi smo pred zakonom enaki.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91 -I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a)

34. člen

(pravica do osebnega dostojanstva in varnosti)

Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

35. člen

(varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic)

Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic .

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS 68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90, 97, 99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a)

17. člen

(nedotakljivost človekovega življenja)

Človekovo življenje je nedotakljivo. V Sloveniji ni smrtne kazni.

18. člen

(prepoved mučenja)

Nihče ne sme biti podvržen mučenju, nečloveškemu ali ponižujočemu kaznovanju ali ravanju. Na človeku je prepovedano delati medicinske ali druge znanstvene poskuse brez njegove svobodne privolitve.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)

23. člen

(nevarnost za nasilje tretjih oseb)

- (1) Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.
- (2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)

24. člen

(nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOP DVE, 119/21 – ZČmIS -A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1)

7. člen

(prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

- (1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.
- (2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS -A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1)

- (3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.
- (4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.
- (5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS -A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1)

47. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.
- (2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).
- (3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg)

8. člen

(nadlegovanje in spolno nadlegovanje)

- (1) Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, povezano s katero koli osebno okoliščino, ki ima učinek ali namen ustvarjati zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo in žali njeno dostojanstvo.
- (2) Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar -E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOP DVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb)

15. člen

(načelo varovanja poklicnih interesov)

- (1) Javnega uslužbenca mora delodajalec varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela.

15.a člen

(načelo prepovedi nadlegovanja)

Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave
(Uradni list RS, št. 36/09 in 21/13 – ZDR-1)

2. člen

(opredelitev pojmov)

- (1) Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.
- (2) Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebnostno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.
- (3) Trpinčenje je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Zakon o zasebnem varovanju (Uradni list RS, št. 17/11)

2. člen

(pojmem zasebnega varovanja)

- (1) Zasebno varovanje je varovanje ljudi in premoženja na varovanem območju, določenem objektu ali prostoru pred nezakonitimi dejanji, poškodovanjem ali uničenjem z varostnim osebjem ter sistemi tehničnega varovanja, ki se opravlja v oblikah, določenih s tem zakonom.
- (2) Zasebno varovanje je gospodarska dejavnost, namenjena varovanju ljudi in premoženja, ki jo Republika Slovenija ureja v javnem interesu z namenom varovanja javnega reda, javne varnosti, varstva naročnikov, tretjih oseb in varostnega osebja, ki neposredno opravlja dejavnost.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21, 105/22 – ZZNŠPP in 16/23)

Šikaniranje na delovnem mestu

197. člen

- (1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.
- (2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

NORMATIVNA UREDITEV PODROČJA

Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21, 105/22 – ZZNŠPP in 16/23)

Kršitev človeškega dostojanstva z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic

266. člen

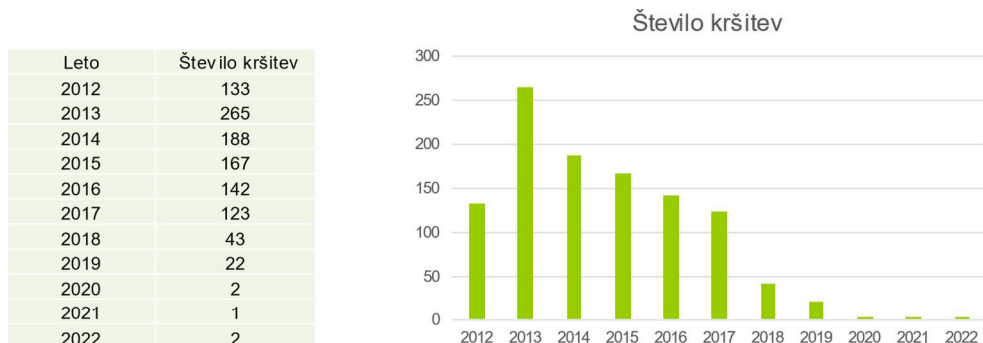
Uradna oseba, ki pri opravljanju službe z zlorabo svojega uradnega položaja ali uradnih pravic s kom grdo ravna, ga žali, ga lahko telesno poškoduje ali sploh ravna z njim tako, da prizadene njegovo človeško dostojanstvo, se kaznuje z zaporom do treh let.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UGOTOVITVE INŠPEKTORATAREPUBLIKE SLOVENIJE ZADELO

Podatki glede kršitev 23. člena ZVZD

(nevarnost za nasilje tretjih oseb)



- (1) Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomočnika ogroženemu delovnemu mestu.

* izdane ureditvene odločbe s strani IRSD (podatki september 2023)

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UGOTOVITVE INŠPEKTORATAREPUBLIKE SLOVENIJE ZADELO

DEJAVNOST	št.
A01 Kmetijska proizvodnja in lov ter z njima povezane storitve	1
A02 Goščarstvo	1
C10 Proizvodnja živil	8
C15 Proizvodnja avtorja, satenih in casualnih izdelkov	1
C16 Obdelava in predelava lesa, proizvodnja izdelkov iz lesa, plute, vlame in protja, razno pohištva	3
C17 Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja	3
C18 Tiskarstvo in razmnoževanje pomernih nosilcev zapisa	1
C20 20.130 - Proizvodnja drugih anorganskih osnovnih kemikalij	1
C22 Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	1
C24 Proizvodnja kovin	3
C25 Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	6
C28 Proizvodnja drugih strojev in naprav	4
C29 Proizvodnja motornih vozil, prikolice in polprikolice	4
C32 Druge samostojne pridelovalne dejavnosti	4
C33 Popravila in montaža strojev in naprav	3
D35 Oskrba z električno energijo, plinom in paro	1
E36 Zbiranje, prečiščevanje in distribucija vode	6
E38 Zbiranje in odvoz odpadkov ter ravnanje z njimi, pridobivanje sekundarnih surovin	7
F41 Gradnja stavb	3
F42 Gradnja inženjerskih objektov	4
F43 Specializirana gradbena dela	2
G46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	8
G47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	99
H40 Kopenski prevoz, obovodni transport	29
H52 Iskalništvo in spremenljajoče prometne dejavnosti	9
H53 Poštna in kurirska dejavnost	103
I55 Gostinske nastanitvene dejavnosti	9
I56 Dejavnost strožbe jedi in pijač	12
J58 Zbirništvo	1
J59 Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	3
J60 Radijska in televizijska dejavnost	1
J61 Telekomunikacijske dejavnosti	1
J62 62.090 - Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti	1
K04 Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokalinskih skladov	14
K05 Dejavnosti zavarovalnih, pokojninskih in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	1
L48 Določanje z napramobilnimi	7
M69 Prave in računovodske dejavnosti	2
M70 Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	2
M71 Arhitekturo in tehnično projektiranje, tehnično preiskovanje in analiranje	1
M72 Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	1
M73 Oglaševanje in raziskovanje trga	1
N78 Zaposlovalne dejavnosti	3
N80 Varovanje in poizvedevalne dejavnosti	201
N85 85.100 - Vzdrževanje objektov in hišnih dejavnosti	1
O83 Delovanje javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	111
P85 Izobraževanje	49
Q85 Zdravstvo	139
Q87 Socialno varstvo z nastanitvijo	60
Q88 Socialno varstvo brez nastanitve	12
R90 Kulturne in zabavne dejavnosti	1
R91 Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	1
R92 Prilaganje igrar na srečo	5
S94 Dejavnost članskih organizacij	3

Prijavljene nezgode zaradi nasilja na delovnem mestu po dejavnostih (2012 - 2022)

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UGOTOVITVE INŠPEKTORATA REPUBLIKE SLOVENIJE ZADELO

Podatki glede kršitev 23. člena ZVZD

(nevarnost za nasiljetretjih oseb)

Leto	Število kršitev *
2012	132
2013	265
2014	177
2015	167
2016	141
2017	121
2018	35
2019	9
2020	1
2021	1
2022	0



(2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primeren nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo

* izdane ureditve odločbe s strani IRSD (podatki september 2023)

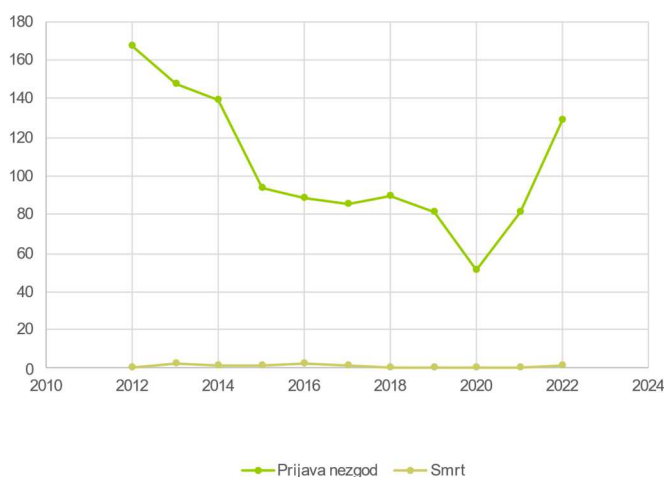
ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UGOTOVITVE INŠPEKTORATA REPUBLIKE SLOVENIJE ZADELO

Podatki o prejetih prijavih nezgod v zvezi s 23. člena ZVZD

(nevarnost za nasiljetretjih oseb)

Leto	Prijava nezgod	Smrt
2012	167	0
2013	148	3
2014	139	2
2015	94	1
2016	89	3
2017	85	1
2018	90	0
2019	81	0
2020	51	0
2021	81	0
2022	129	2



ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UGOTOVITVE INŠPEKTORATA REPUBLIKE SLOVENIJE ZADELO

Podatki o prejetih prijavah nezgod v zvezi s 23. člena ZVZD

(nevarnost za nasilje tretjih oseb)

leto 2013:

3 x smrt zaradi strelnega orožja

1 x dejavnost F42- Gradnja inženirskih objektov (moški)

1 x dejavnost F43- specializirana gradbena dela (moški)

1 x dejavnost P85- Izobraževanje- spor med partnerjema (ženska)

leto 2014:

2 x smrt zaradi strelnega orožja

1 x dejavnost G47- trgovina na drobno (ženska)

1 x dejavnost O84- dejavnost javne uprave in obrambepolicist pri izvajanju kontrole prometa (moški)

leto 2015:

1 x smrt zaradi hladnega orožja

1 x dejavnost I56- strežba jedi in pijač (ženska)

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UGOTOVITVE INŠPEKTORATA REPUBLIKE SLOVENIJE ZADELO

Podatki o prejetih prijavah nezgod v zvezi s 23. člena ZVZD

(nevarnost za nasilje tretjih oseb)

leto 2016:

2 x smrt zaradi strelnega orožja

1 x dejavnost O84 - dejavnost javne uprave in obrambe- policist v bolnišnici (moški)

1 x dejavnost Q86 - Zdravstvo - zdravnik v bolnišnici (moški),

1 x smrt zaradi hladnega orožja

1 x dejavnost O84 - dejavnost javne uprave in obrambe- policist pri identifikaciji neznanca (moški)

leto 2017:

1 x smrt zaradi strelnega orožja

1 x dejavnost I56 - strežba jedi in pijač (ženska)

leto 2022:

2 x smrt zaradi strelnega orožja

2 x dejavnost M69 - Pravne in računovodske dejavnosti- izvedbarubeža (moški in ženska).

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

UGOTOVITVE INŠPEKTORATA REPUBLIKE SLOVENIJE ZADELO

Podatki glede kršitev 24. člena ZVZD-1
(nasilje, trpinčenje nadlegovanje psihosocialne tveganje)

Leto	Število kršitev
2012	423
2013	542
2014	347
2015	345
2016	293
2017	293
2018	123
2019	76
2020	23
2021	6
2022	11



Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

ZAKLJUČEK

Nasilje (psihično in fizično) na delovnem mestu je trenutno velik problem.

Najpogostejši vzrok za (psihično in fizično) nasilje na delovnem mestu je neustrezno vodenje, predvsem pa nejasno razdeljene pristojnosti in odgovornosti ter manjkajoči, neustrezni, nepopolni ali jasni varnostni ukrepi.

Posamezniki, ki so dlje časa izpostavljeni nenehnemu (psihičnemu in fizičnemu) nasilju na delovnem mestu, so manj učinkoviti, kot bi bili sicer.

Posledice neizvajanja varnostnih ukrepov lahko vodi do katastrofalnih posledic.

Kljub temu, da Ustava Republike Slovenije v 34. členu navaja, da ima vsaka oseba pravico do **osebnega dostojanstva** in **varnosti**, se v praksi velikokrat dogaja ravno nasprotno.

Preučevanje kakor tudi posledično preprečevanje vsakega (psihičnega in fizičnega) nasilja je zelo pomembno, saj neizvajanje le-tega tudi negativno vpliva na zmogljivost zaposlenih, organizacijsko uspešnost in učinkovitost.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

ZAKLJUČEK

Država bi morala s svojimi nadzornimi državnimi organi (inšpekcija, policija itn.) stalno reševati to aktualno problematiko in tudi zagotavljati dovolj ustreznega kadra predvsem za izvajanje nadzora varnostnih ukrepov, ki jih imajo delodajalci, saj bi le na tak način zmanjšali in preprečevali (psihično in fizično) nasilje.

S tem bi se tudi delodajalce stalno ozaveščalo, da je zaposlen vrednota, kateremu pripada varnost, ki je pa v današnjem času, kot vidimo, še kako velika dobrina.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

LITERATURAIN VIRI

- Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21, 105/22 – ZZNŠPP in 16/23)
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS -A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1)
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI -A, 69/08 – ZZavar -E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)
- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 36/09 in 21/13 – ZDR-1)
- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a)

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

LITERATURAIN VIRI

- Vedenik, L. Performing mobing in the public sector, 9th International Forum "Safety for the Future" 2023 : 9th Scientific-professional conference Security and Crisis Management - Theory and Practice (SeCMan) : [proceedings] : Belgrade, Republic of Serbia, September 29th and 30th 2023. Belgrade: Regional Association for Security and Crisis Management -RASEC: S4 GLOSEC Global security, 2023. 250-258, ISBN 978-86-80692-10-4.
- statistični podatki pridobljeni s strani Inšpektorata Republike Slovenije za delo z dne 27.07.2023 in z dne 17.10.2023
- <https://psihologijadela.com/2019/10/30/fizicno-nasilje-na-delovnem-mestu/> z dne 11.09.2023

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PRED TVEGANJI FIZIČNEGA IN PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

AKTIVNOSTI NA SMANJENJU STRESA I NASILJA NA RADNOM MJESTU

Gorana Lipnjak

STRUČNI PODACI O AUTORU

mr. sc. Gorana Lipnjak, dipl. ing. kem. tehn.

Hrvatska, Zagreb

Hrvatska udruga za zdravo radno mjesto

E-mail: glipnjak@gmail.com



Umirovljenica nakon 40 godina rada u kompaniji Ericsson Nikola Tesla d.d.

Autorica niza stručnih i znanstvenih radova u području kemijskih tehnologija u elektroničkoj industriji, zaštite zdravlja na radu te zaštite okoliša

Dopredsjednica Hrvatske udruge za zdravo radno mjesto, član Udruge za promicanje zaštite, Hrvatskog društva za kvalitetu te Hrvatskog društva menadžera kvalitete

Auditor sustava upravljanja za kvalitetu, zaštitu okoliša i zaštitu zdravlja na radu

Nekoliko godina sudjelovala u radu tima za Nadzor nad radom ovlaštenih osoba za obavljanje poslova zaštite na radu

Dobitnica nagrade RH za životno djelo za područje zaštite zdravlja na radu za 2017. g.

Dobitnica Povelje Hrvatskog društva za kvalitetu za poseban doprinos u promociji i edukaciji zaštite

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

Nasilno i uznemiravajuće ponašanje na radnom mjestu u porastu je u mnogim zemljama tijekom posljednjih 10 -15 godina.

Stres – prirodna pojava pri pokušaju organizma da se prilagodi nekoj negativnoj životnoj situaciji ili izazovu - često poticaj za nasilno ponašanje

Upravljanje stresom nije samo moralna obveza i dobro ulaganje za poslodavca, nego i pravni prioritet određen u **Okvirnoj direktivi 89/391/EEZ** kao i okvirnim sporazumima socijalnih partnera

Istraživanje – provedeno na ispitanicima iz sedam sektora rada

Rezultati:

- **26,2 % muškaraca** i **36,6 % žena** doživjelo je zlostavljanje, uznemiravanje ili mobbing na radnom mjestu
- više od 90% koji su doživjeli nasilje ili uznemiravanje nikad nisu prijavili - smatraju da se ne ništa promijenilo ili počinitelj ne bi bio kažnjen
- oni koji su prijavili nasilje, nezadovoljni su brzinom i ishodom postupka, često je žrtva koja podnese prijavu izložena daljnjem nasilju ili odlazi a radnog mjesta



ICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

OBLICI NASILJA

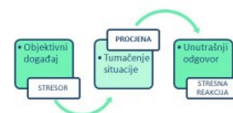
- **Nasilno i uznemiravajuće ponašanje** - mnogi oblici
 - primjena psihičke prisile koja je prouzročila osjećaj straha
 - ugrožavanje slobode kretanja
 - ismijavanje u javnosti
 - verbalno nasilje
 - zastrašivanje; prijetnje
 - primjena fizičke sile
 - seksualno nasilje
- **Mobbing - zlostavljanje na radnom mjestu** - specifični oblik ponašanja, kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta učestalo i dugotrajno - najmanje jednom tjedno, tijekom najmanje šest mjeseci
- **Horizontalno nasilje** – ponašanje pojedinca ili skupine zaposlenika prema svojim kolegama iste hijerarhijske razine
- **Vertikalno silazno nasilje** – nadređena osoba se neprijateljski ili nasilno ponaša prema podređenima ili niže rangiranim osobama
- **Vertikalno uzlazno nasilje** – nasilno ponašanje podređene osobe prema nadređenim



ICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

POSljedICE STRESA I NASILNOG PONAŠANJA NA RADNOM MJESTU

Stresor - svaki negativan podražaj koji može izazvati stres



1. **Fizički stresori** - podražaji iz okoline - izazivaju ometanje i nelagodu
jaka buka, velika vrućina ili hladnoća, premala ili pre velika fizička aktivnost
2. **Psihološki stresori** - razmirice sa kolegama i prijateljima, osobni ili poslovni neuspjesi, osjećaj frustracije zbog nekog događaja ...
3. **Socijalni stresori** – izazvani ekonomskim i društvenim zbivanjima

Simptomi stresa

1. **Fizički simptomi** – glavobolja, umor, napetost, ukočenost ili bolovi u mišićima, problemi s probavom, prehlada
2. **Kognitivni simptomi** - zaboravljanje, otežano donošenje odluka, potreba za bijegom od svega, ometanje u koncentraciji, gubitak volje za bilo kakvu aktivnost
3. **Emocionalni simptomi** - anksioznost, depresija, nervoza, razdražljivost, zabrinutost, promjena raspoloženja, strah, gubitak samopoštovanja, osjećaj preopterećenosti
4. **Bihevioralne reakcije** - destrukcija, reakcija, autodestrukcija

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PRIMJER – ISTRAŽIVANJE STRESA ZAPOSLENIH

- Istraživanje provedeno u kompaniji **Ericsson Nikola Tesla d.d.**
- U organizaciji **Odjela za zaštitu zdravlja na radu Sindikata** kompanije uz podršku menadžmenta kompanije i angažiranje vanjskih stručnjaka - psihologa
- Obavljeni su **Intervjui psihologa** s nekoliko zaposlenih iz različitih organizacijskih jedinica koji su odabrani od strane sindikalnih povjerenika
- na temelju prikupljenih podataka **izrađen upitnik** sa 78 tvrdnji, koje je trebalo procijeniti s koliko se odnose na specifičnu situaciju na poslu, a zatim i koliko je to zaposleniku važno
- Upitnici su dostavljeni za svaku organizacijsku jedinicu **primjena je bila anonimna**
- Faktorskom analizom rezultata dobiveno je **sedam mogućih stresora** :

*Preopterećenost poslom
Loše rukovođenje
Problemi u obavljanju posla
Loši uvjeti rada
Strah i nesigurnost
Problemi s kolegama
Loše stanje u restoranu*

Zaključak: Bez obzira na utvrđene moguće stresore, stanje u kompaniji je **zadovoljavajuće** u pojedinim jedinicama određene se **korektivne aktivnosti**



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ČEK LISTE - ILO

- ILO – ček lista **Stress prevention at work checkpoints**
- Od ponuđenih 50 pitanja – odabrati odgovarajuća za određena radna mjesta
- Ponuđeni odgovori : NE (nije potrebna korektivna akcija)
- DA (potrebna je korektivna akcija)
- HITNO (potrebna hitna akcija)
- **Sadržaj upitnika**
- Liderstvo i pravednost na poslu
- Zahtjevi posla, Kontrola rada
- Socijalna podrška
- Fizičko okruženje
- Ravnoteža između posla i privatnog života
- Radno vrijeme
- Priznanje na poslu
- Zaštita od nasilnog i uznemiravajućeg ponašanja
- Sigurnost posla
- Informiranost, Komunikacija



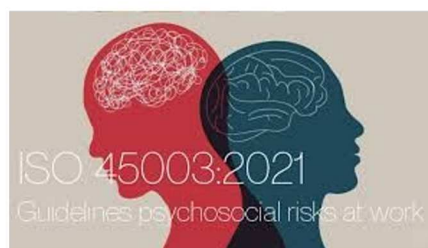
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

IMPLEMETACIJA STANDARDA ISO 45001:2018 I ISO 45003:2021

ISO 45001: 2018 – sustav upravljanja zaštitom zdravlja na radu
Occupational health and safety management system

Psihosocijalni rizici - izazovi za zdravlje, sigurnost i dobrobit

- Uzroci** - povećana konkurencija
- duže radno vrijeme
 - veća očekivanja u izvođenju radnih zadataka
 - česte organizacijske promjene
 - smanjenje mogućnosti zapošljavanja
 - povećana nesigurnost posla
 - strah od gubitka radnog mjesta
 - strah od otpuštanja i nezaposlenosti
 - smanjenje financijske stabilnosti
 - interakcija s robotskim sustavima



ISO 45003: 2021 – sustav upravljanja psihosocijalnim rizicima na radu
Psychological health and safety at work management system

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA ROBOTAI KOBOTA

- **Roboti** – rade umjesto zaposlenika; mogu ih zamijeniti na opasnim i stresnim poslovima (stražari, na recepciji,...)
- **Koboti** - dizajnirani da rade uz ljudske zaposlenike (suradnički roboti)
- **Glavni cilj projekta MindBot**
 - - utvrditi metode i rješenja kojima se pozitivno utječe na mentalno zdravlje radnika u industriji 4.0, osobito u malim i srednjim poduzećima
 - - dizajnirati radna mjesta na kojima se razina izazova i težina radnih zadataka poklapaju sa sposobnostima i vještinama radnika kako bi se pospješila i podržala motiviranost
- u **industriji 4.0** - u središtu je automatizacija i digitalizacija
- u **industriji 5.0** - u središtu je dobrobit radnika
- **Kobot MindBot** – novi tip suradničkog robota - komunicira s radnikom preko avatara poručujući mu da predahne, ubrza ili uspori, kako bi težina radnih zadataka bila sukladna trenutačnim sposobnostima radnika uzrokovanih, primjerice, umorom zbog preopterećenja ili dosadom zbog nedostatka radnih izazova



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EDUKACIJA, PODIZANJE SVIJESTI

- **Edukacijom i podizanjem svijesti** daje se važnost sprečavanju nasilnog ponašanja
- Obuka o pristojnom ponašanju mora biti **sastavni dio općeg upoznavanja** s radnim mjestom tako da radnici budu **svjesni svih oblika nasilnog i uznemiravajućeg ponašanja** i dugoročnih posljedica
- Radnici moraju biti **upoznati s politikom** protiv zlostavljanja, mobbinga, prijetnji i nasilja i trebaju se pridržavati propisanih zahtjeva i jasno prenijeti svima
- Radnici bi trebali biti obučeni za **uočavanje nasilnog ponašanja** i nagrađeni za obavještanje odgovarajuće osobe kad se takvo ponašanje dogodi
- U slučaju nasilnog ponašanja, **žrtva bi trebala imati mogućnost obratiti se povjereniku zaposlenika** za zaštitu na radu ili sindikalnom povjereniku
- Ukoliko je nasilno ponašanje često na pojedinom radnom mjestu, potrebno je **osposobiti posebne predstavnike radnika** za postupanje i rješavanje sukoba
- Osposobljavanje i podizanje svijesti o pristojnom ponašanju na poslu također može imati **pozitivan utjecaj na ponašanje izvan posla, primjerice u obitelji i susjedstvu**



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA POSLODAVCA

DANI KAD JE POSLODAVAC BIO „CAR” NISU VIŠE PRISUTNI



Promjene u liderstvu su tu „iza ugla” i potrebno je napraviti promjene prije nego bude kasno..

Treba stvoriti prijateljsko okruženje i bolju infrastrukturu **za pomoć i podršku obiteljima.**

Poslodavac mora donijeti standarde za **uključivo ponašanje uz mnogo empatije** prema različitim skupinama radnika.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PODRŠKA POSLODAVCA

LJUDIMA TREBA OSVIJESTITI DA SU ONI VAŽNI, DA JE NJIHOVO MIŠLJENJE VAŽNO



Poslodavci bi trebali pitati svoje radnike što žele. Bili bi iznenađeni kako radnici rade kad imaju udjela u poslovanju.

Za vrijeme ekonomske krize u Argentini, radnici su upali u jednu od tvornica i preuzeli vlast. Kad ih je upitala zašto su to napravili, jedan od radnika je odgovorio: „Menadžer nam nije rekao – Dobro jutro kad je ujutro stigao na posao”

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ORGANIZACIJA RADNOG MJESTA

- **Organiziranje radnog mjesta** mora biti u skladu sa svim propisanim zahtjevima Zakona o zaštiti na radu i pripadajućim pravilnicima (ergonomija, buka, mikroklimatski uvjeti,...)
- **Redovne procjene rizika** svakog radnog mjesta treba provoditi
- Održavanje redovnih sjednica **Odbora zaštite na radu** uz izvještaje medicine rada
- Organizacija radnog prostora treba uzeti u obzir **rizike specifične radnom mjestu**.
- Skupine radnika s visokim rizikom od nasilja su **zdravstveni radnici na psihijatrijskim i hitnim odjelima, policajci, vozači autobusa i taksija, vratari, ravnatelji, učitelji,...**
- Svaki radnik, trebao bi imati, prema potrebi, **izlaz za bijeg, lak pristup alarmnom sustavu, videonadzor, odvojenost od klijenta,....**
- O sigurnosnim mjerama na radnom mjestu treba razgovarati s relevantnim stručnjacima. Dobar i **stalan kontakt s policijom** i drugim tijelima treba imati veliki prioritet
- Svi zaposlenici, uključujući posjetitelje, radnike s nepunim radnim vremenom i privremene radnike, trebaju biti dobro **informirani o rizicima od nasilja i korištenju sigurnosnih mjera**



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

KAKO „HAKIRATI” HORMONE SREĆE

DOPAMIN

Ishranom Socijalizacijom
Postizanjem ciljeva Fizičkim dodirima
Završavanjem zadataka Draganjem životinja
Hobi aktivnostima Pomaganjem drugima

ENDOFRIN

Vježbanjem Izlaganjem suncu
Slušanjem muzike Boravkom u prirodi
Gledanjem filmova Meditacijom
Smijehom Kreativnošću



OXITOCIN

SEROTONIN

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- **Razina tolerancije** za nasilno i uznemirujuće ponašanje mora biti nula
- Važno je imati jasnu **politiku** o sprečavanju nasilnog i uznemirujućeg ponašanja, a još je važnije da se politika provodi
- Dobro radno mjesto može se prepoznati po dva pokazatelja:
 - **niskoj razini** nasilnog i uznemirujućeg ponašanja
 - **brzom i čvrstom kaznenom djelovanju** na svaki incident kada se dogodi
- **Prevenција** nasilnog i uznemirujućeg ponašanja putem **edukacije** te **podizanja svijesti** svih zaposlenih povećava osjećaj sigurnosti i povjerenja radnika
- **Radno mjesto** u kojem se zaposlenici na svim razinama odnose s poštovanjem će organizaciji:
 - dati dobar ugled u zajednici
 - olakšati zapošljavanje
 - izbjeći veliku fluktuaciju
 - smanjiti izostanke s posla



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

RJEŠAVANJE SUKOBANARADNOM MJESTU MIRNIM PUTEM

Stipe Šola, dipl.ing ., Medijator

STRUČNI PODACI O AUTORU

Stipe Šola , dipl. ing.
Bjelovar, Zagreb, Republika Hrvatska
Medijator i trener medijatora
Centar za mirno rješavanje sporova „MEDIJATOR”
Predsjednik Udruge medijatora jugoistočne Europe
PROFI TEST d.o.o.
e-mail: medijator@medijator.com.hr
www.medijator.com.hr



MEDIJATOR
CENTAR ZA MIRNO
RJEŠAVANJE SPOROVA



**UDRUGA MEDIJATORA
JUGOISTOČNE EUROPE**
INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MEDIATORS
FROM SOUTHEAST EUROPE

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zašto nastaju konflikti u radnom okruženju?

Što je KONFLIKT ?

Sukob je sastavni dio radnog odnosa.

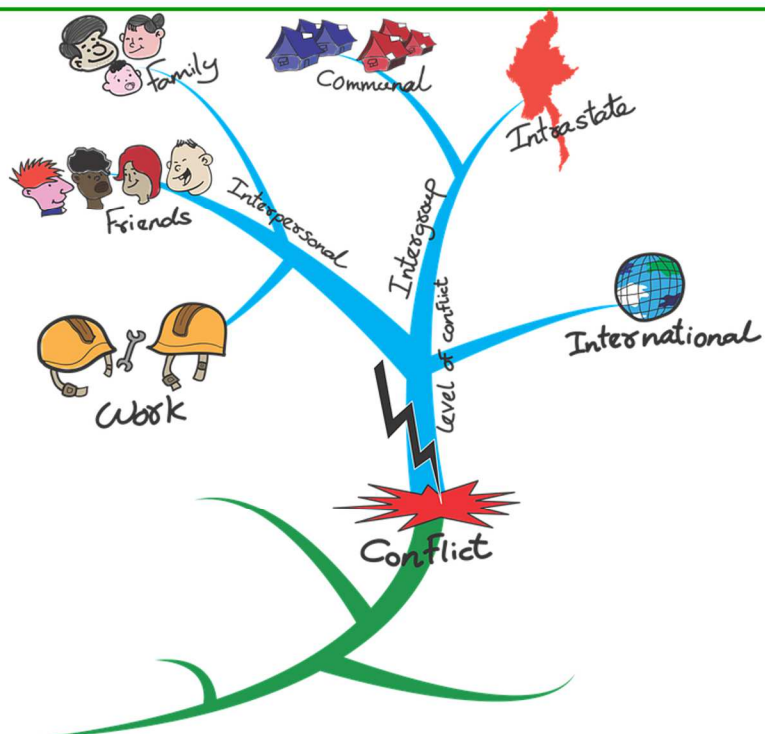
- ✓ Postojanje **suprotnosti interesa** ili ciljeva između osoba
- ✓ Rezultat (nezadovoljavajućeg) rasporeda moći
- ✓ Nepravdna distribucija resursa
- ✓ Različite moralne norme ili vrijednosnih sudova



Destruktivni konflikti

Konstruktivni konflikti

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

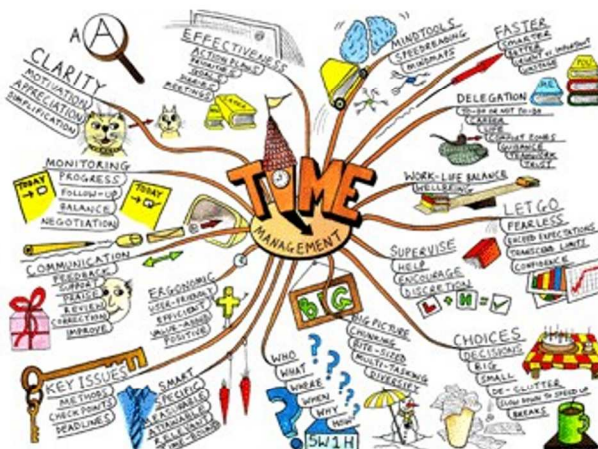


NABAVA ZA POTREBE ZAŠTITE

Zašto nastaju konflikti u radnom okruženju?

Moderne organizacije

- ✓ dinamičnej i složenij sastavljene od ljudi sa sve raznolikijim interesima obrazovanjem razvijenim etičkim i općenito vrijednostima mišljenjima i očekivanjima o radu...
- ✓ poslodavci su izloženi sve većim zahtjevima tržišta, usklađivanju proizvodnje poslovanja sa sve zahtjevnijim zakonskim obvezama
- ✓ aktivnosti i napori modernizacije poslovanja zahtjeva značajne promjene u organizacijama koje mogu dovesti do sukoba



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Faze sukoba

Faza sukoba –konflikta	Ponašanje ili znakovi
Početak	Prikriveni sukob Napetost se počinje primjećivati
Eskalacija	Polarizacija pozicija Traženje saveznika Otvoreni znakovi sukoba
Otvoreni sukob	Sukob na vrhuncu Raspodjela krivnje Prestaju komunikacije između stranaka Ukorijenjene pozicije
Traženje izlaz iz sukoba	Prihvatanje da problem treba riješiti
Zajednički rad na rješenju i održavanju stabilnosti	Konsenzus o suradnji

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Uzroci sukoba

Premalo stručnog ili općenito kadra

Generacijske razlike

Pogrešna komunikacija i nerazumijevanje perspektive druge osobe

Različita radna etika

Različito shvaćanje o tome kako posluje tvrtka, odjel ili tim

Nejednak pristup prema zaposlenicima

Nekonzistentnost u nagrađivanju ili sankcioniranju propusta

Loši radni uvjeti - sigurnosni, radna oprema okruženje

Neučinkovita organizacija radnog vremena i općenito rada na daljinu i sl.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Posljedice ne rješavanja sukoba

- ✓ Česta bolovanja
- ✓ Fluktuacija osoblja te troškovi ponovnog zapošljavanja i prekvalifikacije
- ✓ Niži moral osoblja dovodi do manje predanosti izvršavanju diskrecijskih napora, što dovodi do manje produktivnosti
- ✓ Gubitak fokusa na korporativne ciljeve i zajedničke ciljeve jer su ljudi ometani neslaganjem
- ✓ Potencijal za razvoj kulture krivnje, a ne ona usmjerena na inovacije
- ✓ Rizik od dugotrajnih formalnih postupaka kao što su tužbe i posljedice sudskih presuda
- ✓ Vanjski ugled poslodavca mogao bi biti ugrožen



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Kako prepoznati konfliktno ponašanje?

- ✓ Zbunjenost
- ✓ Otpor
- ✓ Bijeli štrajk
- ✓ Izgaranje
- ✓ Pritužbe



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Načini rješavanja konfliktnih situacija na različitim razinama

Faza ranog sukoba

Stvorite mogućnost za obavljanje odvojenih razgovora s osobom iste razine s osobama uključenima u konflikt.

Faza otvorenog sukoba

- ✓ Imajte educirane managere više razine koji će moći uočiti problem i zajedno ga s osobama u konfliktu rješavati
- ✓ Potaknuti ljude da otvoreno govore
- ✓ Dati im pažnju
- ✓ Slušati
- ✓ Biti transparentan
- ✓ Pokazati empatiju
- ✓ Stvarati učinkovitu komunikaciju
- ✓ Tražiti s osobama u konfliktu rješenja
- ✓ Stvarati mogućnosti za suradnju
- ✓ Izraditi plan za rješavanje budućih sukoba

Sve faze sukoba

- ✓ Koristiti nepristranog profesionalnog medijatora - posrednika
- ✓ Osobe u konfliktu prema proceduri koju vodi medijator zajednički dolaze do rješenja sukoba

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Stvaranje učinkovitog sustava rješavanja konflikata - MEDIJACIJA

1. Politika otvorenih vrata

Ova generalizirana filozofija ima za cilj pokazati da uprava podržava otvoreni dijalog i potiče osoblje da raspravlja o razlikama koje nastaju na radnom mjestu. Smatra se početnim korakom prema rješavanju sukoba.

2. Interno posredovanje iste razine

Neke organizacije pozivaju određene zaposlenike kao posrednike- medijatore da pomognu u rješavanju sukoba. Uspjeh ove metode počiva na pažljivom odabiru posrednika- medijatora iste razine na temelju njihovih uzornih komunikacijskih vještina i sposobnosti.

3. Interno posredovanje više razine

Neke organizacije kao važnu kompetenciju u odabiru ključnog osoblja zahtijevaju visoku razinu komunikacijskih vještina i znanja o rješavanju sukoba na radnom mjestu.

4. Profesionalni posrednici medijatori

Profesionalni medijatori ni na koji način nisu povezani s organizacijom i funkcioniraju kao neovisne, nepristrane, treće strane koje pomažu primarnim stranama kroz neformalni postupak medijacije pronaći prihvatljivije rješenje konflikta. Medijacija je održiva opcija za stvaranje strukture za rješavanje sukoba na nepristran način.

5. Stručna mišljenja i odluke na žalbe zaposlenika

Ovaj način može pomoći kada se radi o konfliktima oko stručnih i nedoumica zaposlenika u poduzimanju aktivnosti koje su usko povezane s strukom kada o rješavanju sukoba svoje mišljenje daje tim stručnjaka iz organizacije ili izvan nje.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Od negativnog ka pozitivnom konfliktu...

- ✓ **Opredijeljenost za postizanje određenog stupanja zdravog sukoba**
 - uvjeti pošteno tržišno natjecanje među pojedincima kako bi se istaknuli u svojim ulogama može biti dobra stvar i čak može pomoći u stvaranju inovacija unutar timova

- ✓ **Stvaranje kriterija i ciljeva za razvoj, brži, bolji sigurniji rad, inovacije i veće zalaganje (npr. nadmetanje za titulu trgovca razdoblja, proizvođača mjeseca, izostanak ozljeda na radu, izradu inovativnih rješenja.....)**

- ✓ **Nagrade za postignute ciljeve**

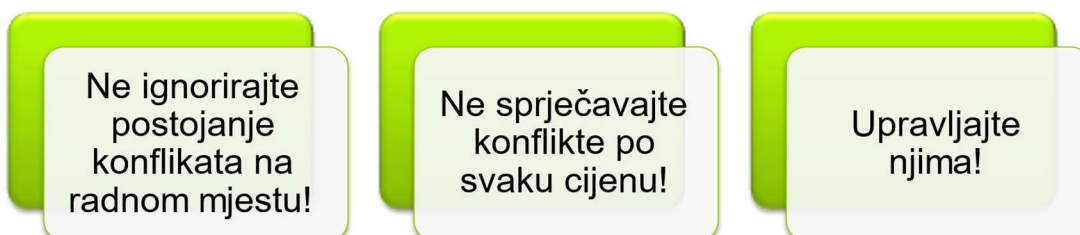
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zaključak

- ✓ Sukob je čest na radnom mjestu
- ✓ Najveća greška koja se može napraviti je ne činiti ništa. Neriješene napetosti mogu utjecati na zdravlje i rad ljudi i organizacija
- ✓ **Poticanje otvorenih razgovora** o svim konfliktnim situacijama na svim razinama u najranijoj fazi njihovog nastajanja može spriječiti razne manifestacije sukoba koji mogu imati katastrofalne posljedice za osobe, timove ali i cijele organizacije
- ✓ Imati **otvoren pristup** za razumijevanje sukoba i učinkovito upravljati njime
- ✓ Jednom uspješno riješen sukob ne znači kako su odnosi trajno dobri. Već slijedeći izazov može biti pokretač novog sukoba te je stoga stalno **potrebno njegovati kulturu rješavanja konflikata** kako bi se izbjegle moguće posljedice njegovog ne rješavanja
- ✓ Nemojte se libiti koristiti **usluge nepristranih medijatora** koji zasigurno mogu biti od pomoći u rješavanju konflikta i održavanju dobrih odnosa u organizacijama

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Pouka za vodeće osoblje



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

**EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER**



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

**ZAŠTITA OD PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU U PRAKSI
EUROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA**

izv. prof. dr. sc. Ana Rački Marinković

STRUČNI PODACI O AUTORU

izv. prof. dr. sc. Ana Rački Marinković,
Hrvatska, Zagreb
Veleučilište studija sigurnosti, VSS
E-mail: ana.racki.marinkovic@vss.hr



doktor znanosti / naslovno znanstveno -nastavno zvanje izvanrednog profesora

Doktorirala u znanstvenom području društvenih znanosti, znanstvenom polju prava na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu . Istraživački rad je usmjeren na pravo intelektualnog vlasništva . Pravica s višegodišnjim iskustvom rada . Od 2018. do 2023. godine pomoćnica zastupnice Republike Hrvatske pred Europskim sudom za ljudska prava . Nositelj kolegija Upravni postupak i Međunarodno i europsko pravo sigurnosti na Veleučilištu studija sigurnosti u Zagrebu . Kao vanjski suradnik izvodi nastavu na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu, te na Poslijediplomskome sveučilišnome interdisciplinarnome specijalističkome studiju Intelektualno vlasništvo .

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

EUROPSKA KONVENCIJA O LJUDSKIM PRAVIMA

- međunarodni ugovor prema kojemu se države članice Vijeća Europe obvezuju osigurati zaštitu temeljnih građanskih i političkih prava i sloboda

- predviđa i **mehanizam zaštite ljudskih prava:**

podnošenje individualnog zahtjeva **EUROPSKOM SUDU ZA LJUDSKA PRAVA**, sa sjedištem u Strasbourgu, Francuskoj

Presude ESLJP-a su obvezujuće, države imaju obvezu postupati po njima i mijenjati svoje zakonodavstvo i administrativnu praksu kako se slične povrede ne bi ponavljale u budućnosti

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAŠTITA NARADU U KONTEKSTU EUROPSKE KONVENCIJE O LJUDSKIM PRAVIMA

= PRAVO NA RAD I PRAVO NA SIGURAN RAD nisu eksplicitno i direktno zajamčeni Konvencijom

- sadržani su u Europskoj socijalnoj povelji Vijeća Europa, koja se također odlikuje jakim nadzornim mehanizmom, ali isti ne uključuje mogućnost podnošenja individualnog zahtjeva zbog povrede prava u konkretnom slučaju

Pojedinci kojima su ta prava povrijeđena ne mogu tužiti državu kao što to mogu prema Konvenciji podnošenjem zahtjeva Europskom sudu

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RAZVOJ KONVENCIJSKOG PRAVA KROZ PRAKSU EUROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA

Europski sud sagledava Konvenciju kao:

ŽIVUĆI INSTRUMENT

i postupno PROŠIRUJE PODRUČJE PRIMJENE ČLANAKA KONVENCIJE

te uspostavlja KONVENCIJSKE STANDARDE ZAŠTITE LJUDSKIH PRAVA

Europski sud često evolutivno tumači **PRAVO NA POŠTOVANJE PRIVATNOG ŽIVOTA** (članak 8. Konvencije)

- države dužne uzimati u obzir praksu iz presuda protiv drugih države, ako isti načelan problem postoji i u njihovim pravnim sustavima

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

POZITIVNE OBVEZE DRŽAVA PREMA ČL. 8 KONVENCIJE (PRAVO NA PRIVATAN ŽIVOT)

koncept PRIVATNOG ŽIVOTA širok pojam koji obuhvaća i PSIHIČKI i FIZIČKI INTEGRITET osobe

mora postojati tzv. PRAG PRIMJENJIVOSTI

postoji i tzv. POZITIVNA OBVEZA država koja se očituje u djelotvornom poštivanju privatnog života

= DA PODUZME RAZUMNE I ADEKVATNE MJERE KAKO BI OSIGURALA PRAVA POJEDINACA:

Prema čl. 8. države su dužne zaštititi fizički i psihički integritet pojedinaca od drugih osoba te moraju održavati i primjenjivati u praksi odgovarajući pravni okvir koji pruža zaštitu od nasilnih postupaka privatnih osoba

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAŠTITA NARADU U OKVIRU ČL. 8 KONVENCIJE (PRAVO NA PRIVATAN ŽIVOT)

u okviru članka 8. Europski sud je već razmatrao predmete koji se odnose na pitanja zaštite na radu:

predmet BRINCAT protiv Malte (60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 i 62338/11, 24 srpnja 2014)

Zahtjev bivših zaposlenika remontnog brodogradilišta, koji su bili izloženi azbestu

VILNES i dr. protiv NORVEŠKE (52806/09 i 22703/10, 5. prosinca 2013)

Zahtjev bivših ronioaca na velikim dubinama koji su se bavili ronilačkim operacijama u naftnoj industriji, čije je zdravlje ugroženo zbog uzimanja dekompresijskih tableta

(pravo na privatan život povrijeđeno jer nisu primili bitne informacije koje im omogućuju procjenu rizika za svoje zdravlje i život)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAŠTITA OD PSIHIČKOG NASILJA: PREDMET DOLOPOULOS PROTIV GRČKE

predmet DOLOPOULOS protiv Grčke (36656/14, 10. prosinca 2015.)

Činjenice predmeta: voditelj podružnice banke razvio je psihičku bolest i tešku depresiju koje su prema njegovom mišljenju djelomično uzrokovane uznemiravanjem od strane njegovih šefova .

Sud je smatrao da je g. D. imao dostupne mogućnosti zaštite (uključujući zahtjev za naknadom nematerijalne štete) s te osnove unatoč činjenici da psihičke bolesti nisu bile uključene na popis profesionalnih bolesti. Štoviše, neke od tih mogućnosti je i iskoristio te je predmet u vrijeme donošenja presude bio u tijeku pred grčkim sudovima, Stoga grčke vlasti nisu propustile svoju obvezu zaštititi fizičku i psihičku dobrobit podnositelja zahtjeva, odnosno njegovo pravo na poštivanje privatnog žigova .

Zahtjev je neosnovan

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZNAČAJ PRESUDE ESLJP -AU PREDMETU DOLOPOULOS PROTIV GRČKE

- Prvi predmet pred Europskim sudom koji se odnosio na psihičku bolest na radnom mjestu
- sud je smatrao prikladnim predmet razmatrati u vezi s člankom 8. Konvencije

= DRŽAVA KOJA NE BI USPJELA ZAŠTITITI PSIHIČKU DOBROBIT RADNIKA, VRIJEĐALA BI SVOJE POZITIVNE OBVEZE KOJE PROIZLAZE IZ ČL. 8. KONVENCIJE (PRAVO NA POŠTOVANJE PRIVATNOG ŽIVOTA)

- Europski sud je prihvatio da bi u nekim okolnostima odgovornost države mogla proizlaziti iz činjenice da nije poduzela odgovarajuće mjere primjerice iz činjenice da psihička bolest nije predviđena kao profesionalna bolest

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

MOBING: PREDMET ŠPADIJER PROTIV CRNE GORE

predmet ŠPADIJER protiv Crne Gore (31549/18, 9. studenog 2021.)

Činjenice predmeta: Radilo se o navodnom zlostavljanju tj. mobingu podnositeljice zahtjeva. Svaki je incident prijavljivala, no nije bilo nikakve reakcije.

Utvrđena je povreda čl. 8. Konvencije od strane Crne Gore. Manjkava primjena građanskih i kaznenih zakona jer sudovi nisu uzeli u obzir cjelokupni kontekst (svaki incident su sagledavali zasebno, a potpuno su zanemarili činjenicu povoda odnosno činjenice da je podnositeljica zahtjeva nastupala kao zviždačica)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZNAČAJ PRESUDE ESLJP -AU PREDMETU ŠPADIJER PROTIV CRNE GORE

- Država ima obvezu uspostaviti DJELOTVORNU ZAŠTITU

U Crnoj Gori su bili na snazi zakoni po kojima je mogla tražiti zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu, međutim isti moraju biti primjenjivi i u praksi.

- Način na koji su postojeći mehanizmi primijenjeni u konkretnim okolnostima je manjkava i stoga predstavlja povredu čl. 8. konvencije

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU: PREDMET C. PROTIV RUMUNJSKE

predmet C. protiv Rumunjske (47358/20, 30. kolovoza 2022.)

Činjenice predmeta: Ovaj se predmet odnosio na seksualno uznemiravanje na radnom mjestu.

Sud nije ulazio u pitanje da li je upravitelj podnositeljicu zahtjeva seksualno uznemiravao, već je utvrdio da je istraga tog slučaja sadržavala značajne nedostatke i stoga predstavlja povredu čl. 8.

Iako su nadležna tijela prihvatila da se upravitelj ponašao sukladno navodima podnositeljice zahtjeva, smatrala su da isto ne predstavlja seksualno uznemiravanje iako nisu valjano obrazložila zbog čega donose takav zaključak. Osobito nisu uzela u obzir razliku s pozicije moći u položaju podnositeljice i upravitelja, te su u provođenju istrage podnositeljicu dodatno viktimizirali.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Značaj presude ESLJP -a u predmetu C. protiv Rumunjske

- Europski sud seksualno uznemiravanje na radnom mjestu gleda kao psihološki rizik (kao što je i stres, uznemiravanje i dr.) i kao prijetnju ljudskom dostojanstvu.
- Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu je stoga pitanje zaštite na radu i kao takvo treba biti tretirano i prevenirano
- Potvrđuje da se seksualno uznemiravanje na radnom mjestu ako dosegne traženi prag ozbiljnosti može utužiti prema čl. 8. Konvencije
- nedostatak praktične primjene predviđenih zaštitnih mehanizama u radnim odnosima može predstavljati povredu
- Nužno je ustanoviti interne procedure, uz zaštitu prava na privatnost podnositelja i prava da ga se pritom ne viktimizira

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Utjecaj prakse ESLJP -a na nacionalnu zakonsku regulativu zaštite od psihičkog nasilja

- Nije dovoljno imati usvojene zakone i uspostavljene procedure: oni se moraju u svakom konkretnom slučaju moći efikasno ostvariti i biti djelotvorni
- Psihička bolest uzrokovana okolnostima na radnom mjestu jest profesionalna bolest i kao takva treba biti tretirana
- Države moraju poduzeti sve da bi zaštitile radnika od psihičkog nasilja na radnom mjestu (Dolopoulos)
- Pritom se treba uzeti u obzir cijeli kontekst (Špadijer)
- Prijavitelja se ne smije dodatno viktimizirati (C.)

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- Ako su postojale sve zakonom predviđene mjere, a u konkretnom slučaju radnik ipak nije interno bio zaštićen, to mora prije svega ispraviti država
- Državna vlast (sudovi, inspekcija) mora pritom sagledavati i tumačiti širi kontekst, a ne samo gledati da li je poslodavac imao donesene interne procedure
- Srž je kako su se u konkretnom slučaju praktično primjenjivali predviđeni zaštitni mehanizmi
- U suprotnom radnik može tražiti zaštitu i od Europskog suda

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

PROCJENA RIZIKA I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA U SEKTORU OBRAZOVANJA

Kristina Štimac, Marko Štajner, Damir Đurđević, Bruno Štajner

STRUČNI PODACI O AUTORU

Kristina Štimac , struč.spec.ing.sec .

Hrvatska, Zagreb

ZITEL EURO CONTROL d.o.o.

E-mail: kristina.stimac@zitel.hr

Preddiplomski stručni studij zaštite na radu – smjer zaštita na radu

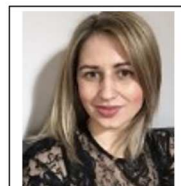
Specijalistički diplomski stručni studij zaštite na radu – smjer zaštita okoliša

Stručni ispiti: stručnjak za zaštitu na radu, odgovorna osoba za zaštitu od požara

Zaposlenje: 8 godina radnog staža

Član udruga za ZNR

Stručni i znanstveni interes: zaštita na radu, zaštita od okoliša



Marko Štajner, mag.ing.mech.

Hrvatska, Zagreb

ZITEL EURO CONTROL d.o.o.

E-mail: marko@zitel.hr

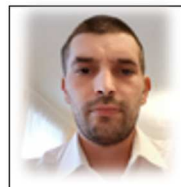
Magistar strojarstva, sveučilišni prvostupnik elektrotehnike

Zaposlenje: 20 godina radnog staža

Autor i koautor stručnih radova

Član udruga za ZNR

Stručni i znanstveni interes: zaštita na radu, zaštita od požara, obrazovanje odraslih



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STRUČNI PODACI O AUTORU

Damir Đurđević, mag.ing.el.

Hrvatska, Osijek

Zaposlenje: Zaštitainspekt d.o.o.

E-mail: damir.durdevic@zastitainspekt.hr

Magistar inženjer elektrotehnike

Radni staž: 23 godine

Članstvo i funkcije u stručnim organizacijama.

- Hrvatska komora inženjera elektrotehnike – Ovlašteni inženjer elektrotehnike
 - Hrvatska akreditacijska agencija – Član radne skupine laboratorija za ispitivanje zraka
- Stručni i znanstveni radovi. Istraživački projekti.



mr.sig. Bruno Štajner

Hrvatska, Zagreb

Zaposlenje: u mirovini

E-mail: bruno@zitel.hr

Magistar sigurnosti (Visoka škola za sigurnost, Zagreb)

Diplomirani inženjer sigurnosti (Visoka škola za sigurnost, Zagreb)

Inženjer sigurnosti (Viša tehnička škola za sigurnost na radu i zaštitu od požara, Zagreb)

Autor i koautor većeg broja stručnih radova i priručnika

Član udruga za ZNR

Stručni i znanstveni interes: zaštita na radu



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Uvod



- Psihosocijalni rizici i stres povezan s poslom među najvećim su izazovima za sigurnost i zdravlje na radu. Oni znatno utječu na zdravlje pojedinaca, organizacije i nacionalna gospodarstva
- Upravljanje stresom nije samo moralna obveza i dobro ulaganje za poslodavce, već je i pravni prioritet određen u Okvirnoj direktivi 89/391/EEZ kao i okvirnim sporazumima socijalnih partnera o stresu povezanim s radom te uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu
- Smatra se da se psihosocijalnim rizicima i stresom na radu može upravljati kao i bilo kojim drugim rizicima za zdravlje i sigurnost na radnom mjestu
- Psihosocijalni rizici u obrazovanju odnose se na faktore ili okolnosti koji mogu utjecati na mentalno i emocionalno zdravlje učitelja, učenika i osoblja u obrazovnim ustanovama

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakonska regulativa

Europska Unija



- Na razini EU prepoznata je važnost uvođenja mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu. Postavljen je pravni prioritet određen **Okvirnom direktivom 89/391/EEZ o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu** koja se usmjerava na poticanje uvođenja preventivnih mjera s ciljem poboljšanja uvjeta u radnoj okolini kako bi se doprinijelo sigurnosti i očuvanju zdravlja radnika na radnom mjestu
Uz Okvirnu direktivu, donesen je i niz pojedinačnih direktiva usredotočenih na posebne aspekte sigurnosti i zdravlja na radu, uključujući i psihosocijalne rizike i stres na radu. Važan dokument u ovom području je i **Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu** europskih socijalnih partnera iz 2004. godine, a kojem je u cilju osigurati poslodavcima i radnicima okvir za prepoznavanje i sprječavanje ili upravljanje problemima stresa na radnom mjestu. **Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu** 2007. godine donesen je s ciljem podizanja svijesti o neprihvatljivosti uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu te pruža okvir aktivnosti za prepoznavanje, sprječavanje i rješavanje problema uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zakonska regulativa

Republika Hrvatska



- Procjena rizika obavezno uključuje i procjenu psihosocijalnih rizika
Na razini nacionalnog zakonodavstva **Zakon o zaštiti na radu NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18** (čl. 51 i 52) propisuje obaveze poslodavaca u vezi sa stresom na radu ili u vezi s radom te obaveze radnika i njihovih predstavnika s ciljem sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu
Pravilnikom o izradi procjene rizika NN 112/14, NN 129/2019 - izmjene i dopune, kao obavezni sadržaji obuhvaćeni procjenom rizika navode se i psihofizički naponi
- **Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu NN 73/21** - mjere, pravila, postupci i aktivnosti zaštite na radu radnika koji su izloženi statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Radno okruženje, stres i zdravlje na radnom mjestu

<i>Radno okruženje, stres i zdravlje na radnom mjestu su ključni faktori koji utječu na dobrobit i produktivnost zaposlenika</i>	<ul style="list-style-type: none">• Fizičko okruženje: Kvaliteta radnog mjesta, osjetljenje, zrak, temperatura i ergonomija igraju važnu ulogu u doživljaju radnog okruženja• Organizacija: Kako je organizirana radna površina i dostupnost potrebne opreme i materijala također utječe na produktivnost i dobrobit
<i>Stres na radnom mjestu</i>	<ul style="list-style-type: none">• Radni uvjeti: Stres može biti posljedica visokog tempa rada, prekomjernog opterećenja, dugih radnih sati i zahtjevnih rokova• Međuljudski odnosi: Konflikti, mobing i loši odnosi s kolegama ili nadređenima mogu uzrokovati stres
<i>Zdravlje na radnom mjestu</i>	<ul style="list-style-type: none">• Fizičko zdravlje: Dugotrajno izlaganje stresu na radnom mjestu može negativno utjecati na tjelesno zdravlje, povećavajući rizik od bolesti poput hipertenzije, srčanih problema i problema sa spavanjem• Mentalno zdravlje: Radni stres može uzrokovati anksioznost, depresiju i izgaranje na poslu

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Fizičko i psihičko nasilje u sektoru obrazovanja

Fizičko i psihičko nasilje u sektoru obrazovanja predstavljaju ozbiljne probleme koji utječu na učitelje, učenike, osoblje škole i cjelokupno obrazovno okruženje

Fizičko nasilje u sektoru obrazovanja:

- Napadi na učitelje i osoblje: Učitelji i osoblje škole mogu biti izloženi fizičkim napadima od strane učenika ili njihovih roditelja
- Vandalizam: Oštećenje školske imovine ili osobne imovine učitelja i osoblja može biti oblik fizičkog nasilja



Psihičko nasilje u sektoru obrazovanja:

- Vrijeđanje i ponižavanje: Učitelji, učenici ili osoblje škole mogu biti izloženi verbalnom nasilju, vrijeđanju i ponižavanju
- Cyberbullying: Moderna tehnologija omogućava i cyberbullying, koji se često proširuje putem interneta i društvenih medija
- Stres i pritisak: Učitelji i učenici mogu biti izloženi stresu i pritisku koji proizlazi iz akademske konkurencije, testiranja i prevelike obaveze



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Radni zahtjevi i visokorizične aktivnosti

Radni zahtjevi i visokorizične aktivnosti u sektoru obrazovanja mogu varirati ovisno o specifičnom okruženju, poslovima i odgovornostima unutar obrazovnih ustanova

Radno vrijeme: Radno vrijeme u obrazovanju može biti izazovno, s potrebom za radom izvan redovnih sati, uključujući pripremu lekcija i sudjelovanje u izvannastavnim aktivnostima

Komunikacija: Zaposlenici u obrazovanju moraju često komunicirati s učenicima, roditeljima, kolegama i nadređenima, što može biti izazovno, posebno u slučajevima konflikata ili teških razgovora



Rad s raznolikom skupinom učenika: Učitelji se suočavaju s izazovom prilagođavanja nastave različitim potrebama učenika, uključujući one s posebnim potrebama, učenike koji uče na različite načine i učenike iz različitih kultura

Nastavno opterećenje: Učitelji i profesori često suočavaju s visokim nastavnim opterećenjem, uključujući pripremu predavanja, ocjenjivanje, upravljanje učenicima i roditeljima

Visokorizične aktivnosti:

Visokorizične aktivnosti uključuju zadatke, procese ili okolnosti na radnom mjestu koji nose veći potencijal za ozljede, štetu ili zdravstvene probleme

Fizička sigurnost: Učitelji i osoblje obrazovnih ustanova mogu se suočiti s rizicima od fizičkih napada ili nasilja od strane učenika ili drugih pojedinaca

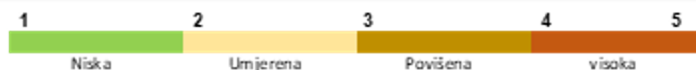
Psihosocijalni rizici: Psihosocijalni rizici uključuju stres, iscrpljenost, emocionalni pritisak i konflikte koji proizlaze iz obavljanja poslova učitelja i administrativnog osoblja

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Procjena rizika, prevencija i zaštita

- Procjena rizika za obrazovni sektor, s posebnim fokusom na psihosocijalne rizike, zahtijeva dodatnu analizu i pristup. Psihosocijalni rizici uključuju sve čimbenike koji mogu utjecati na mentalno i emocionalno zdravlje učitelja, učenika i osoblja u obrazovnim ustanovama.
- Za potrebe procjene psihosocijalnih rizika radnici popunjavaju upitnik koji se sastoji od 7 kategorija izvora stresa na radu s pripadajućim pitanjima.
- Prosječni rezultat u svakoj kategoriji računa se tako da se zbroj svih odgovora unutar svake kategorije podijeli s brojem pitanja u toj kategoriji i upiše na odgovarajuće mjesto u upitniku.

- Prosječni rezultati unutar kategorija govore o razinama izloženosti stresu koja proizlazi iz određene kategorije. U upitniku se nalazi i skala nesigurnosti posla kao mjera posebnog rizika. Za skalu se također računa prosječni rezultat.
- Dobiveni rezultati interpretiraju se u odnosu na niže navedenu skalu. Povišene i visoke razine stresa u pojedinim kategorijama ukazuju na potrebu provođenja mjera prevencije s ciljem smanjivanja razina stresa na radnom mjestu.



RAZINA STRESA

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Procjena rizika, prevencija i zaštita

Vjerojatnost

Prosječni rezultat predstavlja mjeru vjerojatnosti izloženosti psihosocijalnim rizicima na radnim mjestima. Prosječni rezultat očitava se unutar 3 kategorije vjerojatnosti

Malo vjerojatno	Prosječni rezultat < 3
Vjerojatno	Prosječni rezultati između vrijednosti 3 i 4
Vrlo vjerojatno	Prosječni rezultat ≥ 4

Posljedice (veličina posljedica – štetnosti)

Veličina posljedice računa se prema postotku odgovora u kategoriji **posljedica A**.

Mala posljedica	Odgovor A > 70% radnika
Srednja posljedica	Odgovor A između 50 i 70% radnika
Velika posljedica	Odgovor A < 50% radnika

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Mjere prevencije

Mjere prevencije od fizičkog i psihičkog nasilja u sektoru obrazovanja igraju ključnu ulogu u stvaranju sigurnog i poticajnog okruženja za učitelje, učenike i osoblje škola

Prevencija od fizičkog nasilja:

- Razvoj i provedba sigurnosnih politika
- Sigurnosna obuka
- Nadzor i sigurnost objekata
- Suradnja s lokalnim vlastima i zajednicom



Prevencija od psihičkog nasilja:

- Obrazovanje i osvješćivanje
- Programi poticanja na pozitivno ponašanje
- Mentorstvo i podrška.
- Socijalni rad i psihološka podrška
- Protokoli za prijavu i postupanje
- Promicanje tolerantnog okruženja
- Uključivanje roditelja i zajednice

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Dokumentiranje procjene

Identifikacija rizika:

- Izraditi popis svih potencijalnih izvora fizičkog i psihičkog nasilja u vašoj obrazovnoj ustanovi. Utvrditi tko bi mogao biti izložen rizicima, uključujući učitelje, učenike, osoblje i druge učesnike.

Procjena rizika:

- Utvrditi ozbiljnost svakog identificiranog rizika i vjerojatnost da se rizici ostvare. Procijeniti moguće posljedice nasilja, uključujući ozljede, psihičke traume i gubitak povjerenja u školsko okruženje.

Identifikacija sigurnosnih mjera:

- Izraditi popis sigurnosnih mjera koje će se poduzeti kako bi se smanjio rizik i spriječilo nasilje. To uključuje:
 - Politike i procedure za prevenciju nasilja.
 - Obuku osoblja o prepoznavanju, prijavljivanju i sprječavanju nasilja.
 - Sigurnosne postupke i protokole za postupanje u slučaju nasilja.
 - Mjere zaštite fizičke sigurnosti školskih objekata.

Razvoj plana djelovanja:

- Na temelju identificiranih rizika i sigurnosnih mjera, razviti plan djelovanja koji opisuje korake koji će se poduzeti za prevenciju nasilja i reakciju na incidente. Planirati kako će se implementirati sigurnosne mjere i osigurati obuku svih zaposlenika.

Obuka i svijest:

- Dokumentirati obuku zaposlenika o sigurnosnim postupcima, prepoznavanju znakova nasilja i obvezama prijavljivanja incidenata. Provoditi programe osvješćivanja o prevenciji nasilja za učenike i njihove roditelje.

Kontinuirano praćenje i evaluacija:

- Redovito pratiti provedbu sigurnosnih mjera i prikupljajte podatke o incidentu nasilja. Periodički procjenjivati učinkovitost u mjera prevencije i djelovanja te ih, ako je potrebno, prilagoditi.

Izveščivanje i dokumentiranje incidenata:

- Dokumentirati sve incidente fizičkog i psihičkog nasilja, uključujući datum, vrijeme, mjesto i sve relevantne detalje. Zabilježiti reakciju škole na svaki incident, uključujući poduzete korake zaštite i postupke prijave.

Konzultacije i suradnja:

- Suradnja s lokalnim vlastima, policijskim organima i drugim relevantnim agencijama kako bi se radilo na prevenciji nasilja i rješavanju problema.

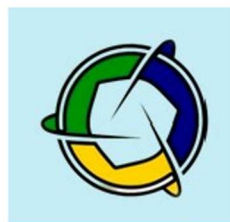
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Zaključak



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

**EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER**



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

**VODIČ ZA IZRADU AKTA O PROCJENI RIZIKA U BOSNI I
HERCEGOVINI**

Nerkez Redžić dipl.el.ing

STRUČNI PODACI O AUTORU

Nerkez Redžić, dipl.el.ing.

Sarajevo, Bosna i Hercegovina



Diplomirao na Elektrotehničkom fakultetu Univerziteta u Sarajevu. Dugi niz godina radio u organizacijama poslovnog sistema Energoinvest Sarajevo, a od 1996.godine u Inženjeringu za elektroenergetiku. Sistemima upravljanjabavi se od 1998. godine i to od rada na uvođenju sistema, auditiranja, vođenja sistema upravljanjana projektima, evaluacije drugih kompanija, konzalterskih usluga, do funkcije predstavnika rukovodstva za integralne sisteme upravljanja Pripremao i kontrolisao kompletnu dokumentaciju integralnog sistema upravljanja na projektima. Dodatno obrazovanje sticao na brojnim seminarima u zemlji i inostranstvu posebno iz oblasti upravljanja kvalitetom, upravljanjazaštitom okoline i upravljanjazaštitom zdravljai sigurnostina radu. Radio na investicioni projektima u velikom broju zemalja Evrope, Azije i Afrike.

Učesnik više stručno-naučnih skupova i autor stručnih članaka

E-mail:nerkezz@yahoo.com

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

1. UVOD

- Procjenu rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini organizacija donosi zbog zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih lica koja su izložena, i zbog očuvanja poslovnog i proizvodnog procesa organizacije.
- Procjena rizika je korak od suštinske važnosti u prevenciji povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti vezanih uz rad.
- Iako je donešen poslije direktive EU 89/391 koja snažno apostrofira procjenu rizika, Zakon o zaštiti na radu 22/90 RBiH direktno ne govori o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini. Međutim indirektno, da. Mnoge aktivnosti propisane ZNR 22/90 ne mogu se provesti bez procjene rizika.
- Zakoni koji su nadomjestili postojeći zakon snažno se fokusiraju na procjenu rizika i procjena rizika postaje obvezujuća.
- U svakom slučaju treba zakonodavca pohvaliti jer je realno napravljen pozitivan pomak u ovoj oblasti.
- Međutim, propisano je potrebno pravilno primijeniti u praksi.
- Kod izrade i vođenja akta o procjeni rizika pojaviti će se problemi sa velikim brojem podataka koji su promjenljivi u realnim situacijama i nedostatkom stručnog kadra.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

2. DEFINICIJE

- Radno mjesto (ZNR Sl. glasnik BD BiH br.20/2013 ; 7/2021)
Radno mjesto je mjesto namijenjeno za obavljanje poslova kod poslodavca u objektu ili na otvorenom kao i na privremenim i pomoćnim gradilištima , objektima , uređajima, saobraćajnim sredstvima i sl. u kojem radnik boravi ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca.
- Radna sredina (ZNR Sl.glasnik BD BiH br. 20/2013; 7/2021)
Radna sredina jeste prostor u kojem se obavlja rad i koji uključuje radno mjesto, radne uslove, radne postupke i odnose u procesu rada.
- Štetnost (ZNR Sl.novine F BiH br.79/20)
Štetnosti su hemijske, biološke i fizičke štetnosti,koje mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika i drugih lica koja su im izložena.
- Opasnost (ZNR Sl.glasnik RS BiH br. 1/2008; 13/2010)
Opasnost je okolnost ili stanje koje može ugroziti zdravlje ili izazvati povredu radnika.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

3. ZAKONSKA REGULATIVA U BOSNI I HERCEGOVINI

- Pravni osnov za izradu akta o procjeni rizika u Bosni i Hercegovini:

- Zakon o zaštiti na radu

Sl.glasnik RS BiH br. 1/2008 i 13/2010

- Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu

Sl.glasnik Brčko distrikta BiH br.20/2013 i 7/2021

- Zakon o zaštiti na radu

Sl.novine F BiH 79/20

- Pravilnik o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini

Sl.glasnik RS BiH br.66/2008

- Pravila o procjeni rizika

Sl.novine F BiH 23/21

- I ostali zakoni, pravilnici i standardi koji uređuju pitanja zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu i u radnoj sredini.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

4. KO VRŠI PROCJENU RIZIKA?

- Prema Zakonu o zaštiti na radu (Sl.novine FBiH 79/20) i Pravilu o procjeni rizika (Sl.novine FBiH 23/21):

Procjenu rizika vrši organizacija ili ovlaštena organizacija za procjenu rizika.

- Prema Zakonu o zaštiti na radu (Sl. glasnik RS BiH br.1/2008 i 13/2010) i Pravilniku o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini (Sl. glasnik RS BiH br. 66/2008):

Procjenu rizika vrši organizacija sa službom medicine rada ili ovlaštena organizacija za procjenu rizika.

- Prema Zakonu o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu (Sl.glasnik Brčko distrikta BiH br.20/2013 i 7/2021)

Procjenu rizika vrši ovlaštena organizacija, a organizacije koje obavljaju djelatnosti trgovine, ugostiteljstva i turizma, zanatskih i ličnih usluga, finansijko-tehničkih i poslovnih usluga, obrazovanja, nauke i informacija, zdravstvene i socijalne zaštite i koje imaju do dvadeset zaposlenih uz ljekara medicine rada, mogu same da vrše procjenu rizika.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

5. OVLAŠTENE ORGANIZACIJE ZAPROCJENU RIZIKU U BiH

No	Nazivi grad	No	Nazivi grad
1	Alfa i omega zaštite, d.o.o., Brčko	16	Multilab, d.o.o., Tuzla
2	Bimal, d.d., Brčko	17	Plava medical group, Tuzla
3	Delta zaštita, d.o.o., Banja Luka	18	Proving, d.o.o., Sarajevo
4	Eltron, d.o.o., Banja Luka	19	Protehna, d.o.o., Modriča
5	Esta, d.o.o., Busovača	20	Sailo inženjering, d.o.o., Banja Luka
6	Firing, d.o.o., Visoko	21	SBO inženjering, d.o.o., Doboj
7	Granulo-re, d.o.o., Sarajevo	22	Tehnologija i zaštita, d.o.o. Doboj
8	Im fire security, d.o.o., Banja Luka	23	Tehnološki eko centar, d.o.o., Brčko
9	Inproz institut d.o.o., Tuzla	24	Tehnička zaštita, d.o.o., Doboj
10	Institut za sigurnost i okoliš, d.o.o., Tuzla	25	Tehnozaštita, d.o.o., Mostar
11	Institut za zaštitu, ekologiju i obrazovanje, Tuzla	26	TQM, d.o.o., Lukavac
12	Javna ustanova zavod za medicinu rada, Zenica	27	Vatrosistemi, d.o.o., Sarajevo
13	Monsun, Lukavac	28	Zagrebinspekt, d.o.o., Mostar
14	Mikar, d.o.o., Doboj	29	Zavod za medicinu rada KS, Sarajevo
15	Multitech-inženjering, d.o.o., Zenica	30	Zep-ing, d.o.o., Tuzla

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

6. AŽURIRANJE AKTA O PROCJENI RIZIKA

- Akt o procjeni rizika u svakom trenutku treba biti ažuriran, odnosno mora odgovarati postojećim rizicima i faktičkom stanju u organizaciji.
- Akt o procjeni rizika ažurira se u sljedećim situacijama:
 - U slučaju promjene rizika u procesu rada;
 - Nakon kolektivne povrede;
 - Nakon smrtno i teške povrede na radu;
 - Kad mjere za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje ne odgovaraju procijenjenom stanju;
 - U slučaju da to naredi nadležni inspektor;
 - Istekom roka od tri godine i kad postoji mogućnost i način unapređenja (Pravilnik koji važi u RS BiH).
- U slučaju promjene ostalih podataka koji su propisani aktom o procjeni rizika (obzirom da akt o procjeni rizika razmatra i radni proces organizacije).

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

7. AKT O PROCJENI RIZIKA U FORMI OBRAZACA

- Akt o procjeni rizika može se izraditi i u formi obrazaca ;
- Zbog lakše izrade i upravljanja podacima, napravljeno je 16 obrazaca koji sadržavaju 16 grupa zahtjeva zakonodavca;
- Obrasci moraju obuhvatati sve zahtjeve zakonodavca.
- Primjer obrasca:

Opći podaci o poslodavcu	
No	Podaci
a	Naziv, sjedište i adresa poslodavca
b	Djelatnost poslodavca
c	Ukupan broj zaposlenih
d	Način obavljanja poslova zaštite na radu kod poslodavca
e	Naziv ovlaštene organizacije koja provodi procjenu rizika
f	Podaci o kadrovima ovlaštene organizacije iz tačke e

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

8. LISTA OBRAZACA AKTA O PROCJENI RIZIKA

1. Opći podaci o poslodavcu
2. Opis tehničko-tehnološkog i radnog procesa
3. Opis sredstava i opreme lične zaštite
4. Organizaciona šema
5. Analiza organizacije rada
6. Prethodni podaci organizacije o povredama i bolestima
7. Prethodni podaci organizacije o aktivnostima vezanim za zaštitu na radu
8. Prethodni podaci organizacije o pregledima sredstava rada i ispitivanjima i ispitivanjima radne sredine
9. Opasnosti na radnom mjestu i u radnoj sredini
10. Štetnosti na radnom mjestu i u radnoj sredini
11. Vjerovatnoća nastanka povreda ili bolesti
12. Težina posljedice od povrede ili bolesti
13. Nivoi procjene rizika
14. Procjena rizika

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

8. LISTA OBRAZACA AKTA O PROCJENI RIZIKA

15. Mjere za otklanjanje, smanjenje ili sprečavanje rizika i prioriteta za otklanjanje
16. Lista radnih mjesta sa utvrđenim/neutvrđenim nivoom rizika.

U aktu o procjeni rizika u FBiH treba dodati još dva dokumenta – zahtjev prema ovlaštenoj organizaciji za izradu procjene na početku i izjavu poslodavca o primjenjivanju aktom propisanih mjera na kraju.

Plan sprovođenja procjene rizika i izjava poslodavca o primjenjivanju aktom propisanih mjera su sastavni dio dokumentacije o procjeni rizika u RSBIH.

Akt o procjeni rizika obavezno sadrži stranice pregleda revizija akta.

Obrasci, osim toga što usmjeravaju na redosljed kod izrade, podsjećaju i šta sve treba uraditi.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

9. OZNAČAVANJE OBRAZACA

- Akt o procjeni rizika organizacije u principu se označava u skladu sa procedurom organizacije o upravljanju dokumentima;
- Obrasci koji obuhvataju pojedine grupe zahtjeva zakonodavca imaju svoje nazive;
- U nekim slučajevima organizacija može da primijeni proceduru upravljanja dokumentima i za označavanje pojedinih obrazaca.
- Jednostavan primjer označavanja dokumenta (zaglavlje):

	Ime i prezime	Potpis	Datum	Naziv i broj dokumenta	Revizija/datum
Odobrio:					
Uspostavio:					
Izradili:					

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

10. PREGLED REVIZIJA AKTA O PROCJENI RIZIKA

- Akt o procjeni rizika treba da sadrži stranice sa pregledom revizija procjene rizika;
- Pregledom revizija postiže se uvid i kontrola nad aktom o procjeni rizika.
- Primjer kako bi mogla da izgleda stranica - pregled revizija:

Pregled revizija			
No	Datum	Opis revizije	Odobrio

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

11. KAKO POSTUPATI DO IZRADE AKTA O PROCJENI RIZIKA

- U vremenu do izrade akta o procjeni rizika u organizaciji, koji je suštinski prvi korak u procesu uspostavljanja sistema zaštite zdravlja i sigurnosti u organizaciji, potrebno je učiniti sve što je moguće vezano za procjenu rizika obzirom na realne kapacitete organizacije;
- Treba proučavati kako slične organizacije u svijetu rade procjenu rizika;
- Treba proučavati materijale međunarodnih i nacionalnih organizacija kao što su EU-OSHA, MOR, IOSH i sl. vezane za procjenu rizika;
- Uraditi neku jednostavniju procjenu poput primjera iz 2014. koju preporučuje MOR;
- Procjenu MOR-a treba smatrati samo prelaznom varijantom koja može poslužiti kao osnov za druge aktivnosti na podizanju sistema zaštite zdravlja i sigurnosti na radu dok se ne izradi akt o procjeni rizika u skladu sa važećim zakonima i pravilnicima.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

12. PRIMJER VODIČAZAPROCJENU RIZIKAMOR -a

- Vodič u pet koraka MOR -a
- KORAK 1 Identificirati opasnost
- KORAK 2 Utvrditi ko može biti u opsnosti i kako
- KORAK 3 Ocijeniti rizik- identificirati i odlučiti o mjerama kontrole sigurnosnog i zdravstvenog rizika
- KORAK 4 Evidentirati ko je zadužen za sprovođenje koje mjere kontrole i vremenski okvir
- KORAK 5 Evidentirati nalaze, nadgledati i revidirati procjenu rizika i ažurirati kada je potrebno.

Primjer tabele procjene rizika:

Organizacija			Revizija: Datum:	
KORAK 1	KORAK 2	KORAK 3	KORAK 4	KORAK 5
Procjenu uradio:			Potpis:	

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

13. ZAKLJUČAK

- U Bosni i Hercegovini postoji zakonska regulativa koja nalaže obavezu procjene rizika u organizaciji.
- U Bosni i Hercegovini nema dovoljno ovlaštenih organizacija za izradu akta o procjeni rizika. Prisutna je ogromna disproporcija između ukupnog broja organizacija i organizacija ovlaštenih za procjenu rizika.
- Neophodna je šira akcija (recimo na nivou Ministarstava) na prevazilaženju ovog problema.
- Svaka organizacija mora da usvaji bar elementarna znanja vezano za procjenu rizika kako bi mogla da razvija sistem zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.
- Do izrade akta o procjeni rizika moguće je napraviti neko jednostavnije prelazno rješenje.
- Takva procjena rizika treba biti:
jednostavna – pregledana – dostupana – ažurirana.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

**PSIHOSOCIJALNI RIZICI I SIGURNOST NARADU – NOVI PRISTUP
PRIMJENOM ISO 45003:2021**

dr. sc. Darko Palačić, dr. sc. Luka Leško DBA

STRUČNI PODACI O AUTORU

dr. sc. Darko Palačić, prof.struč. stud.

Hrvatska, Zagreb
Veleučilište studija sigurnosti
E-mail: darko@vss.hr

Doktor tehničkih znanosti, zaštita na radu
(Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu, 2015.)
Magistar društvenih znanosti, polje informacijske znanosti
(Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike u Varaždinu, 2006.)
Magistar sigurnosti (Visoka škola za sigurnost, Zagreb, 2003.)
Diplomirani inženjer sigurnosti (Visoka škola za sigurnost, Zagreb, 2001.)
Inženjer sigurnosti (Visoka škola za sigurnost, Zagreb, 2000.)

Ostale edukacije Lead auditor ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO/IEC 27001, ISO 22301, ISO 37001,
ISO 50001, ISO 20000, Lead risk manager, CMKS

Predstojnik katedre za zaštitu na radu na Veleučilištu studija sigurnost, dio SSBM-eve
Vlasnik PHD Consultor d.o.o. Ukupno 36 godina radnog staža.

Autor i suautor 138 znanstvenih i stručnih radova, od čega 2 monografije i 2 priručnika. Sudjelovao u 3
istraživačka projekta.

Član Europskog društva inženjera sigurnosti.

Član Programskog odbora Međunarodne znanstvenostručne Konferencije „Menadžment i sigurnost
M&S”

Dobitnik Priznanja za postignuća u zaštiti života i zdravlja radnika na radu te unaprjeđivanje sustava zaštite
na radu, Republika Hrvatska, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2020.

Stručni i znanstveni interes: sigurnost, rizici, sustavi upravljanja.



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STRUČNI PODACI O AUTORU

dr. sc. Luka Leško, DBA, znanstveni suradnik, pred.

Hrvatska, Zagreb
Veleučilište studija sigurnosti
E-mail: luka@vss.hr



Doktorat Sveučilišta u Zagrebu, Kineziološki fakultet
Doktorat poslovne struke pri Swiss School of Business and Management Geneva

Dekan Veleučilišta studija sigurnosti (dio SSBM Geneva)

Obnašao dužnost direktora operative Odbora za sport Europskih sveučilišnih igara Zagreb-Rijeka 2016, najmasovnijega sportskog natjecanja održanog u RH, a potom vodio znanstveni odjel na razvoju jedne od deset najboljih svjetskih inovacija u području sporta, koju je prezentirao u Rio de Janeiru u sklopu Olimpijskih igara, a koju je razvila tvrtka iz Bostona, Massachusetts.

Usavršavao se, između ostaloga, pri Europskoj komisiji, UN Akademiji, Međunarodnoj olimpijskoj akademiji te Project Management Institutu odnosno Alfred State College of Technology New York.

Stručni znanstveni radovi: 50+

Članstvo i funkcije u stručnim organizacijama Hrvatsko društvo za Ujedinjene Narode, Hrvatska asocijacija za sportski menadžment, Međunarodna olimpijska akademija

Stručna priznanja i nagrade: Autorska knjiga „Sport i nacionalna sigurnost: Terorizam, špijunaža i korupcija u nogometu i ostalim sportovima“ proglašena najboljom hrvatskom znanstvenom knjigom iz područja sigurnosti u 2020. godini te nominirana za nagradu Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti za najviša znanstvena dostignuća koja predstavljaju iznimno trajno značenje za Republiku Hrvatsku; Najbolji doktorand fakulteta u pisanog generacije

Stručni znanstveni interes: Sigurnost i obrambena znanost

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

Psihosocijalni rizici i stres vezan uz rad spadaju među najzahtjevnija pitanja sigurnosti i zdravlja na radu.

Značajno utječu na zdravlje pojedinca, organizaciju i nacionalnu ekonomiju.

Psihosocijalni rizici proizlaze iz lošeg dizajna rada i radnog mjesta, organizacije i upravljanja radom, te lošeg društvenog konteksta rada.

Radni uvjeti koji dovode do psihosocijalnih rizika:

- pretjerana radna opterećenja
- konflikti zahtjevi i nedostatak jasnoće zadatka
- nedostatak uključenosti u donošenje odluka koje utječu na radnika i nedostatak utjecaja na način na koji se posao obavlja
- loše vođena organizacijska promjena, nesigurnost posla
- neučinkovita komunikacija, nedostatak podrške menadžmenta ili kolega
- psihičko i seksualno uznemiravanje, nasilje treće strane.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

Psihosocijalni rizici mogu rezultirati negativnim psihološkim, fizičkim i društvenim ishodima kao što su stres povezan s poslom, izgaranje ili depresija.

Kada se promatraju kao organizacijski problem, a ne kao pojedinačni slučaj, psihosocijalni rizici i stres mogu se jednako kontrolirati kao i svaki drugi sigurnosni i zdravstveni rizik na radnom mjestu.

Psihosocijalne opasnosti sve se više prepoznaju kao glavni izazovi za zdravlje, sigurnost i dobrobit na poslu.

Psihosocijalni rizici povezani su s ekonomskim troškovima organizacija i društva.

Upravljanje stresom nije samo moralna obveza i dobro ulaganje za poslodavce, to je pravni imperativ utvrđen u The European Framework Directive on Safety and Health at Work (Okvirna direktiva 89/391/EEZ, 13.12.2021. zadnje ažuriranje), podržan okvirnim sporazumima socijalnih partnera o stresu na poslu te uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu.

Poslodavci imaju zakonsku odgovornost osigurati da se rizici na radnom mjestu pravilno procijene i kontroliraju.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ISO 45003 POVIJEST I RAZVOJ

- ISO 45003:2021 Upravljanje zdravljem i sigurnošću na radu - Psihološko zdravlje i sigurnost na radu - Smjernice za upravljanje psihosocijalnim rizicima
- ISO 45003 je standard smjernica za izgradnju sustava upravljanja, provedbu učinkovitih kontrola za uklanjanje ili upravljanje psihosocijalnim rizicima.
- Projekt izrade odobren 06.08.2018. (Technical Committee ISO/TC 283, Occupational health and safety management) - objavljeno 08.06.2021.
- ISO 45003 ne može funkcionirati niti se može implementirati u organizaciji koja nema ISO 45001:2018.
- 17 ciljeva UN -a globalno su priznati i ključni za postizanje održivog razvoja.
- ISO 45003 doprinosi sljedećim ciljevima: 3, 5, 8, 9, 10, 11 i 16.



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

PODRUČJE PRIMJENE

Norma ISO 45003:2021 daje smjernice za upravljanje psihosocijalnim rizikom unutar sustava upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu (OH&S) koji se temelji na ISO 45001.

Omogućuje organizacijama da spriječe ozljede povezane s radom i loše zdravlje svojih radnika i drugih zainteresiranih strana te promiču dobrobit (well-being) na poslu.

Primjenjiva je na organizacije svih veličina i u svim sektorima, za razvoj, implementaciju, održavanje i stalno poboljšanje zdravih i sigurnih radnih mjesta.



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

POJMOVI

Psihosocijalni rizik

- kombinacija vjerojatnosti pojave izloženosti opasnosti(ama) psihosocijalne prirode povezane s radom i ozbiljnosti ozljeda i lošeg zdravlja koji mogu biti uzrokovani tim opasnostima
- Napomena: opasnosti psihosocijalne prirode uključuju aspekte organizacije rada, društvene čimbenike na poslu, radnu okolinu, opremu i opasne zadatke.

Dobrobit (well-being) na poslu

- ispunjenje tjelesnih, mentalnih, socijalnih i kognitivnih potreba i očekivanja radnika vezanih uz njegov rad
- Napomena:
 - dobrobit na poslu također može pridonijeti kvaliteti života izvan posla.
 - dobrobit na poslu odnosi se na sve aspekte radnog života, uključujući organizaciju rada, društvene čimbenike na poslu, radnu okolinu, opremu i opasne zadatke.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

VODEĆI PRINCIPI

Ključni principi:

1. **Vodstvo i predanost:** Najviši menadžment treba biti posvećen stvaranju poticajne kulture na radnom mjestu i osiguravanju potrebnih resursa i podrške.
2. **Procjena rizika:** Potrebno je provoditi sustavnu procjenu psiholoških zdravstvenih i sigurnosnih rizika na radnom mjestu. To uključuje prepoznavanje stresora, potencijalnih opasnosti i utjecaja na dobrobit zaposlenika.
3. **Uključivanje radnika:** Zaposlenici bi trebali biti aktivno uključeni u proces prepoznavanja i rješavanja problema vezanih uz psihološko zdravlje i sigurnost.
4. **Integracija s postojećim procesima:** Norma naglašava integraciju psihološkog zdravlja i sigurnosti u postojeći sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću organizacije (ISO 45001) i druge relevantne procese.
5. **Prevenција i intervencija:** Organizacija treba poduzeti proaktivne mjere kako bi spriječila štete psihološkom zdravlju i dobrobiti zaposlenika.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

VODEĆI PRINCIPI

6. **Podizanje svijesti i obuka:** programi obuke i podizanja svijesti trebaju se osigurati radnicima na svim razinama kako bi se povećalo razumijevanje problema psihološkog zdravlja i sigurnosti te kako se njima pozabaviti.
7. **Kontinuirano poboljšanje:** Organizacija treba uspostaviti procese za kontinuirano poboljšanje psihološkog zdravlja i sigurnosti.
8. **Povjerljivost i privatnost:** važno je poštivati privatnost i povjerljivost pojedinaca kada se bavite problemima psihološkog zdravlja i sigurnosti. Zaposlenici bi se trebali osjećati sigurnima prijavljujući probleme bez straha od odmazde.
9. **Komunikacija:** Učinkovita komunikacija ključna je za promicanje psihološkog zdravlja i sigurnosti. Organizacija treba imati jasne kanale pomoću kojih radnici mogu prijaviti zabrinutost te dobiti informacije i podršku.
10. **Mjerenje i praćenje:** Organizacija treba uspostaviti pokazatelje i metriku za mjerenje učinkovitosti svojih inicijativa za psihološko zdravlje i sigurnost.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STRUKTURAI SO 45003

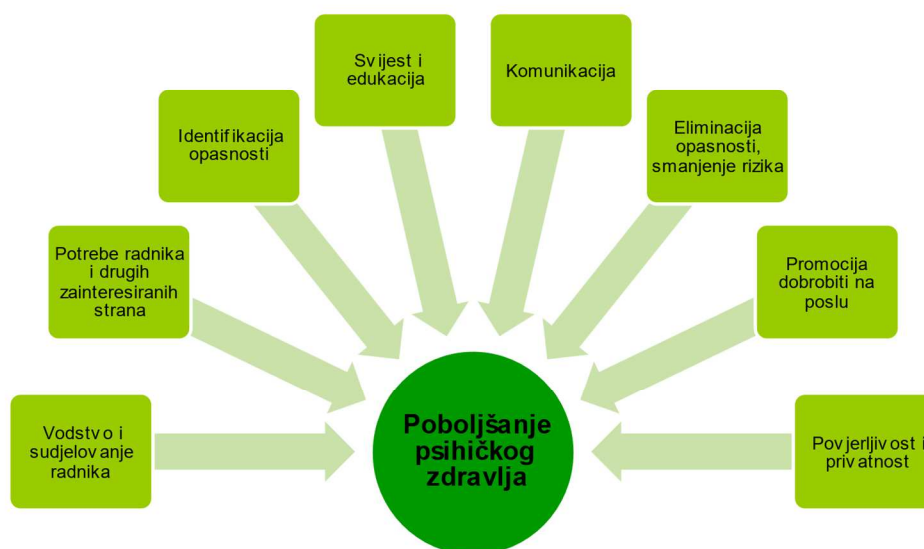
U skladu sa Annex L (do 2019 Annex SL):

1. Opseg
2. Normativne reference
3. Pojmovi i definicije
4. Kontekst organizacije
5. Vodstvo i sudjelovanje radnika
6. Planiranje
7. Podrška
8. Radni proces
9. Vrednovanje mjerljivih rezultata
10. Pobljšanje



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ISO 45003 – RAZVOJ SUSTAVA UPRAVLJANJA



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

KORISTI PRIMJENE

Za organizacije:

- visoka razina diskrecijskog napora
- viša razina performansi i poboljšane produktivnosti
- poboljšani proces zapošljavanja, raznolikosti, angažmana i zadržavanja
- povećanje angažmana radnika
- povećanje inovativnosti
- poboljšanje svijesti
- povećanje povjerenja
- poboljšanje otpornosti organizacije
- smanjenje odsutnosti s posla zbog stresa, izgaranja i depresije
- smanjenje troškova
- poboljšanje usklađenosti sa zakonskim i drugim zahtjevima.

Za pojedince:

- sigurno i zdravo radno okruže
- obavljanje radnih zadataka uz poticajne međuljudske odnose
- poboljšanje općeg zdravlja radnika
- ravnoteža između posla i života s prilikama za razvoj karijere i osiguranjem financijske sigurnosti.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

ISO 45003 nastao je za podršku tvrtkama sa sustavom upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu koji se temelji na ISO 45001.

Svaka organizacija može imati koristi od ove globalne najbolje prakse u rješavanju psihosocijalnog rizika za zdravlje i sigurnost.

ISO 45003 pomaže izgraditi pozitivno radno okruženje koje može pomoći u poboljšanju organizacijske otpornosti, poboljšanju performansi i produktivnosti.

Poboljšanjem performansi u području psihosocijalnih rizika za zdravlje i sigurnost organizacija doprinosi postizanju Globalnih ciljeva održivog razvoja (UN SDG) i poboljšava svoje ESG izvještavanje.



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/webinar:

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

**FIZIČKO I PSIHIČKO NASILJE NA RADNOM MESTU KAO PREDMET SUDSKOMEDICINSKOG
VEŠTAČENJA**

Ivona Milenković , Nela Milenković

STRUČNI PODACI O AUTORU

Ivona Milenković

Beograd, Srbija
Doktor medicine
E-mail: ivonamilenkovic94@gmail.com

doktorand, specijalizant interne medicine, Medicinski fakultet Beograd
KCV-Covid bolnica Mišeluk;
Opšta bolnica Pančevo ;
Nela Milenković, primarijus, specijalista medicine rada.



Milenkovic I. Plan za postupanje u slučaju pojave i širenja zarazne bolesti izazvane korona virusom i uloga službe medicine rada. Acta Medica Medianae 2023; vol 62(3)

Milenkovic I. Covid 19 i gojaznost . Apollinem Medicum et Aesculapium 2022; vol 20(4): 184 - 188.

Milenković I, Milenkovic N. Rezultati provere i implementacije sistema upravljanja zaštitom zdravlja i bezbednošću na radu kao sudski dokument kod veštačenja štete zbog povrede i oboljenja na radu . Zbornik radova, 18. konferencija sa medjunarodnim učešćem . Rizik i bezbednosni inženjering. Kopaonik, januar 2023. 130 -136.

Popović A, Stoilković S, Jovanović R, Milenković I, Stamenković S, Stoilkovic S. Sudskomedicinsko veštačenje štete nastale zbog povreda i oboljenja sportista. Svet rada 20 (2). str. 183-190.

UVOD

Od strane izabranog lekara, specijaliste medicine rada, traženo je ekspertizno mišljenje o postojanju eventualne opasnosti po život i zdravlje kao posledica prijavljenog zlostavljanja na radnom mestu na lični zahtev. Postupak je pokrenut protiv M. M. zaposlenog na poslovima smenovođe, šefa pogona B. S. i direktora E. S. Cilj rada je ukazati na ulogu lekara u procesu utvrđivanja mobinga na radnom mestu. Metod rada se zasniva na korišćenju zakonske regulative navedene u Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu ("Sl. Glasnik" RS br.36/2010) koji reguliše ovu oblast. Od izabranog lekara traženo je ekspertizno mišljenje o postojanju eventualne opasnosti po život i zdravlje kao posledica prijavljenog zlostavljanja na radnom mestu na lični zahtev. U okviru diskusije, izneti su stavovi autora o mestu i ulozi specijaliste medicine rada u proceni rizika i njegovoj praktičnoj implementaciji zasnovanoj na osnovu zakonskih regulativa i preporuka koje su date od strane Uprave za bezbednost. U zaključku se navodi da je u procesu veštačenja potrebno utvrditi da li postoji mobing na radnom mestu ili ne, lekar je dužan da u okviru obrade pacijenta odgovori na sledeća pitanja:

Dali postoji opasnost po život i zdravlje kao posledica prijavljenog zlostavljanja na poslu kako je navedeno u zahtevu;

Da li postoje bolesti u vezi sa radom ili profesionalne bolesti;

Da li je umanjena radna sposobnost;

Da li se radi o mobingu u konkretnom slučaju odluku donosi sud uz pomoć veštaka određene struke.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RAZMATRANJE DOKUMENTACIJE

Lični podaci pacijenta :

- Ime i prezime osiguranika: N.N.
- Dan, mesec, godina i mesto rođenja: 27. 7.1972.
- Mesto stalnog boravka i adresa: NN
- Naziv radne organizacije u kojoj radi: NN

RADNA ANAMNEZA

- Zanimanje: saradnik u kulturi;
- Radno mesto: programiranje;
- Radni staž: 8 god;
- Opis radnog mesta: Mehaničko utiskivanje; Funkcionalna kontrola; Programiranje procesora; Prijem radne dokumentacije; Proba ispravnosti programiranja i potvrđivanja od strane kontrole kvaliteta; Pripremanje šaržera i drugih pomoćnih alata za rad; Ulaganje procesora u uređaj, uključivanje proces programiranja i praćenje toka programiranja, obeležavanje programiranog procesora; Odlaganje programiranog procesora u šaržera i zatvaranje šaržera; Čišćenje opreme i radnog mesta u toku i na kraju smene

Pacijent izjavljuje da 8 godina radi u firmi, prve dve godine kao mehanički utiskivač, a ostalih godina radi na funkcionalnoj kontroli, kao programer. Uputila direktoru pismenu molbu 21. 10. 2013. da joj stvore uslovi za rad ili za promenu radnog mesta zbog pogoršanog zdravlja, da joj radno mesto bude dislocirano od promaje i da joj se omogući da koristi određeni uređaj za stabilizaciju vratnog dela glave. Šef joj uz dogovor sa direktorom dostavlja ponudu za izmenu ugovorenih uslova rada pod pretnjom otkaza ugovora o radu kao pravnom posledicom neprihvatanja ponude i zaključenja aneksa. Pod pritiskom i pretnjom otkaza prihvata ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu.

Šef postupa upravo obrnutoponudjenim aneksom menjaju se poslovi koje obavlja pa umesto poslova "mehaničko utiskivanje" obavlja poslove programiranja, poslovi koji zahtevaju sagnutost i savijenost glave i to satima u istom položaju, a bez mogućnosti da koristi aparat za stabilizaciju vratnog dela glave.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RAZMATRANJE DOKUMENTACIJE (IZJAVE)

IZJAVA PACIJENTA :

„ U vreme dok sam radila u hali , smenovođa mi je bio M. M. Za to vreme od njega sam doživela različite uvrede na račun fizičkog izgleda, težine Nakon mog odbijanja da se nađemo nasamo, komentari su se pooštrili, a vređanja postala češća. Spajao me je sa kolegom u trećoj smeni (napominjem da nikada nisam radila u trećoj smeni ,a tada sam bila u vezi koju je zlobnim i nepristojnim komentarima mogao da ugrozi), često je išao za mnom do WC-a I pritom mi govorio da je večera u 19 h a ne u 18 :40. Maltretirao me je da napravljene pregrade ponovo rasturim i opet ređam. Završila sam posao u 10 h, čekala da mi se popravi MUM 6N MAIN Eu aparat do 10 :30 h , nazvao me je lopovom i da kradem, mada sam ja imala satnicu za to vreme, a čekala sam da mi se aparat popravi. Šikaniranje se ogleda i u ismevanju odlaska u crkvu, prijavljivanje da ne dolazim na posao u nedelju a odlazim u crkvu, stalno je urlao na mene bez razloga, pretio otkazom, u više navrata mi je predlagao da mi sredi odlazak kod psihijatra. Unosio mi se u lice, drao se i nasrtao na mene kao da će me fizički napasti. Vređa je moje dostojanstvo . To se odrazilo na moje celokupno zdravstveno stanje zbog cega sam cesto odlazila kod zabranog lekara i dobijala adekvatnu terapiju i bolovanje,,

IZJAVA DIREKTORA :,,Radnica je neprestano na bolovanju i nije radila ni jedan dan od kada je dobila rešenje za novo radno mesto. Za sve to vreme kombinovana su bolovanja sa raznim dijagnozama (psihijatrijske, zbog bolova u vratu, prehlade, glavobolje itd.),,,

Direktor je mišljenja da je manipulirala bolovanjima, zbog toga je više puta tražena kontrola bolovanj filijale RZZO i uvek su bolovanja bila prekinuta od strane drugostepene komisije. Te vanredne kontrole redovna pojava za sve radnike koji su na dužim bolovanjima sa više dijagnoza, a ne važe samo za n. Direktor odgovorno tvrdi da je niko ne maltretira i zlostavlja na radu koji joj je ponuđen u skladu sa njenim kvalifikacijama i rešenjem nacionalne službe za zapošljavanje o njenoj invalidnosti .

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

RAZMATRANJE DOKUMENTACIJE (IZJAVE)

IZJAVA ŠEFA POGONA M. M: Šef programiranja u pogonu gde je N.N. raspoređena kao programer, izjavljuje da ne vidi nijedan element gde je zlostavljao imenovanu, niti je na bilo koji način psihički maltretirao. Što se tiče zahteva za promenu radnog mesta, on je usvojen od strane direktora i ponuđen imenovanoj bez namere da ona raskine ugovor o radu, niti da se šikanira. Izjavljuje da on odgovorno vrši svoju dužnost šefa i smenovođe, a toš to imenovana nije zadovoljna što joj je on nadređeni ne utiče na njegovu ponašanje prema njoj niti se ono razlikuje od ponašanja prema drugim pošljenicima. Šef izjavljuje da ona često ne izvršava svoje obaveze na radnom mestu do kraja, ne ispunjava normu, ponekad ostavlja radno mesto neočišćeno, a što joj je u opisu posla i na svaku njegovu sugestiju preti odlaskom na bolovanje zbog ugrožavanja njenog psihičkog i fizičkog zdravlja.

IZJAVA KOLEGA S POSLA: Kolege izjavlju da je ona dobra koleginica, da rade u pogonu u istoj smeni negde oko 6. godina i da je ona uvek ispunjavala poverene joj zadatke savesno I pokazivala inicijativu u radu. Veoma je kolegijalna i dok su radile u smeni drugog smenovođe bile su sa ostalima kompaktna radna celina do dolaska M. M. kada počinju prepirke i sukobi čime se narušavaju normalni uslovi za rad.

IZJAVA INSPEKTORA:,, Imenovana radi u klimatskim uslovima koji su zadovoljavajući za letnji i zimski period, ne podiže teret veći od 5 kg i radi poslove koji ne zahtevaju prinudni položaj tela. Inspektor konstatuje da to nije težak fizički rad na radnom mestu programiranje. Utvrđeno je da su na pomenutom radnom mestu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu,,

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

OBRADA PACIJENTA (MEDICINSKA DOKUMENTACIJA)

Medicinska dokumentacija

1. Specijalista medicine rada
2. Neurolog
3. Neuropsihijata
4. Neurohirurg
5. Internista
6. Psihijatar
7. Psiholog
8. Socioanamnestička obrada

Rezultat lečenja

Neurolog: EMN: Nalaz govornika proksimalnu leziju C5- C6, L4- L5 dex. Neophodno je promeniti radno mesto
Neurohirurg (Klinički centar): Dg: Status post op. hernia C5- C6, et C6- C7 et applicatio cage cum fixatio metalica
anteroplate. Cervicobrachialgia lat. dex. Pacijentkinja je sposobna za podizanje tereta radu nepovoljnim
položajima telakao I u lošim mikroklimatskim uslovima te je potrebno promeniti radno mesto
Neuropsihijata (Dom zdravlja): Dg: Status post op. Discus hernia C5- C6 i C6- C7- Anksiozna depresivna indrom
Anksiozna depresivna reakovanje posledica tresana poslu. Psihijata Dg: Anksiozna depresivna stanje F32
Psiholog: Celokupna eksploracija pučujena perzistirajuća subjektivno doživljavanje frustriranosti u okviru radne
sredine sociopatski trend reaganjau navedenoj konfliktnoj socijalnoj situaciji
Nacionalna baza zapošljavanja dana 23.7. 2013 godinodonosirešenjeda imenovanama statusosobesa
invaliditetone da je sposobna za poslove vojestrukei druge poslove uz ograničenja u sposobnosti radu
lošim klimatskim uslovima podizanje nošenjeteretatežegod 5 kg, kao i za poslove koji zahtevaju pritudan
položaj tela. Lečenje N. N. izjavljujela je bila na bolovanju od 1.10. 2010. nadalje sa prekidima lečenja u
ambulantni Domu Zdravlja kod neurologa psihijatraa potomi operisanu u Kliničkom Centru Klinika za
neurohirurgiju od 5. 3. 2013. do 11. 3. 2013.

Rezultat pregleda pacijenta: Sadašnjost lešćaki nakon operacijemarta 2013 godine I dalje ima tegobe u vidu
bola u vratu i duž desne ruke, uznemirenost nesanicu u povremenom promenama položaja u vidu depresije
Lična anamneza Kao dete preležala žuticu u 2011 operisala miom materice a fibrocističnu promenu dojke 2007.
godine

Porodična anamneza- Otac umro od karcinoma majka boluje od povišenog krvnog pritiska
Socijalna anamneza Neudata živisa majkomu konformnim uslovima

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

MIŠLJENJE STRUČNOG LICA

Fizički pregled: Lokomotorni aparat i potrofnija oba tenara više desno, distezije predela
hipotenara desne ruke.

Psihički status: Svesna, orjentisana u vremenu, prostoru, prema sebi i drugima. Povremene
epizode depresivnosti.

Dopunske analize: laboratorijske analize Er 4.44, Hgb 12.3, Le 9.7, holesterol 7.23

Ispitivanje plućne funkcije: Spirometrija Nalaz uredan, Audiogram Nalaz uredan

EKG: sinusni ritam fr. 75/ min. bez depresije ST segmenta.

EMNG: Nalaz govori za proksimalnu leziju C6, L4 L5 deMRI pregled endokranijuma: Kaverno dimenzija
0.5cm u beloj masi corone radiate sa desne strane.

DIJAGNOZE:

1. Status post op. Discus hernia C5 -C6, et C6-C7 et applicatio cage cum fixatio metalica ante roplate M53 (Stanje posle
operacije prolapsa međupršljenjskog tela C5 -C6 i C6-C7 sa postavljanjem stabilizacije tipa cage anteroplate M53);
2. Cervicobrachialgia lat. dex. M50.9 (Bol glave i desne ruke);
3. Episodum depressivum non psychoticum F32.2 (Nepshihotična depresivna epizoda)
4. Reactio stresogenes Episodum F43.1 (Epizoda Stresogene reakcije);
5. Caverna reg. corone radiate lat. dex. (Supljina u beloj masi mozga desno);
6. Sy. vertiginosum R42 (Vrtoglavica i nestabilnost R42);
7. Displasia mammae lat. sin. N61 (Premaligna promena leve dojke);
8. Rhinitis chronica allergica J00 (Hronična upala sluzokože nosa alergijskog tipa);
9. Stenocardia M60 (Bol u grudima M60);
10. Hypotensio arterialis I96 (Nizak krvni pritisak).

Mišljenje: Na osnovu kliničkog pregleda, dopunskih analiza, specijalističkih pregleda i
uvida u medicinsku dokumentaciju pacijentkinja NN, a u okviru postupka pregleda od
strane specijaliste medicine rada u Domu Zdravlja radi utvrđivanja eventualne
opasnosti po život i zdravlje kao posledica prijavljenog zlostavljanja na radnom mestu
na njen lični zahtev utvrđeno je: da postoji neposredna opasnost po njeno zdravlje.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

DISKUSIJA

U raspravama na stručnim sastancima se postavlja pitanje mesta i uloge spec.med. rada u sastavljanju akta o proceni rizika I njegovoj praktičnoj implementaciji. To dovodi do nekih dilema i nesporazuma na relaciji licencirane oraganizacije za procenu rizika i specijalista medicine rada i inspekcija i poslodavac. Na zahtev Instituta za medicinu rada i radiološku zaštitu „Dr. Dragomir Karajović“ iz Beograda (br. Zahteva 001-00020/2006)

Uprava za bezbednost dala je 10/05/2007 god. Mišljenje i odgovor na pitanje da li služba medicine rada može biti „procenjivač rizika“. Uprava za bezbednost podseća na odredbe čl. 41 Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu gde je propisano da „za obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih na radu poslodavac angažuje službu medicine rada (na osnovu obligacionog odnosa) za poslove iz čl. 41 Zakona.

Posebno je poslodavac u obavezi da službu medicine rada angažuje za poslove iz tačke 4 čl. 41 (ocenjivanje i utvrđivanje posebnih zdravstvenih sposobnosti koje moraju da ispunjavaju zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom ili za upotrebu, odnosno rukovanje određenom opremom za rad) i tačke 5 ovog člana (vršenje prethodnih i periodičnih pregleda zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom i izdavanje izveštaja o lekarskim pregledima u skladu sa propisima bezbednosti i zdravlja na radu; ove poslove može da vrši samo služba medicine rada koja ima propisanu opremu, prostorije i stručni kadar). Odredbama čl. 19 Pravilnika propisana je obaveza poslodavca da vrši izbor procenjivača rizika.

Poslodavac može, ali ne mora da za procenjivača rizika specijalistu medicine rada kao eksperta. Međutim, služba medicine rada ne mogu da budu odgovorni za sprovođenje postupka procene rizika kod poslodavca, ali mogu da učestvuju u identifikaciji procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini prilikom sastavljanja akta o proceni rizika.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

DISKUSIJA

Kada u postupku procene rizika procenjivač utvrdi radna mesta sa povećanim rizikom, u skladu sa čl. 10, stav 6 Pravilnika, poslodavac je dužan (na osnovu čl. 16 Zakona i čl. 13 Pravilnika) da angažuje službu medicine rada koja ima obavezu da oceni i utvrdi potrebne zdravstvene uslove odnosno sposobnosti, koje moraju imati zaposleni na radnim mestima sa povećanim rizikom. Poslodavac ima obavezu da angažuje službu medicine rada tek kada procenjivači utvrde da na radnom mestu postoje takve opasnosti i štetnosti koje i pored potpuno ili delimično primenjenih mera u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i drugih mera, mogu da izazovu povredu na radu ili ugroze zdravlje zaposlenih, odnosno kada procenjivači rizika aktom o proceni rizika utvrde da se radi o radnom mestu sa povećanim rizikom.

Obrazloženje (I)

- Kod imenovane je utvrđena reakcija na težak stres na radnom mestu sa poremećajem prilagođavanja i depresivnim epizodama psihoze zbog koje se leči ambulantno; Ciljanim pregledom neurologa utvrđeno je stanje ograničene pokretljivosti vratnog dela kičme.

Obrazloženje (II)

- Zbog navedenih simptoma ordinirana je odgovarajuća terapija
- Imenovana ima status osobe sa invaliditetom, te je sposobna za poslove svoje struke i druge poslove uz ograničenja: nije sposobna za rad u lošim klimatskim uslovima, podizanje i nošenje tereta težeg od 5 kg, kao i za poslove koji zahtevaju prinudni položaj tela.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

U procesu procene rizika specijalista medicine rada ima veliku i značajnu ulogu u toku sastavljanja akta o proceni rizika i njegovoj implementaciji u praksi. Kao član tima u procer rizika učestvuje u:

- identifikaciji opasnosti (mehaničke opasnosti i opasnosti koje se pojavljuju u vezi sa karakteristikama radnog mesta);
- identifikaciji štetnosti koje nastaju ili se pojavljuju u procesu rada, proističu iz psihičkih i psihofizičkih napora;
- proceni rizika u odnosu na prepoznate i utvrđene opasnosti i štetnosti na radnom mestu radnoj okolini;
- upoznaje zaposlene sa rizicima po zdravlje koji su povezani sa njihovim radom i obavlja poslove osposobljavanja zaposlenih za pružanje prve pomoći;
- ocenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene sposobnosti koje moraju da ispunjavaju zaposli za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom ili za upotrebu, odnosno rukovanje određenom opremom za rad;
- vrši prethodne i periodične lekarske preglede zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom i izdaje izveštaje o lekarskim pregledima u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu (ovo može da vrši samo služba medicine rada koja ima propisanu opremu prostorije i stručni kadar).

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE
(HOW TO RECOGNIZE EMPLOYEES WITH A PERSONALITY DISORDER
SYNDROME AND HOW TO SURVIVE WORKING WITH THEM)

dr.sc. Sarajko BAKSA, prof. v.š., dr.sc. Jasminka HORVATIĆ, Ines BAKSA, pred.

PROFESSIONAL DATA ABOUT THE AUTHOR

Ph.D. Sarajko Baksa, prof. at the university

Croatia, Zagreb

Međimurje university of applied sciences in Čakovec

E-mail: sarajko_baksa@yahoo.com

University (polytechnics) tenured professor

35+ years of work in the Profession

100+ Professional and Scientific papers, 10+ Professional, Scientific and Research projects.

Member of many professional associations and organizations .

Republic of Croatia – Gained recognition for the achievements in the field of worker safety and health protection at work, and improvement of occupational safety systems.

Ph.D. Sarajko Baksa, tenured professor, has been a pioneer in 3D spatial visualizations, simulations, animations, and scientific visualizations for more than 30 years. He was among the first two teams in the world to realize the virtual movement of a real human being on a scientific basis. During his many years of work in this field, Sarajko Baksa has developed many computer programs and experimental equipment, regarding research within the scope of computers in ergonomic research.



RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

PROFESSIONAL DATAABOUT THE AUTHOR

Ph.D. Jasminka Horvatić, prof. of psychology

Croatia, Zagreb

Private psychological practice Counselling Horvatić

E-mail: jasminka.horvatic@gmail.com



Prof. of psychology, licensed clinical psychologist, licensed psychologist, spec. occupational medicine, psycho-oncologist, permanent court expert -mentor.

40+ years of work in the Profession

50+ Scientific and Professional Papers, 10+ Projects

Head of the Section for the psychology of children with developmental disabilities and persons with disabilities at the Croatian Psychology Society (CPS); she is also a member of the Medical Bravo and Prostate cancer expert team.

Winner of the Social award "Marulić: Fiat Psychologia" for a particularly valuable contribution to the development and promotion of the Croatian applied psychology.

Lecturer at professional congresses, postgraduate courses, and she is invited lecturer at congresses of forensic experts and appraisers. She is an expert in psychology, psychodiagnosis and therapy of people with motor disorders and chronic diseases.

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

PROFESSIONAL DATAABOUT THE AUTHOR

Ines Baksa, lecturer

Croatia, Zagreb

University of Applied Sciences in Security and Safety

E-mail: ines_baksa@yahoo.com



Lecturer in the domain of professional studies, in the field of Interdisciplinary and technical sciences.

35+ years of work in the Profession

50+ Professional and Scientific Papers, 10+ Professional, Scientific and Research Projects.

Member of a many professional associations and organizations .

After completing her university studies at the University of Zagreb and obtaining a master's degree in the field of technical sciences, Ines Baksa has been conducting long-term business activities, primarily in the fields of technical, professional, and scientific activities, as well as in the fields of control, assurance, and improvement of the quality of operations and business processes, with an emphasis on sustainable development, environmental protection, and safety at work. In her published works, Ines Baksa deals scientifically with various aspects of work organization, safety, and health protection at work, and she is also dedicated to the development of influence of technical factors and engineering approaches on the aspects of the environmental quality.

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

How to recognize manipulative abusers and how to survive when working with them

Personality disorder syndrome (PDS), that falls in the category of 1 to 6 percent of the population.

Individuals with a personality disorder syndrome never act against their own interests. They know how to refuse and discard everything they do not personally need.

Two classifications of diagnostic criteria for mental disorders are currently used;

- a) MKB-10 International Classification of Diseases
(*hr. Međunarodna Klasifikacija Bolesti*) and
- b) DSM-5 Diagnostic and statistical manual of mental disorders
(*hr. Dijagnostički i statistički priručnik za mentalne poremećaje*)

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Malignant Narcissism ...

... Why is it dangerous and how to recognize it?

People who suffer from malignant narcissism not only have a big ego, but are also extremely dangerous, and what characterizes them most is aggression and sadism, which they justify having a feeling of superiority over others.

Very low self-confidence is often hidden behind a self-righteous exterior, therefore such people are sensitive to even the slightest criticism, and they often blame others for their insecurity and failures, because they reason that they are better than others in everything.



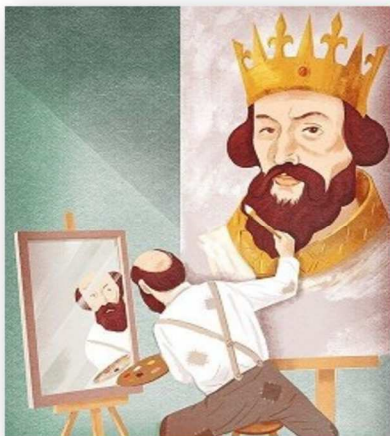
In people with a narcissistic personality disorder, there is a discrepancy between the "facade" they show to others and the real inner state and feelings.

People with the traits of malignant narcissism often do not follow social norms and laws, so they consider themselves to be above the law, and manipulation and exploitation are part of their everyday life.

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Narcissism as the most prevalent category of the personality disorder types

Different types of narcissism imply different behaviours or patterns of behaviours of the narcissist. Below we list six types of narcissism that you need to pay attention to.



1. Overt or grandiose narcissism ...
2. Social narcissism ...
3. Antagonistic narcissists ...
4. Agensn narcissism ...
5. Covert or vulnerable narcissism ...
6. Malignant narcissism ...

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Aggression and Sadism stemming from Malignant Narcissism ...

... as the most dangerous factors

In addition to obvious aggression and pronounced sadism, malignant narcissism can be recognized by the following indicators:

- They use and then reject others,
- They are obsessed with power,
- Every evolving situation is personal for them,
- They love revenge and have great bad memories,
- They enjoy other people's suffering,
- They do not see anything they do as their responsibility,
- Nothing can stop them from getting what they want,
- They require Special Justice,
- They have no conscience,
- They have many enemies,
- They never show insecurity, and
- They maintain the appearance of the facade of a perfect person.

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

1. Only I am important ...,
2. Refusal of personal responsibility..,
3. Acting as victims stemming from the „UnfortunateChildhood" ...,
4. They deserve (?) respect, money, power, fame, authority, and attention..,
5. Shallow and empty emotions...,
6. Situational morality...,
7. They threaten and intimidate..



RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

- **CREATES ENEMIES**
- **DISTURBS HIMSELF/HERSELF AND OTHERS**
- **ANGRY AND OFFENDED**

I am OK, you are not
 Criminal or psychopathic attitude
 Brutally treated by parents - isolated to be OK
 smoothness ➡ elty

NONVERBAL INDICATORS
 Upright attitude, cold look,
 head up, shoulders out,
 clenched fists ...

VERBAL INDICATORS
 Sarcastic, speaks louder than others,
 plays superior,
 interrupts, criticizes, patronizes ...

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE



The ideal victim

1. Perfectionist, responsible, motivated, orderly, and conscientious
2. More capable than others
3. Sensitive to confessions and objections
4. Expressing feeling for social justice and acts as a whistleblower because of irregularities at work

In a work environment: Abuser:

- Abuser tries to make the victim look mad,
- The victim cannot get to the point
- He or she is constantly interrupted in his/her speech
- It is ignored as if it does not exist
- He or she is excluded from social life
- Co-workers interrupt the conversation in his or her presence
- He or she gets inappropriate assignments,
- His or her work is constantly criticized
- ...

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

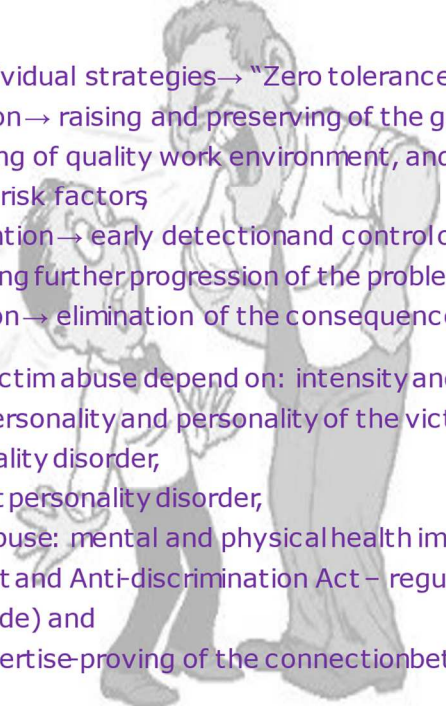
Consequences of NSP persons when abusing victims in the workplace



- 25-30% of them are the victims of mobbing – developed PTSP,
- Insomnia,
- Headaches,
- Dizziness,
- Gastrointestinal disturbances,
- Pressure in chests and shortness of breath,
- Rapid heartbeat, heart problems,
- Changes on skin,
- Aggressiveness or complete passivity,
- Alcoholism,
- Cancer,
- Infarct (brain, heart) ...

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Conclusion I

1. Prevention;
 - a) Developing of individual strategies → "Zero tolerance to violence",
 - b) Primary prevention → raising and preserving of the general conditions for the purpose of enabling of quality work environment, and controlling and preventing of the risk factors
 - c) Secondary prevention → early detection and control of symptoms, for the purpose of stopping further progression of the problem,
 - d) Tertiary prevention → elimination of the consequences of violence (mobbing).
 2. The consequences of victim abuse depend on: intensity and duration of abuse, abuser's structure of personality and personality of the victim,
 3. Abusers have a personality disorder,
 4. The victims are without personality disorder,
 5. The consequences of abuse: mental and physical health impairment of the victim,
 6. Pursuing the Labour Act and Anti-discrimination Act – regulation of abuse in the workplace (Criminal Code) and
 7. Court proceedings: expertise-proving of the connection between abusing and impaired health.
- 

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Conclusion II

People with malignant narcissism syndrome will launch an attack or humiliate others for the most trivial mistakes, for example, if someone has a different opinion than they do, or if someone is so self-confident that they make them look bad because of their actions.

For some, the feeling of greatness and for the defence of a fragile ego, they will go to such an extreme that with the help of lies they would create the false impression of enormous security, and that just because of the way they say something, it would seem like reality.

If these lies are opposed by the truth or facts, people with malignant narcissism become extremely angry and offended, which creates problems for people close to them and colleagues, because this pattern of behaviour easily and often turns into abuse.

RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

**EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER**



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

NASILJE NAD ZDRAVSTVENIM RADNICIMA

Tatjana Mihailović, dr.med.

Miodrag Meseldžija, dipl.inž.

STRUČNI PODACI O AUTORU

Dr Tatjana Mladenović, specijalista medicine rada,
doktorand na FMN Univerziteta Kragujevac – globalno zdravlje
Republika Srbija, Beograd
DZ Novi Beograd
E-mail: mihtanja@yahoo.com



Radni staž: 16 godina.

Stručni i znanstveni radovi. Istraživački projekti.

- 1) „Ergonomija”
- 2) „Prikaz slučaja nepriznatih trajnih posledica povreda na radu”
- 3) „Značaj profesionalne selekcije”
- 4) „Značaj ergonomije za bezbednost i zdravlje na radu”
- 5) „Osnovi ergonomije”
- 6) „Zdravo radno mesto”

Članstvo i funkcije u stručnim organizacijama:

SLD, Lekarska komora Srbije, Evropska asocijacija zaštite na radu

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

STRUČNI PODACI O AUTORU

Ime i prezime: Miodrag Meseldžija, dip. maš. inženjer
Republika Srbija, Novi Sad
Tarket doo Bačka Palanka
E-mail: miomes@gmail.com; euraznr@gmail.com



Radni staž: 23 godine.

Stručni i znanstveni radovi. Istraživački projekti.

- 1) „Softverski paket Zaštitar za vođenje evidencija iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu”
- 2) „Primena WCM metodologije za unapređenje bezbednog i zdravog rada”
- 3) „Unapređenje puteva kretanja i mere smanjenja rizika prilikom obavljanja rada u magacinskim prostorima”
- 4) „Liderstvo ličnim primerom”

Članstvo i funkcije u stručnim organizacijama:

Evropska asocijacija zaštite na radu, Predsednik asocijacije

Inženjerska komora Srbije, Kluba dobre prakse iz bezbednosti – mreže stručnih lica iz HSE oblasti

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Šta je NASILJE

- Pod **nasiljem i zlostavljanjem** podrazumeva se svaki oblik jedanput učinjenog, odnosno ponavljano verbalnog ili neverbalnog ponašanja, koje ima za posledicu stvarno ili potencijalno ugrožavanje zdravlja i dostojanstva ličnosti.
- **Nasilje** je akt kojim se upotrebom sile, fizički ili psihički napada neko ili grupa radi nametanja određenog ponašanja. Nasilje koriste mnogi ljudi, grupe i institucije kako bi postigli određene ciljeve.
- Postoji više podela nasilja:
 - Prema činu: na **fizičko, psihičko i seksualno**.
 - Prema polju delovanja: na političko nasilje, nasilje na radnom mestu, dečje nasilje, rasističko nasilje, versko nasilje.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Nasilje na radnom mestu

- Doživljava se ako se odvija na radnom mestu.
- Vrste nasilja i zlostavljanja u vezi sa radom: seksualno, fizičko, psihičko i ekonomsko.
- Pandemija korona virusa donela je među ostalim i problem porasta nasilja i uznemiravanja u zdravstvenom sektoru.
- Zdravstveni radnici suočeni su sa diskriminacijom od strane pacijenata, porodice pacijenata, od kovida i nasilju od javnosti koje doživljavaju van radnog vremena.
- Prema poslednjem izveštaju Međunarodne organizacije rada (ILO) izloženost zdravstvenih radnika diskriminaciji, stigmatizaciji, nasilju i uznemiravanju u porastu je u celom svetu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Nasilje na radnom mestu

- Prema podacima ILO zdravstveni sektor je sektor sa najvećom izloženošću nasilju i uznemiravanju u EU:



Vrste nasilja i zlostavljanja u vezi sa radom



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Konvencija ILO – C190

- Konvencija C190 je usvojena na 108. konferenciji Međunarodne organizacije rada u Ženevi u junu 2019. godine. Odnosi se i primenjuje za nasilje i uznemiravanje u svetu rada, koje se događa tokom rada, povezano je sa radom ili proizilazi iz njega.
- Konvencija i njene preporuke su prvi međunarodni standardi o nasilju i zlostavljanju u svetu rada.
- Prepoznaje pravo svih na svet rada bez nasilja i zlostavljanja.
- Podseća da članice imaju obavezu promovisanja i obezbeđivanje radnog okruženja sa nultom tolerancijom na nasilje i zlostavljanje.
- Konvencija proširuje koncept „svet rada“ izvan neposrednog fizičkog radnog mesta, uzimajući u obzir i put do i sa posla.



Adobe Acrobat
Document

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Konvencija C190 i Preporuka 206

- Zakonska zabrana nasilja i zlostavljanja (C190, čl.7)
- Identifikacija grupa sektora, zanimanja i radnih aranžmana koji su izloženi više od drugih (C190, čl. 8; R206, stav 9, 10, 11 i 13)
- Prevencija na radnom mestu (C190, čl 9., R206 stav 7 i 8)
- ❖ Usvajanje politika radnih mesta
- ❖ Uvođenje nasilja i zlostavljanja u BZR i procenu rizika
- ❖ Obezbediti obuku i informisanje

Konvencija traži da se mora odgovoriti i na nasilje počinjeno od strane pacijenata, klijenata ili javnosti nad zdravstvenim radnicima.



Adobe Acrobat
Document

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Nasilje nad zdravstvenim radnicima nakon pandemije korona virusa

- Procenjeno je da su u SAD stope nasilja klijenata nad zdravstvenim radnicima 16 puta veće od bilo koje druge uslužne profesije. Podaci pokazuju i da su nasilje i napadi na zdravstvene radnike, posebno medicinske sestre u porastu. Preko 50% njih je prijavilo verbalno zlostavljanje na radnom mestu, a svaka peta i fizičko nasilje.
- U Švajcarskoj je 95% medicinskih sestara tokom karijere doživelo nasilje. U Sao Paulu i Brazili 74%, a 73% u javnim bolnicama u Lahoreu i Pakistanu. 62% u Gambiji i 60% u Turskoj.
- Studija verbalnog i fizičkog nasilja nad zdravstvenim radnicima tokom karijere u regionu istočnog Mediterana i Turske (22 zemlje), kojom je bilo obuhvaćeno 69023 zdravstvenih radnika pokazala je da je 63% doživelo verbalno nasilje a 17% fizičko nasilje (izvor: SZO).

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Istraživanje u jednom Domu zdravlja u Beogradu

- Zbog navedene statistike smo želeli da proverimo kakva je situacija sa nasiljem nad zdravstvenim radnicima u jednom Domu zdravlja u Beogradu.
- Koristili smo podatke iz Knjiga za prijavu nasilja iz dva veća objekta i jedne isturene ambulante u domu zdravlja.
- Zaposleni koji su radili na tim radnim mestima su odgovorili i na dva pitanja:
 1. Da li ste ikad doživeli nasilje (verbalno ili fizičko) na radnom do sada?
 2. Da li ste zbog tog nasilja odsustvovali sa posla i potražili pomoć psihijatra/psihologa?

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Rezultati istraživanja

Godina	1. objekat	2. objekat	3. objekat	Ukupno
2014	3	4	12	19
2015	6	3	13	22
2016	6	1	10	17
2017	0	1	4	5
2018	2	5	12	19
2019	4	2	3	9
2020	2	3	1	6
2021	3	1	0	4
2022	4	3	1	8
2023	11	1	1	13
Ukupno	41	24	57	122

Objekat 1: Zaposleno 10 lekara i 10 medicinskih sestara

Objekat 2: Zaposleno 24 lekara i 24 medicinske sestare

Objekat 3 (isturena ambulanta): Zaposleno 2 lekara i 2 medicinske sestare

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Rezultati istraživanja

ANKETA SPROVEDENA U 1. OBJEKTU			
Broj i pol anketiranog osoblja		Prijavili	Prijavili
Broj	Pol	verbalno nasilje	fizičko nasilje
16	Žene	14	0
2	Muškarci	1	0

ANKETA SPROVEDENA U 2. OBJEKTU			
Broj i pol anketiranog osoblja		Prijavili	Prijavili
Broj	Pol	verbalno nasilje	fizičko nasilje
22	Žene	19	1
5	Muškarci	3	0

ANKETA SPROVEDENA U 3. OBJEKTU			
Broj i pol anketiranog osoblja		Prijavili	Prijavili
Broj	Pol	verbalno nasilje	fizičko nasilje
3	Žene	3	0
1	Muškarci	0	0

U 2. objektu u 2022. g. 1 slučaj fizičkog nasilja, pacijent na lekara, ostalo su sve verbalna nasilja.

U 3. objektu u 2023. g. fizičko nasilje između pacijenata, ostalo su verbalna nasilja

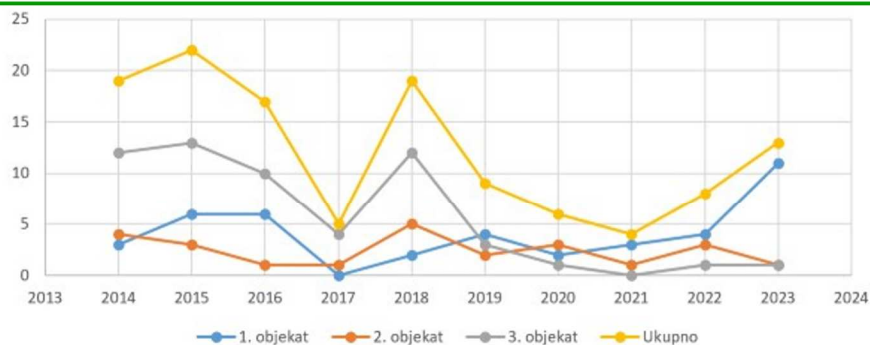
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Rezultati i diskusija

- Upoređujući podatke iz zvaničnih Knjiga za evidenciju konfliktnih situacija i Ankete, vidi se da je većina, **81,6% zdravstvenih radnika doživelo neki vid nasilja** na radnom mestu, a da je **broj upisanih konfliktnih situacija mnogo manji**.
- Uglavnom je zastupljeno verbalno nasilje. Prijavljen je samo jedan fizički napad na zdravstvenog radnika (otac pacijentkinje na doktoru, proces je i dalje pred sudom).
- Samo dvoje zaposlenih je prijavilo da je zbog napada odsustvovalo sa posla tj. bilo na bolovanju (doktori koji su doživeli fizičko nasilje).
- Iz tabele se vidi da je veći broj prijavljenih konfliktnih situacija u isturenoj ambulanti u odnosu na veće objekte. To bi se moglo objasniti prisustvom samo jednog doktora i medicinske sestre u smeni i čestim menjanjem lekara i tehničara. Broj se smanjio kada je u ambulanti radila uglavnom ista ekipa zdravstvenih radnika.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

Rezultati i Diskusija



- **Nameću se pitanja:**

- Da li je s obzirom na sveukupno stanje u zdravlju u tom periodu takav vid komunikacije (pretnje, agresivno ponašanje...) postao „normalan“?
- Da li zdravstveni radnici više ne vide svrhu u prijavljivanju konfliktnih situacija, jer su upisane samo situacije koje su bile na ivici fizičkog nasilja i samo fizičko nasilje?
- Da li su zdravstveni radnici edukovani o unapređenju komunikacije pacijent -zdrav. radnik?
- Da li je potrebna edukacija svih zdravstvenih radnika o veštinama komunikacije, kao i o načinima kako izbeći konfliktnu situaciju?
- Da li bi trebalo da zdravstveni radnici imaju status službenog lica?
- Da li je stigmatizacija zdravstvenih radnika u medijima razlog?

Najverovatnije je odgovor kombinacija svega toga.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- Broj prijavljenih konfliktnih situacija je ipak manji u odnosu na neke druge države u svetu;
- Ukupan broj prijavljenih konfliktnih situacija u kovid vremenu u ispitanom Domu zdravlja je manji u odnosu na ranije periode;
- Verbalno nasilje je mnogo češće u odnosu na fizičko;
- Nije prijavljeno ni jedno seksualno zlostavljanje;
- Nasilje u isturenim ambulancama je češće nego u većim objektima;
- Neophodna je edukacija svih zdravstvenih radnika o veštinama komunikacije, kao i o načinima rešavanja konfliktnih situacija;
- Zdravstveni radnici bi trebali da imaju status službenog lica;

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

EUROPEAN
SAFETY
ENGINEER



PROGRAM STALNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA ZAŠTITU

Međunarodni seminar/ webinar :

РИЗИЦИ И ЗАШТИТА ОД ФИЗИЧКОГ И ДУШЕВНОГ НАСИЉА НА РАДНОМ МЕСТУ
RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU
RISKS AND SAFETY AGAINST PHYSICAL AND MENTAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

27.10.2023.

Novi Sad, Fruška Gora, Vrdnik, Srbija

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

dr.sc. Josip Taradi

STRUČNI PODACI O AUTORU

dr. sc. Josip Taradi

josip.taradi@european-safety-engineer.org

Doktor tehničkih znanosti, zaštite na radu.

Magistar društvenih znanosti, u polju informacijskih znanosti i menadžmenta.

Magistar sigurnosti.

Diplomirani inženjer sigurnosti.

Ukupno 41 godina radnog staža, na poslovima sigurnosti i kvalitete.

Autor i suautor 183 znanstvenih i stručnih radova, od čega 7 monografija, a 59 radova rezultat su međunarodne suradnje.

Voditelj 10 istraživačkih projekata na nacionalnoj i međunarodnoj razini.

Predsjednik Europskog društva inženjera sigurnosti.

Predsjednik Međunarodnog organizacijskog odbora Konferencije „Management Safety - M&S“.

Istraživački interes: sigurnost, kvaliteta, menadžment poslovnih sustava, upravljanje informacijskim sustavima, upravljanje znanjem.



RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

Zakon o zaštiti na radu, N. N. br. 71/14., 118/14., 94/18., 96/18

10. Stres na radu ili u vezi s radom

Obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom

Članak 51.

Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanjí radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(2) Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- 1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vješta radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)
- 2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)
- 3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)
- 4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

UVOD

Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu, N. N. br. 73/21.

Psihofiziološki napor su opterećenja koja se pojavljuju uslijed izloženosti psihosocijalnim rizicima na mjestu rada

Stres na radu su zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika

III. PSIHOFIZIOLOŠKI NAPORI

Članak 13.

- (1) Poslodavac je obavezan u sklopu procjene rizika, procijeniti i psihosocijalne rizike.
- (2) Prilikom procjene psihosocijalnih rizika potrebno je uzeti u obzir rizike iz Priloga V. ovoga Pravilnika koji se nalaze u ovoga Pravilnika i čini njegov sastavni dio, prilagođene iz Ovkimog sporazuma koji se odnosi na stres prouzročen na mjestu rada.
- (3) Kada se procjenom rizika utvrdi da je pojedini psihosocijalni rizik procijenjen velikim psihosocijalnim rizikom, u izradi provođenju mjera prevencije sudjeluju specijalisti medicine rada/medicine rada i sporta, i po potrebi psiholozi kada to od specijalist medicine rada/medicine rada i sporta.
- (4) Specijalisti medicine rada/medicine rada i sporta i psiholozi sudjeluju u edukaciji radnika o prevenciji psihosocijalnih u skladu s propisima kojima je uređen način provođenja specifične zdravstvene zaštite radnika.
- (5) Specijalist medicine rada/medicine rada i sporta je obavezan poduzeti odgovarajuće preventivne mjere kada primijeti radnik pokazuje znakove i simptome bolesti koje mogu biti uzrokovane psihosocijalnim rizicima na mjestu rada.

Članak 14.

- (1) Radnik je obavezan postupati sukladno uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje razine psihosocijalnih rizika i posljedičnog stresa na radu ili u vezi s radom.
- (2) Radnici i njihovi predstavnici obavezni su surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja razine psihosocijalnih rizika i stresa na radu ili u vezi s radom.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

POSLOVI STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NARADU

Zakon o zaštiti na radu, članak 21., N. N. br. 71/14., 118/14., 94/18., 96/18.

(1) Poslovi zaštite na radu su osobito:

- 1) stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu
- 2) sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije
- 3) sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika
- 4) unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovi ovlaštenici da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom
- 5) prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i profesionalnim bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca
- 6) suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada
- 7) osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način
- 8) osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju
- 9) djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca
- 10) suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za nabavu radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija
- 11) sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetu rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca
- 12) ostali poslovi zaštite na radu u skladu s potrebama poslodavca.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu:

- Stručnjak za zaštitu na radu ključna je stručna osoba za stručnu pomoć svim odgovornim osobama u sustavu zaštite na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu u organizaciji.
- Daje stručnu pomoć poslodavcu u provedbi i unapređivanju zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Daje stručnu pomoć ovlaštenicima poslodavca u provedbi i unapređivanju zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Daje stručnu pomoć radnicima u provedbi i unapređivanju zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Daje stručnu pomoć povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Predlaže stručni angažman posebnih stručnjaka za zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu u stručnoj pomoći svim odgovornim osobama u sustavu zaštite na radu u organizaciji radu u provedbi i unapređivanju zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije:

- Stručnjak za zaštitu na radu daje svoj stručni doprinos u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu.
- Pritom vodi brigu o zastupljenosti o zaštiti od fizičkog i psihičkog nasilja na radu u strateškim i operativnim poslovnim dokumentima.
- Stručnjak za zaštitu na radu daje svoj stručni doprinos i sudjeluje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategija posebno u dijelu u kojem se odnose na zaštitu na radu.
- Pritom vodi brigu o zaštiti od fizičkog i psihičkog nasilja na radu u izboru i primjeni metoda i tehnika poslovnog upravljanja (menadžmenta).
- Predlaže stručni angažman posebnih stručnjaka za zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu u izradi strategijskih i operativnih poslovnih dokumenata te primjeni metoda i tehnika poslovnog upravljanja.
- Za tu ulogu stručnjaka za zaštitu na radu nužno je njegovo obrazovanje i stalno stručno usavršavanje u području poslovnog upravljanja (menadžmenta).

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika:

- Stručnjak za zaštitu na radu obavezan je i ključan član tima za izradu/reviziju procjene rizika na radu.
- Voditelj je procesa i projekta za izradu/reviziju procjene rizika na radu.
- Upravlja podacima potrebnim za procjenu rizika na radu.
- Daje svoj stručni doprinos procjeni rizika na radu za sva radna mjesta, sve poslove, sve opasnosti, štetnosti i napore na radu, i sve rizike na radu.
- Upravlja dokumentima procjene rizika na radu.
- Uz sudjelovanje u procjeni rizika na radu, sudjeluje i u procjeni rizika od požara, procjeni rizika za okoliš, procjeni rizika za tehničku i tjelesnu zaštitu, procjeni rizika za zaštitu osobnih podataka, procjeni rizika za zaštitu informacijskog sustava, ... - integrira sve procjene rizika.
- Vodi brigu o zastupljenosti, analizi i procjeni rizika od fizičkog i psihičkog nasilja na radnim mjestima u procjeni rizika.
- Predlaže stručni angažman posebnih stručnjaka za zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnim mjestima u postupku izrade procjene rizika.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom:

- Stručnjak za zaštitu na radu upravlja (procesom) unutarnjim nadzorom nad primjenom pravila zaštite na radu: planira, organizira, vodi, dokumentira i analizira unutarnji nadzor.
- Pritom nadzire i primjenu pravila i mjera zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Potiče i savjetuje poslodavca i njegove ovlaštenike za otklanjanje nedostataka u zaštiti od fizičkog i psihičkog nasilja na radu, koji su utvrđeni unutarnjim nadzorom.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca:

- Stručnjak za zaštitu na radu upravlja podacima i dokumentima u vezi ozljeda na radu i profesionalnih bolesti.
- Analizira podatke u vezi s nezgodama i ozljedama na radu uzrokovane fizičkim nasiljem na radu.
- Analizira podatke u vezi s profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom uzrokovane psihičkim nasiljem na radu.
- Priprema propisane prijave o ozljedama na radu uzrokovane fizičkim nasiljem na radu.
- Priprema propisane prijave o profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom uzrokovane psihičkim nasiljem na radu.
- Izrađuje izvješća za potrebe poslodavca vezana uz problematiku fizičkog i psihičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada:

- Stručnjak za zaštitu na radu surađuje s tijelima nadležnim za poslove inspekcije rada (i drugim nadležnim inspekcijama) vezano uz problematiku fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Suraduje s zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu vezano uz problematiku fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Suraduje s ovlaštenim osobama (za poslove zaštite na radu, i dr.) vezano uz problematiku fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Suraduje s specijalistom medicine rada vezano uz problematiku fizičkog i psihičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način:

- Stručnjak za zaštitu na radu voditelj je procesa (planira, organizira, vodi, analizira, dokumentira, izvješćuje) osposobljavanje (i stalno usavršavanje) radnika vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Voditelj je procesa (planira, organizira, vodi, analizira, dokumentira, izvješćuje) osposobljavanje (i stalno usavršavanje) poslodavca i ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju:

- Stručnjak za zaštitu na radu voditelj je procesa (planira, organizira, vodi, analizira, dokumentira, izvješćuje) osposobljavanje (i stalno usavršavanje) povjerenika radnika za zaštitu na radu vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.
- Pomaže u djelovanju povjerenika radnika za zaštitu na radu vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca:

- Stručnjak za zaštitu na radu obavezni je stručni član odbora za zaštitu na radu kod poslodavac.
- Zastupa struku zaštite na radu u djelovanju odbora za zaštitu na radu, a u sklopu toga i problematiku vezanu uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija:

- Stručnjak za zaštitu na radu surađuje s poslodavcem (i unutarnjim i vanjskim stručnim službama) prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, a u sklopu toga brine i o zadovoljenju zahtjeva za zaštitu od fizičkog nasilja na radu.
- Suraduje prilikom nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija, a u sklopu toga brine i o zadovoljenju zahtjeva za zaštitu od fizičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ULOGA STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU U ZAŠTITI OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADU

Sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i slično kod poslodavca:

- Stručnjak za zaštitu na radu (inicira) i sudjeluje (s poslodavcem, s unutarnjim i vanjskim stručnim službama) u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za razne sustave upravljanja, a u sklopu toga brine i o zadovoljenju zahtjeva za zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU

ZAKLJUČAK

- **Stručnjak za zaštitu na radu ima ključnu stručnu ulogu u zaštiti od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu**
- Daje stručnu pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Sudjeluje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije zaštite od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Sudjeluje u postupku izrade procjene rizika od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Provodi unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite te potiče i savjetuje poslodavca i njegove ovlaštenike da otklanjaju nedostatke u zaštiti od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu utvrđene unutarnjim nadzorom.
- Prikuplja i analizira podatke u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisane prijave ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrađuje izvješća za potrebe poslodavca vezana uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Suraduje s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, s zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada poslodavca vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Sudjeluje u osposobljavanju radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Djeluje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Suraduje s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.
- Sudjeluje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i slično kod poslodavca vezano uz zaštitu od fizičkog i psihičkog nasilja na radnom mjestu.

RIZICI I ZAŠTITA OD FIZIČKOG I PSIHIČKOG NASILJA NA RADNOM MJESTU



THE EUROPEAN SOCIETY OF SAFETY ENGINEERS

www.european-safety-engineer.org