

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ БЕЗБЕДНОСТИ

Јелена Д. Марковић

**СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА
РАДУ У ФУНКЦИЈИ ЗАШТИТЕ ЉУДСКОГ
КАПИТАЛА У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА**

Докторска дисертација

Београд, 2023.

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF SECURITY STUDIES

Jelena D. Marković

**OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH
SYSTEM IN THE FUNCTION OF HUMAN
CAPITAL PROTECTION IN PRIMARY
SCHOOLS**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2023.

Подаци о ментору и члановима комисије

Ментор:

Проф. др Слађана Јовић, редовни професор
Факултет безбедности Универзитета у Београду

Чланови комисије:

Датум одбране: _____ 2023. године

Изрази захвалности

Највећу захвалност дугујем својој менторки проф. др Слађани Јовић, која је чврсто подржавала научноистраживачки рад у области безбедности и здравља на раду, верујући да ће исти допринети употпуњавању, обогаћивању, продубљивању и проширивању фонда научног сазнања у овој области. Такође, дугујем јој захвалност за посвећено време, усмеравање, стручне савете и развој мојих научних вештина током читавог периода израде ове докторске дисертације.

Изузетну подршку структурирању овог рада пружила је проф. др Светлана Станаревић, усмеравајући ме у правцу битних елемената научног рада, којој желим посебно да се захвалим на професионалном усмеравању и стручним саветима, као и унапређењу мојих научних вештина током израде овог научноистраживачког рада.

Захвалност изражавам и проф.др Ивици Ђорђевић, за подршку и разумевање смештања теме ове дисертације једним својим делом у концепт људске безбедности. Посебан допринос употпуњавању тежине теме овог научноистраживачког рада дао је проф. др Борис Кордић упућујући ме да тему безбедности и здравља на раду истражујем кроз њен допринос људском капиталу, те му се велико на томе захваљујем. Захвална сам и проф. др Александару Вишњић за стручне савете за елементе овог рада који се дотичу медицине.

Посебну захвалност дигујем својој породици (ћерки Калини, сину Митру и супругу Саши), који су увек били уз мене током студија, веровали да ћу успети у својој намери и издржали сва моја одсуства због рада на овом опсежном научноистраживачком раду.

У Беогаду,

____ 2023. године

СИСТЕМ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У ФУНКЦИЈИ ЗАШТИТЕ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА

Сажетак:

Људски капитал постаје најзначајнија компонента капитала сваке организације, а посебно је значајан у организацији у којој је упослен у циљу образовања и бриге о деци, која су базични људски капитал будућих генерација. Безбедност помера свој фокус ка безбедности појединца, који је основна градивна јединица људског капитала. Емпиријско истраживање за потребе дисертације реализовано је у три сегмента: анкетирањем запослених, интервјуисањем представника школе и локалне самоуправе и секундарном анализом доступне документације школе и прописа у Републици Србији. Три од четири коришћена упитника су оцењена као поуздана ($\alpha=0,684$; $\alpha=0,721$; $\alpha=0,723$). Као други корак валидације упитника примењена је експлоративна факторска анализа. Резултати анализе показују да основне школе имају формално уређене системе безбедности и здравља на раду, који се недовољно примењују у пракси. Којим законом је уређена област безбедности и здравља на раду знало је само 42,2% запослених. Физичко-технички ризици испољавају се у ниском проценту. Забрињава чињеница да одговори запослених (22%) и подаци из евиденција школа говоре да насиље од стране ученика све више угрожава безбедност и здравље запослених. Приближно 70% школа не улаже у превентивне мере за управљање ризицима, а 12,5% школа није спровело обуку запослених из ове области. Ниво спремности запослених и школе као организације није на адекватном нивоу да би обезбедио заштиту људског капитала. Закључак анализе прикупљених и обрађених података показује да је систем процене ризика у школама недовољно развијен, да нису препознати сви релевантни ризици, као и да недостају адекватне мере за управљање социопсихолошким ризицима. Интеграција улоге менаџера безбедности и здравља на раду препозната је као изузетно потребна свим заинтересованим странама.

Кључне речи: безбедност и здравље на раду, запослени, људски капитал, основна школа, ризици и претње, управљање ризицима, мере превенције, спремност запослених за реаговање и одговор на ризике и претње

Научна област: Науке безбедности

Ужа научна област: Студије безбедности

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH SYSTEM IN THE FUNCTION OF HUMAN CAPITAL PROTECTION IN PRIMARY SCHOOLS

Abstract:

Human capital is becoming the most significant component of any organization's capital and it is especially important in an organization dealing with children education and care, being the foundation for building human capital of future generations. The safety shifts its focus on the safety of an individual, which is the basic building block of human capital. Empirical research conducted for the purposes of the dissertation was carried out in three sections: surveying the employees, interviewing the school and local government representatives, and secondary analysis of the available school and regulation documentation of the Republic of Serbia. Three out of four published questionnaires were assessed as reliable ($\alpha=0,684$; $\alpha=0,721$; $\alpha=0,723$). As the second step of questionnaire validation, exploratory factor analysis was used. The results of the analyse show that primary schools have formally arranged regulatory systems on health occupational safety which are insufficiently applied in praxis. Only 42.2 % of the employees were familiar with the type of law which regulates the field of health and occupational safety. A low percentage of physical-technical protection risks was expressed. A concerning fact is that the employees' health and safety is considered to be more and more endangered by being exposed to violence by students. The responses of 22% of employees and the data in the school records confirm this fact. Approximately 70% of schools do not invest in preventative measures related to risk management, while 12.15% have not conducted any employee training focused on this area. The level of preparedness of employees and schools is not at an adequate level to ensure protection of the human capital. The conclusion of the analysis of the collected and processed data shows that the risk assessment system in schools is insufficiently developed, that not all relevant risks are identified, as well as that adequate means for managing sociopsychological risks are not in place. The integration of the occupational safety and health manager role is recognized as extremely necessary by all stakeholders.

Key words: : health and occupational safety, employees, human capital, primary school, risks and threats, risk management, prevention measures, employee readiness to react and respond to risks and threats.

Scientific field: Security Sciences

Scientific subfield: Security studies

САДРЖАЈ

САДРЖАЈ	5
ПОПИС ТАБЕЛА, ГРАФИКОНА И ДИЈАГРАМА	7
УВОД	120
1. ТЕОРИЈСКИ ДЕО	17
1.1. ТЕОРИЈСКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА	17
1.1.1. Људска безбедност	17
1.1.2. Концепт јавног здравља.....	18
1.1.3. Теорија спремности	20
1.1.4. Теорија управљања безбедносним ризицима	21
1.2. ЉУДСКИ КАПИТАЛ	22
1.3. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	24
1.4. БЕЗБЕДНОСТ ШКОЛЕ КАО ДРУШТВЕНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ	28
1.5. РИЗИЦИ И УПРАВЉАЊЕ РИЗИЦИМА	30
1.5.1. Ризици у школама	34
2. ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО	35
2.1. ПРЕДМЕТ И ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА	35
2.1.1. Предмет истраживања.....	35
2.1.2. Циљеви истраживања	37
2.2. МЕТОДОЛОШКИ ДЕО	38
2.2.1. Хипотетички оквир истраживања	38
2.2.2. Тип и методе истраживања	38
2.2.3. Извори података	39
2.2.4. Технике за прикупљање података	41
2.2.5. Узорак.....	44
2.2.6. Технике и начин обраде података.....	46
3. ПРИКАЗ И АНАЛИРА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА	67
3.1. НАЧИН ОРГАНИЗОВАЊА И ФУНКЦИОНИСАЊА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	67
3.2. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – АНКЕТА СА ЗАПОСЛЕНИМА У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА	69
3.2.1. Приказ резултата – Анкета са запосленима - Chi-Square Tests.....	87

3.3. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – СЕКУНДАРНА АНАЛИЗА САДРЖАЈА ДОКУМЕНАТА ШКОЛЕ	90
3.4. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – ИТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ОСНОВНИХ ШКОЛА	99
3.5. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – ИТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ	104
4. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА И ХИПОТЕЗА ИСТРАЖИВАЊА	107
4.1. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – АНКЕТА СА ЗАПОСЛЕНИМА У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА	107
4.1.1. <i>Дискусија резултата – Анкета са запосленима - Chi-Square Tests</i>	<i>116</i>
4.2. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – СЕКУНДАРНА АНАЛИЗА САДРЖАЈА ДОКУМЕНТА ШКОЛЕ	119
4.2.1. <i>Дискусија резултата – Секундарна анализа садржаја – Систем процене ризика</i>	<i>122</i>
4.3. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – ИТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ОСНОВНИХ ШКОЛА	123
4.4. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – ИТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ	126
4.5. ДИСКУСИЈА ХИПОТЕЗА ИСТРАЖИВАЊА	127
5. ПРЕДЛОГ МОДЕЛА УНАПРЕЂЕЊА И РАЗВОЈНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ	134
5.1. УНАПРЕЂЕЊЕ МОДЕЛА СИСТЕМА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ СА ЦИЉЕМ ЗАШТИТЕ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА	135
5.2. УНАПРЕЂЕЊЕ МОДЕЛА ПРОЦЕНЕ И УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА НА РАДНОМ МЕСТУ	138
5.3. УНАПРЕЂЕЊЕ НИВОА СПРЕМНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ И ОРГАНИЗАЦИЈА	139
ЗАКЉУЧАК	140
ЛИТЕРАТУРА	143
ПРИЛОЗИ	155
ПРИЛОГ 1 - УПИТНИК (АНКЕТНИ ЛИСТ) ЗА ЗАПОСЛЕНЕ	156
ПРИЛОГ 2 - УПИТНИК ЗА ИНТЕРВЈУ - ПРЕДСТАВНИК ШКОЛЕ	175
ПРИЛОГ 3 - УПИТНИК ЗА ИНТЕРВЈУ – ЛОКАЛНА САМОУПРАВА, ГРАД, ОПШТИНА	179
ПРИЛОГ 4 - СЕКУНДАРНА АНАЛИЗА САДРЖАЈА	184
БИОГРАФИЈА КАНДИДАТА	156

ПОПИС ТАБЕЛА, ГРАФИКОНА И ДИЈАГРАМА

НАЗИВ ТАБЕЛЕ, ГРАФИКОНА и ДИЈАГРАМА	бр.странице
ТАБЕЛЕ	
Табела 1: Приказ распоређености основних школа према територији у Републици Србији (Региони у Републици Србији, 2020)	44
Табела 2: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Социо-демографске карактеристике испитаника	48
Табела 3: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Управљање ризицима и претњама у пракси	48
Табела 4: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Примена правила за БЗНР у пракси	49
Табела 5: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Школска клима	50
Табела 6: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Одређивање индекса радне способности	50
Табела 7: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Социо-демографске карактеристике испитаника	51
Табела 8: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Социо-демографске карактеристике испитаника	51
Табела 9: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Управљање ризицима и претњама у пракси	52
Табела 10: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Управљање ризицима и претњама у пракси	53
Табела 11: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Примена правила за БЗНР у пракси	54
Табела 12: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Примена правила за БЗНР у пракси	54
Табела 13: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Школска клима	56
Табела 14: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Школска клима	56
Табела 15: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Индекс радне способности	56
Табела 16: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Индекс радне способности	57
Табела 17: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Обука запослених	57
Табела 18: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Обука запослених	58
Табела 19: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Скала стреса	58
Табела 20: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Скала стреса	59
Табела 21: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Карактеристике радног места и радног окружења	59
Табела 22: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Карактеристике радног места и	59

радног окружења	
Табела 23: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Општи подаци о школи	61
Табела 24: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР	61
Табела 25: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Процена ризика у основним школама	61
Табела 26: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Повреде на раду у основним школама	62
Табела 27: Анализа главних компоненти модела – Секундарна анализа садржаја – Општи подаци о школи	63
Табела 28: Листа питања значајних компоненти факторског модела - Секундарна анализа садржаја – Општи подаци о школи	63
Табела 29: Анализа главних компоненти модела – Секундарна анализа садржаја – Повреде на раду у основним школама	64
Табела 30: Листа питања значајних компоненти факторског модела - Секундарна анализа садржаја – Повреде на раду у основним школама	64
Табела 31: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Интервју са представницима школа	65
Табела 32: Анализа главних компоненти модела – Интервју са представницима основних школа	66
Табела 33: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Интервју са представницима школе	66
Табела 34: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Социодемографске карактеристике испитаника	69
Табела 35: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Карактеристике радног места и радног окружења	70
Табела 36: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Испољавање ризика и претњи у основним школама у пракси	71
Табела 37: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Примена правила за безбедност и здравље на раду	73
Табела 38: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Обука запослених	74
Табела 39: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Школска клима	75
Табела 40: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Скала стреса	76
Табела 41: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Механизми одбране од стреса	77
Табела 42: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према региону – Обука запослених	78
Табела 43: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према региону – Упитник школска клима	79
Табела 44: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону – Одређивање индекса радне способности	80
Табела 45: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону – Примена правила за безбедност и здравље на раду	80
Табела 46: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону - испољавање ризика према свести запослених у основним школама – Мобинг/ Насиље	84
Табела 47: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу –	85

Испољаване ризика у пракси– Присуство на послу и здовољство послом	
Табела 48: Chi-Square Tests – Запослени Према полу – Социо-демографске карактеристике испитаника и карактеристика радног места	87
Табела 49: Chi-Square Tests – Запослени Према полу – Испољаване ризика, Индекс радне способности, Обуке запослених, Школска клима	88
Табела 50: Chi-Square Tests – Запослени Према полу – Примена правила за безбедност и здравље на раду	88
Табела 51: Chi-Square Tests – Запослени Према региону - Социо-демографске карактеристике испитаника, обука запослених и кар. радног места и радног окружења	89
Табела 52: Chi-Square Tests – Запослени Према региону – Примена правила за безбедност и здравље на раду и испољаване ризика	90
Табела 53: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Општи подаци о школи	91
Табела 54: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР – Постојање документа	93
Табела 55: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР – Ажурирање документације	93
Табела 56: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР – Квалитет документације	94
Табела 57: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација о инспекцијским контролама и налазима; Повреде на раду;	95
Табела 58: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Процена ризика	95
Табела 59: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Организација послова БЗНР у основним школама и испољаване ризика;	96
Табела 60: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Према региону	98
Табела 61: Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Појам људског капитала и Појам БЗНР; Локација, Обука запослених, Радна средина; Процена ризика;	99
Табела 62: Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Стратегија БЗНР и Документација школе	100
Табела 63: Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Планирање и управљање БЗНР	101
Табела 64: Укрштање према региону основне школе - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа	101

ГРАФИКОНИ	
Графикон 1: Процентуална распрострањеност узорка основних школа према регионима у Србији	45
Графикон 2: Процентуална распрострањеност узорка испитаника у анкетном истраживању према регионима у Србији	46
Графикон 3: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону –испољавање ризика према свести запослених у основним школама	81
Графикон 4: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону – Карактеристике радног места и радног окружења	82
Графикон 5: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону – Повреде на раду испољавање према одговорима запослених у основним школама	83
Графикон 6: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Обука запослених (приказ одабраних питања)	84
Графикон 7: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Испољавање ризика у пракси – Способност запослених	85
Графикон 8: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Примена правила за БЗНР у пракси	86
Графикон 9: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Школаска клима (приказ дела одговора)	87
Графикон 10: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација према територији и квалитету	97
Графикон 11: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Повреде на радном месту – Према региону	98
Графикон 12: Укрштање према локацији основне школе - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа - Ниво слагања испитаника са тврдњом да у основној школи у којој раде постоје регистри ризика и мере превенције	102
Графикон 13: Укрштање према локацији основне школе - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Додатна документа из области БЗНР, познавање постојања од стране представника школе	103
Графикон 14: Укрштање према локацији основне школе - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Основна документа из области БЗНР, познавање постојања од стране представника школе	103
Графикон 15: Приказ резултата интервју са представницима локалне самоуправе/града – ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.	105
Графикон 16: Приказ резултата интервју са представницима локалне самоуправе/града – ИОБЗ1 - Да ли је неким документом предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених у школама за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?	105
Графикон 17: Приказ резултата интервју са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР1 - Да ли постоји код локалне самоуправе (општине, града) предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама са циљем подизања нивоа знања у овој области?	105
Графикон 18: Приказ резултата интервју са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР2 - Како би сте дефинисали степен примене правила за БЗНР у школама које се налази на Вашој општини/територији надлежности	106
Графикон 19: Приказ резултата интервју са представницима локалне	106

самоуправе/града – ИПБЗНР4 – Позиција менаџера за БЗНР	
Графикон 20: Приказ резултата интервју са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР7 - Познато ми је да у школама које су у мојој надлежности постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	106
Графикон 21: Приказ резултата интервју са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР8 - Упознат/а сам са тим да школама за које сам задужен постоји развијен сисетм процене ризика?	107

<i>ДИЈАГРАМИ</i>	
Дијаграм 1 – Елементи БЗНР система, Извор: Guidelines on Managing Safety, 2013	25
Дијаграм 2 – Приказ три најзначајнија фактора која чине радну средину у оснивној школи специфичну	132

УВОД

Данас живимо у свету који је изложен различитим ризицима и претњама изазваним природним и технолошким инцидентима, али и злонамерним деловањима група и појединаца. Савремено друштво свој фокус помера са безбедности државе и националне безбедности ка безбедности појединаца. Безбедност се на овом нивоу састоји из више компоненти, а једна од тих компоненти јесте заштита човека као радне снаге у организацији (Петровић & Синковски, 2012).

Безбедност је комплексан друштвени феномен, а самим тим и комплексан појам. Представља један од најстаријих и најважнијих друштвених феномена, који се испољава кроз очување опстанка човека, његовог развоја и обезбеђивања продужетка људске врсте. Проучава се кроз различите природне и друштвене дисциплине и научне области (Стајић и Гађиновић, 2007; Сретовић, Талијан и Бериша, 2016). Мноштво је дефиниција безбедности, чији садржај се везује за одређени ентитет, али постоје и дефиниције којима су аутори покушали да дају што уопштенији карактер, самим тим учинили их и универзално прихватљивијим. Станаревић (Станаревић, 2018) безбедност посматра као стање заштићености од опасности, претњи, ризика и губитака. Даље објашњава да је безбедност резултат односа између стварне и потенцијалне угрожености референтних вредности и интереса са једне стране, а са друге стране постојећих капацитета који их бране и штите. Веома јасну дефиницију безбедности даје и истакнути представник Копенхашке школе у студијама безбедности, Бузан. Он наводи да је безбедност тежња ка слободи од претње (Vuzan, 1991). Може се рећи и да је безбедност услов за слободу и несметан развој друштва, а сходно томе и најважнија вредност човека (Berki, 1986). У позитивном смислу безбедност подразумева слободу од угрожавања вредности (Sidel & Levy, 2002). Према појму безбедности у овој дисертацији односићемо се као најважнијој вредности човека, посматрану као стање заштићености организације од ризика и претњи, а у односу на капацитете организације да ову вредност заштити спрам стварне угрожености.

Као што у литератури постоје различите дефиниције безбедности, аутори изводе и различите поделе и класификације. Једна од њих је подела на унутрашњу безбедност (индивидуална, социјална и национална) и међународну безбедност (регионална, глобална, заједничка, колективна и кооперативна) безбедност (Стајић и Гађиновић, 2007). Услед промена које доноси модерно доба развијају се и неке нове области безбедности, добијају све више на значају, међу њима се може издвојити и корпоративна безбедност. Безбедност која се везује за корпорације, компаније или привредна друштва (форма која је законски применљива у Србији), представља систем заштите лица, имовине и пословања који примењује различите мере, поступке и радње како би се сачувале и заштитиле основне вредности. Међу основним вредностима су животи и здравље запослених, имовина, пословање, процеси који би морали неометано да се одвијају (примера ради: производни, васпитно-образовни процес, услужни итсл).

Мандић и Станојевић (Мандић и Станојевић, 2021) сматрају да се успостављањем система корпоративне безбедности тежи безбедности као стању, те да корпоративна безбедност представља важну пословну функцију. Ови аутори, такође наводе да човек већи део свог живота проведе радно, дакле у склопу неке организације (правног лица) или институције, која, између осталих обавеза, мора да обезбеди заштиту запослених од свих ризика и претњи на радном месту. Кордић (Кордић, 2019) наводи да је корпоративна безбедност широко схваћена и усмерена на било коју акцију, која може бити одговор на штету насталу у одређеном тренутку са јасним последицама по корпорацију. Међутим, када помиње људски капитал у корпорацији као фактор безбедности, истиче да је то део организационе и безбедносне културе корпорације, те да је, између осталог, важна и изградња психолошке сигурности на радном месту. У структурално-функционалном смислу, корпоративну безбедност чини целина интеракција које остварују елементи организације међусобно и са окружењем, применом

услужних и самозаштитних модалитета безбедности и заштите, штитећи на тај начин корпоративне интересе и циљеве (Кековић, 2018). Више је елемената и активности који чине корпоративну безбедност, а најчешће се наводе: економска безбедност пословања, заштита информација и информационих система, информационо-аналитичка делатност од интереса за пословање и безбедност, управљање кризама, као и безбедност и заштита на раду, заштита животне средине и заштита од пожара (Kovacic & Halibozek, 2003; Sabric, 2015). Када разматрамо питање корпоративне безбедности, уједно постоји дилема шта се све убраја у тај корпорацијски оквир и који су кључни показатељи. Питање је да ли и школе, као васпитно-образовне установе, могу имати корпоративни карактер. Њихова основна активност је обављање послова образовања и васпитања ученика. Генерално гледано, корпорације представљају засебно правно лице са посебним кодексима пословања и посебним законима понашања и одговорности. Административно особље и наставници у школама се ангажују и раде за школу, а својим радом доприносе да школа испуњава своју основну функцију. У том раду, запослени се суочавају и са извесним проблемима, који нису само административне природе, већ се могу сврстати у одређене безбедносне ризике и претње. Њиховим деловањем може бити угрожено здравље и безбедност запослених, док испуњавају своје радне обавезе.

Према доступној литератури, у базама података као што су: Виртуелна библиотека Србије, Српски цитатни индекс (SCIndex), Кобсон, Google Scholar, Google Академик, Интернет презентације научних домаћих и страних часописа, Умрежена дигитална библиотека домаћих и страних теза и дисертација, питање ризика и претњи који се испољавају у основним школама је недовољно истраживано, управо са аспекта безбедности и здравља на раду. Начин организовања обављања рада у основним школама, њихова територијална распрострањеност и позиционираност изазивају додатно интересовање истраживача за проучавање ове области. Школе као организације представљају слабе карике у безбедносном дискурсу, због тога што у њима борави велики број појединаца, слабије су штићене, током ноћи су често празне, без надзора и слично. Кековић и сарадници (Кековић, Милошевић и Путник, 2012) наводе да се истраживачке студије у свету, а и код нас, баве само феноменима угрожавања безбедности наставног и другог особља у школама од проблема девијантног понашања у школама, првенствено насиља и злоупотреба психоактивних супстанци. Мали је број истраживачких студија које се баве другим врстама ризика и претњи у школама, чије последице нису занемарљиве. У литератури проналазимо и тумачења која васпитно-образовне институције сагледавају из угла објеката критичне инфраструктуре, те да су поред криминалних деловања, крађа и слично, подложне дејству ванредних ситуација и катастрофа (Кекић, Милашиновић & Млађан, 2012).

Безбедносни ризици у контексту образовно-васпитних установа подразумевају све потенцијалне догађаје и ситуације који одступају од очекиваних и доводе у неизвесност остваривање циљева школе у домену одржавања сигурног и безбедног окружења (Поповић-Ћитић, Ђурић и Липовац, 2012). Под безбедносним ризицима у школама подразумевају се сви чиниоци који могу довести до угрожавања: 1) физичког или психичког интегритета ученика, наставника или школског особља; 2) социјалне климе и интерперсоналних односа у школи; 3) школске инфраструктуре (објеката, техничких и информационо-комуникационих система и осталих средстава) и 4) образовног процеса (Кековић, Милошевић и Путник, 2012:51). Како многи аутори наводе, школе се суочавају са различитим изазовима, ризицима и претњама, па и са утицајем разних природних и антропогених катастрофа (Кекић, Милашиновић & Млађан, 2012). Неке су присутније, неке мање, и као што наводи Кешетовић (Кешетовић, 2012), примера ради, ванредне ситуације, и при том, већег обима, у образовно-васпитним установама нису тако честа појава. У литератури, такође, проналазимо и поделу безбедносних ризика на: физичко-техничке ризике и социо-психолошке ризике. Група физичко-техничких ризика у школама се дели на: а) елементарне непогоде (земљотрес, поплаве, обилне падавине, ваздушна струјања) и б) техничко-технолошке опасности (хемијска контаминација, пожари, оштећења

објекта, кварови на инфраструктурним мрежама). Група социо-психолошких ризика се дели на: а) људско понашање којим се свесно изазивају негативне последице и б) људско понашање којим се несвесно изазивају негативне последице (немар, непажња, незнање, психо-физички поремећаји). Даље се ризици из подгрупе људско понашање, којим се свесно изазивају негативне последице деле на: ризик од криминалног деловања екстерних субјеката (нпр. насилнички, имовински криминалитет, трговина дрогом); ризик од криминалног деловања интерних субјеката (корупција, кривична дела против полне слободе, мобинг, физичко насиље, уношење оружја и експлозивних направа); ризик од деловања екстремистичких група; ризици од интерперсоналних конфликта (ученик - ученик, наставник - ученик, наставник - родитељ); ризик од различитих облика дискриминације (расне, полне, етничке); ризик од електронске клевете и виртуелног озлоглашавања индивидуа и/или институције; ризик од рачунарске преваре; ризик од оштећења рачунарских података и програма или рачунарске саботаже; ризик од неовлашћеног приступа заштићеном рачунару, рачунарској мрежи и електронској обради података и неовлашћеног коришћења рачунара или рачунарске мреже; ризик од неовлашћеног прислушкивања и снимања и неовлашћеног прикупљања података о личности;) и б) људско понашање којим се несвесно изазивају негативне последице (немар, непажња, незнање, психо-физички поремећаји). Док се ризици из подгрупе људско понашање којим се несвесно изазивају негативне последице дели на: ризик од непоштовања законске регулативе и интерних правних аката; ризик од несавесног вршења надзора и контроле над спровођењем ваннаставних активности (екскурзије, излети, рекреативна настава, спортске активности); ризик од неадекватног и несавесног вршења послова физичко техничког обезбеђења (школски полицајац, приватно обезбеђење); ризик од неадекватне организације и вршења послова услед којих може доћи до угрожавања безбедности; ризици од непредузимања превентивних мера за заштиту живота и здравља запослених и ученика; ризик од неспровођења едукативних програма усмерених ка подизању безбедносне културе; ризик од непостојања и/или непоштовања интерних процедура за заштиту рачунарске опреме, података, програма и мрежа; ризик од непостојања континуиране и адекватне сарадње између школе и родитеља; ризик од непостојања адекватне сарадње између школе, државних органа и локалне заједнице; ризици од других облика девијантног понашања (злоупотреба алкохола и дрога, проституција и слично) (Ђурић и Поповић-Ћитић, 2007; Кековић, Милошевић и Путник, 2012).

Развијањем различитих механизма превенције, примера ради, безбедносне културе, унутар организације, стварају се услови за благовремено препознавање свих ризика, те и благовремено предузимање мера за њихово третирање (Стајић, Мијалковић и Станаревић, 2005; Радојевић, 2014). Станаревић и Бодин (Станаревић & Бодин, 2014) истичу у свом раду да је потребно константно развијати и ширити елементе безбедносне културе као што су безбедносна свест и одговорност на појединачном, државном и глобалном нивоу, како би се достигло жељено стање безбедности. Такође, они наводе да је циљ безбедносне културе осмислити, применити и омогућити остваривање безбедности појединца, заједнице и сваког организационог ентитета, да се не деси безбедносна катастрофа. Култура, као градивни елемент безбедносне културе, стварајући норме и правила, утиче на спречавање развијања штетних и друштвено неприхватљивих активности у друштвеним заједницама (Станаревић и Гачић, 2014). Када се говори о безбедном и здравом раду у основним школама, поред јасно дефинисаних правила и норми, неопходно је одредити и лица која имају обавезу да развију механизме за идентификацију и разумевање ризика и претњи који могу довести до настанка повреда запослених, нарушавања њиховог здравља и угрожавања безбедности на радном месту. Такође, они морају развијати стратегије и мере превенције као одговоре на ризике и претње, како се они не би испољили или како би ублажили ефекат насталих последица оних ризика који се не могу спречити. Са друге стране, њихова улога јесте да дефинишу мере и радње којима ће умањити негативан утицај свих ризика и претњи.

Непостојање јединственог и заокруженог теоријског система у студијама безбедности нарочито је изражено у проучавању практичних аспеката безбедности, па и система безбедности и здравља на раду. Због тога се истраживачи у студијама безбедности, при одабиру одговарајућег теоријског и методолошког оквира, често ослањају на друге сродне научне дисциплине, као што су: криминологија, социологија, правне или организационе науке. У проучавању безбедности и здравља на раду у основним школама можемо се ослонити на теоријска становишта и приступе криминологије, виктимологије, социјалне патологије, кризног менаџмента и управљања ризицима (Липовац, 2012). Такође, важно је укључити и увиде из дисциплина као што су: социјална медицина, ергометрија и сличне.

Данашње глобално друштво је производ глобализације у свим њеним видовима и као такво суочава се са бројним изазовима, ризицима и претњама. Систем суверених држава прераста у светску заједницу појединаца, те се тако ствара потреба за успостављањем одговарајућих система безбедности друштвених организација у циљу заштите појединаца који припадају њима од свих ризика, и претњи. У оквиру глобалне заједнице основна јединица је појединац, чија је безбедност од кључног значаја и из које произилази безбедност сваког другог нивоа. На овај начин се појединац поставља у средиште безбедности друштва и државе.

Теоријска полазишта за овај рад базирају се управо на теоријама које у свој фокус стављају појединца. Пре свега, узимајући у обзир да у раду користимо кључне појмове безбедност, која је утемељена у студијама безбедности и затим здравље, утемељено у медицини са својим поддисциплинама, у ширем смислу посматрано, теоријска утемељеност овог рада проналази се у концепту људске безбедности и концепту јавног здравља. Своју заснованост, у ужем смислу, примењујући концептуални оквир за емпиријску анализу, употпуњује на полазиштима теорије управљања безбедносним ризицима и теорије спремности.

Поред појма безбедности и здравља на раду други кључни појам овог научног рада јесте појам људског капитала. Људски капитал је дефинисан као скуп вештина, особина, способности и знања запослених, те и њиховог пуног физичког и менталног здравља. Учењем, радом и искуством се квалитет и квантитет људског капитала увећава, а то даље доводи до стабилности организације и економског раста и развоја (Armstrong, 2006; The Treasure, 2021). Како наводи Круљ Младеновић (Kruļ Mladenović, 2015) за стварање благостања није више потребан само физички капитал, земља, машине и слично, већ и људски капитал са свим његовим потенцијалом (знањем, иновацијама, итд). У ери глобализације и аутоматизације, инвестиције у људски капитал у циљу побољшања добробити увек су релевантне за запослене, организацију и друштво у целини (Милошевић, 2022). Наведене чињенице определиле су пут ка изучавању угрожавања и начина управљања ризицима и претњама по људски капитал у основним школама. Људски капитал основних школа се може посматрати као најзначајнији у делу свих запослених у једном друштву и држави, управо због тога што се употребом овог капитала у друштву ствара, расте и напредује ка благостању један нови капитал друштва и државе, преношењем знања, вештина и вредности са запослених у школама на будуће генерације запослених. Безбедност и здравље на раду јесте део корпоративне безбедности, који у фокус ставља безбедност појединца у радном окружењу, са циљем заштите људског капитала организације.

Докторска дисертација има за циљ да сазнањима која ће бити представљена у раду, како научним сазнањима, тако и практичним проистеклим из истраживања, да свој научни и друштвени допринос. Научна оправданост докторске дисертације и истраживања доказана је кроз употпуњавање, обогаћивање, продубљивање и проширивање фонда научног сазнања о безбедности и здрављу на раду у Србији, са акцентом на ризике и претње на радним местима у основним школама. Постојећи фонд истраживачких радова се посредно дотиче сублимиране теме овог рада. Истраживачки радови у домаћој литератури обрађују појединачно са

различитих аспеката теме безбедности и здравља на раду, и школе као карактеристичне целине. У дискусији ће бити приказано поређење са научним фондовима у академским заједницама других држава у којима је обрађивана тема овог рада. Закључци до којих се може доћи компарацијама показале се сличности и разлике стања безбедности и здравља на раду у основним школама у Србији.

Посматрајући истраживање кроз призму теорије управљања безбедносним ризицима, може се закључити да ће приказани резултати истраживања допринети повећању сазнања о стању и степену развијености процеса управљања ризицима у основним школама у Србији у домену безбедности и здравља на раду. Очекује се да рад допринесе смањењу последица угрожавања безбедности и здравља запослених у основним школама, као и развијању основа за иницирање нових мера за превентивно деловање на изазове, ризике и претње организацији школе и њеним запосленима. Друштвена оправданост докторске дисертације пре свега се огледа у утврђивању реалног степена спремности основних школа у Србији да обезбеде примену планова и програма за превентивно деловање, као и поступање у ситуацијама испољавања ризика и претњи на пољу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада за запослене и дефинисању мера и иницијатива за унапређења у овој области. Унапређење стратегије спремности основних школа да одговоре на изазове, ризике и претње у свом окружењу у циљу заштите својих запослених, индиректно може утицати на унапређење спремности заједнице на нивоу друштва и државе

Кековић, Милошевић и Путник (Кековић, Милошевић и Путник, 2012) наводе да недостају научни радови који би на холистички начин проучавали феномен безбедносних ризика у школској средини, а тиме обухватили све релеватне ризике који су присутни у школском окружењу. Претрагом литературе дошло се до сличног увида, те се у складу са тим сазнањем дефинисао адекватан приступ за истраживање. Спроведено истраживање је обухватило питања која се односе на то како је постављен и како делује систем безбедности и здравља на раду у основним школама, који треба да буде у функцији заштите људског капитала од различитих ризика и претњи којима су запослени као носиоци тог капитала, изложени на радном месту и у радној околини. Истраживање нам је омогућило и утврђивање нивоа спремности запослених, затим, спремности школе као друштвене организације и локалне заједнице да одговоре свим ризицима и претњама. Такође, резултати истраживања створили су основе да се формирају предлози одговарајућих приступа превенцији и управљању ризицима и претњама по људски капитал основних школа.

Емпиријско истраживање је дизајнирано у циљу прикупљања релеватних података у домену безбедности и здравља на раду у основним школама, а релизовано је у 20 основних школа на територији Републике Србије. Истраживање је реализовано са циљем даље аналитичке обраде прикупљених података, како би добијени резултати новог истраживања у синергији са теоријским промишљаем досадашњег фонда знања на тему кључних појмова овог рада допринели продубљивању и проширивању фонда научног сазнања из ове области. Нова сазнања односе се на феномен безбедности и здравља на раду посматран кроз призму заштите људског капитала као најзначајнијег дела капитала једне организације, доносећи нове аналитичке податке о стању овог феномена у пракси, са оценом спремности да се одговори на ризике и претње по људски капитал организације, као и начинима управљања ризицима и претњама и отклањању њихових узрока.

1. ТЕОРИЈСКИ ДЕО

1.1. ТЕОРИЈСКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

1.1.1. Људска безбедност

Непосредно после хладног рата дата је дефиниција људске безбедности, када је Махбуб ул Хак (Mahbub ul Haq) скренуо пажњу на концепт у Извештају о људском развоју Програма Уједињених нација за развој (УНДП). Према Махбуб ул Хак (Mahbub ul Haq) људска безбедност се пре свега односи на безбедност и добробит свих људи где год да се налазе - у њиховим домовима, на њиховим пословима, на улицама, итд. (Вајрај, 2000). Кроз седам димензија људске безбедности које су представљене у Извештају о људском развоју из 1994. године, у три препознајемо да се говори о конкретним условима рада, или факторима везаним за услове рада: економској димензији (лоши услови на раду), здравственој димензији (загађен ваздух или вода) и личној безбедности (насиље на радном месту) (UNDP, 1994).

Концепт безбедности и његов садржај се неминовно морао померити од државне безбедности ка безбедности људи, због тога што се национална безбедност не може изједначавати са бољим животом већине људи. Иако је настао унутар међународних односа, послужио је као критика ефекта националне безбедности на људско благостање (Booth, 1991; Гачић, 2008). Код већине људи осећај небезбедности и несигурности потиче више од свакодневних животних брига него из страха од војног катаклизмичког светског догађаја (Гачић, 2008). Такође, у литератури наилазимо на размишљање да је у основи првобитне идеје о људској безбедности намера да се свим људима на планети Земљи, пружи услови за достојанствен живот ослобођен егзистенцијалних брига. Концепт људске безбедности у овом смислу је алтернативни приступ безбедности, у односу на традиционалне приступе (Ђорђевић, 2013).

Људска безбедност се достиже онда када појединци и заједница имају као опцију да окончају, ублаже или се прилагоде претњама по њихову животну средину и социјална права, као и када појединци имају слободу и капацитет да пробају ове опције и активно учествују у њиховом спровођењу (GECHS. Global environmental change and human security: GECHS science plan, 1999; Стајић и Станаревић, 2015). Стајић и Станаревић (Стајић и Станаревић, 2015) сматрају да концепт људске безбедности, као и већина дискурса који су повезани са њим, уједињује низ различитих размишљања која су постала све утицајнија у међународној политичкој заједници. Они људску безбедност називају снажним „граничним објектом“, који олакшава комуникацију између различитих и често иначе неповезаних интелектуалних и политичких заједница.

Приступ феномену људске безбедности, Цветковић, Бабић и Гачић (Cvetković, Babić & Gačić, 2017) представљају објашњавајући да термин „човек“ указује на фокус на појединца, а да се термин „безбедност“ односи на потребу заштите од претњи и стварање сигурног окружења. Људска безбедност је заснована на опстанку, свакодневном животу и достојанству људи. На крају кроз појам „достојанства“ приближавају аспект безбедности појединца, осликавајући овај појам као заштиту од напада на физички интегритет, задовољење основних потреба човека, а потврђујући наведено да се достојанство поистовећује са нераскидивом везом између људских права и људске безбедности. Пошто је безбедност поједница кључна, држави се чак могу приписати особине извора угрожавања, па се на њу може гледати пре као на део проблема, него део решења (Глушац, 2010).

Још увек не постоји универзална и опште прихваћена дефиниција људске безбедности. Међутим, постоји усаглашеност да су појединци кључни референтни објекат, али и субјекат

безбедности. Када говоримо о појединачној (људској) безбедности, она подразумева „живот, здравље, статус, изобиље, слободу”. Поменути елементи су веома сложени, а многи од њих се не могу заменити ако се изгубе (Buzan, 1991). Безбедност и здравље појединца на радном месту можемо посматрати кроз два аспекта: први је сигурност од хроничних претњи – глади, болести и сл.; други је заштићеност од изненадних поремећаја који ремете свакодневне активности запосленог на радном месту – земљотреси, поплаве, епидемије и слично. Сходно томе, у овом теоријском становиштву видимо део примарне заснованости овог научног рада, који у свој фокус ставља појединца на радном месту у специфичном окружењу, као што је основна школа.

Запослени (човек на радном месту) је појединац чија се безбедност ставља у фокус и постаје референти објекат, али и субјекат безбедности друштва и државе. Бодин и Ђорђевић, (Bodin & Ђорђевић, 2018) истичу да су на овај начин људи присиљени да активирају сопствене ресурсе за постизање сигурности и безбедности. Људски ресурси постају, према њиховим тврдњама, основни део националне безбедности, а преко тога и део међународне безбедности. Док Ђорђевић и Џигурски, (Djordjevic & Dzigurski, 2020) сматрају да област људске безбедности, поред наведеног, покрива и велики број институција, које брину или су одговорне за људску безбедност и то од локалног до глобалног нивоа.

1.1.2. Концепт јавног здравља

Захваљујући напору многих заједница, кроз историју човечанства, друштвеним деловањем развијало се и јавно здравље, као приступ којим се жели побољшати здравље и квалитет живота и продужити животни век сваког појединца, али и целокупног становништва. Историјске прекретнице у развоју јавног здравља биле су различите активности и напори заједнице да се побољша стање у овој области, као што су: изградња одводних канала, јавних водовода, употреба адекватног прибора за јело (штапићи), организована контрола заразних болести и прве болнице, а потом развој превенције болести (контрола куге, контрола маларије, итд). Као најзначајнија достигнућа у области јавног здравља двадесетог века, наводе се: вакцинација, безбеднија радна места, планирање породице, итд. (Микановић, Јевтић и Тамбурковски, 2013).

Winslow је 1920. године дао прву дефиницију јавног здравља, према којој је јавно здравље наука и умеће спречавања болести, продужетка живота, унапређења физичког здравља и промоције кроз организоване напоре друштва, јавних и приватних организација, заједнице и појединца (Visel tear, 1982). Дефиницију јавног здравља која најкраће одређује овај појам дао је Доналд Ејксон (Acheson, 1988): „*Јавно здравље је наука и уметност превенције болести, продужавања живота и унапређења здравља помоћу организованих напора друштва.*“ Јавно здравље може да се дефинише и као употреба теорије, искуства и доказа изведених путем науке о популацији ради побољшања здравља становништва, на начин којим се најбоље задовољавају имплицитне и експлицитне потребе заједнице (Pencheon et al., 2002).

Када се објашњава шта све представља јавно здравље може се рећи и да је то систем који је у надлежности држава и међународних организација, а обухвата много више од саме здравствене заштите. Док је Финска председавала Европском унијом први пут је представљен и употребљен за међусекторску сарадњу у правцу реализације заједничких циљева концепт „Здравље у свим политикама“ (Health in All Policies – HIAP) (Сјеничић и Миленковић, 2019). Можемо га посматрати и као функцију која представља скуп активности, које треба спроводити како би се достигли очекивани резултати у области јавног здравља, како на националном тако и на локалном нивоу. Кроз време приступ појму јавног здравља се променио. Јавно здравље се данас темељи на прикупљању здравствених статистика (статистика је добила на важности) прикупљених из клиника (Mustapić, 2021).

Оквири за људску безбедност и јавно здравље имају много заједничког. Оба оквира садрже компатибилне концепте и принципе који њихову употребу чине обострано корисном. Само неки од њих су: радна околина и здравље становништва, поступање у кризним и ванредним ситуацијама, информисање, едукација и оспособљавање појединаца да решавају здравствене проблеме, развијање политика и планова који подржавају напоре за здравље појединаца и заједнице и многе друге. Концепт јавног здравља ствара улазну тачку за приступ људској безбедности нудећи на основу доказа засноване интервенције које у пракси доводе и до тога да живот људи буде безбеднији. Оно што је најважније, јавно здравље може свима понудити доступност, прихватљивост и доступност квалитетних услуга, посебно у контексту примарне здравствене заштите, што је неопходно за постизање људске безбедности и што је кључни део здравствене димензије овог концепта. Супротно томе, када су здравствене услуге ускраћене многим, посебно најугроженијим групама становништва, угрожена је и људска безбедност. Недостаци у квалитету и приступу здравственим услугама могу ићи још даље и озбиљно дестабилизovati социјалне, економске и политичке структуре земаља и заједница. Као такве, претње здрављу су кључне и за људску небезбедност. Осигуравање доступних, прихватљивих, приступачних и квалитетних здравствених услуга, самоодређење и самоопредељење најугроженијих група становништва, повезивање појединаца како би могли да користе потребне здравствене услуге, само су неки од крајњих циљева људске безбедности у здравственом пољу.

Стога, операционализација приступа људске безбедности може додати вредност већ постојећим здравственим стратегијама и програмима мобилизацијом нових ресурса и партнерстава и повезивањем здравствених програма са програмима људске безбедности који се баве повезаним циљевима. Практични програми који су вођени концептом људске безбедности генерално ће наставити већ постојећи низ активности. То ће свакако бити исправно у здравственом сектору у којем постоји богато искуство и активно планирање нових програма (EM/RC49/7:2002).

Према Закону о јавном здрављу Републике Србије (Закон о јавном здрављу, 2016) под јавним здрављем се подразумева скуп знања, вештина и активности усмерених на унапређење здравља, спречавање и сузбијање болести, продужење и побољшање квалитета живота путем организованих мера друштва. Према истом Закону (Закон о јавном здрављу, 2016). носиоци активности у области деловања јавног здравља су институти и заводи за јавно здравље који треба да планирају, спроводе, прате и вреднују све активности, а такође да координирају и стручно повезују рад осталих учесника у систему јавног здравља за територију за коју су основани.

Држава је нормативним актима дефинисала да спровођење јавног здравља у области радне околине и здравља радно активног становништва обухвата: а) утврђивање стручно-медицинских ставова у области медицине рада, епидемиолошког надзора, промоције здравља на раду и пружање стручно-методолошке помоћи у њиховом спровођењу; б) организовање и спровођење информационог система за прикупљање података и праћење епидемиолошке ситуације у области професионалних болести, обољења у вези са радом, повредама на раду и предлагање мера за њихово спречавање и сузбијање; в) праћење и проучавање услова рада, изучавање професионалних ризика и њиховог утицаја на здравље изложених запослених; г) унапређивање услова рада и здравствене заштите запослених; д) утврђивање јединствене методологије и поступака у планирању и спровођењу мера заштите здравља запослених. (Закон о јавном здрављу, 2016; Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026, 2018)

У литератури се проналазе одређења да здраво радно место треба да обезбеди физичко, психичко и социјално благостање, организационе услове који штите и промовишу здравље и

безбедност, тако да сви запослени повећају контролу над сопственим здрављем и да га побољшају. Ако узмемо у обзир и ту чињеницу да човек једну трећину свог живота проведе у радној околини, то се ова средина може искористити и за кључну тачку контроле и унапређења здравља појединаца (Промоција здравља на радном месту, 2022).

1.1.3. Теорија спремности

Теорија спремности је важна као концептуални оквир за емпиријску анализу на којој ће се делом заснивати овај научно-истраживачки рад. Наиме, један од главних циљева истраживања јесте испитати ниво, облик и обим спремности запослених, као и школе као друштвене организације за превенцију, реаговање и одговор на ризике и претње, који су са њом повезани, а који могу угрозити безбедност и здравље запослених.

Развија се први пут као модел у истраживачке сврхе за потребе планирања превенције злоупотребе психоактивних супстанци, који је био намењен руралним заједницама (Plested, Edwards, & Jumper, 2006). Како наводе Ћитић и Павловић (Ћитић и Павловић, 2007), теорија спремности као модел - *Community Readiness Model*, развијена је 1995. године од стране Центра за превентивна истраживања Универзитета у Колораду. Истраживачи овог центра су спровели две одвојене студије, на основу сопственог искуства, у којима су дошли до сазнања да уколико заједница није спремна, постоји мала вероватноћа да ће бити инициран превентивни програм. Са друге стране, закључак се односио на то да иако заједница иницира превентивни програм, а није спремна, велика је вероватноћа да ће се примена програма завршити неуспехом. Прва студија се односила на медијске кампање којима се подржава превентивно деловање на злоупотребу психоактивних супстанци у мањим заједницама, док је друга била оријентисана на тренинге и консултације стручњака из мексичко-америчких, америчко-индијанских заједница и заједница на територији Аљаске о примени превентивних програма током планирања (Plested, Smitham, Thurman, Oetting & Edwards, 1999).

Едвардс (Edwards) и сарадници (Edwards, Thurman, Plested, Oetting & Swanson, 2000) дају преглед премиса на којима се заснива спремност заједнице: заједнице се налазе на различитом нивоу спремности у погледу решавања специфичних проблема; ниво спремности заједнице може се прецизно проценити; заједнице могу да напредују кроз низ стадијума развијања, имплементације, одржавања и унапређивања ефективних превентивних програма; идентификовање нивоа спремности је од кључног значаја за избор стратегија побољшања нивоа спремности које се разликују од стадијума до стадијума. Овај концепт се примењивао успешно на превенцију решавања проблема из различитих области, као што су здравство, безбедност, животна средина и друге. Спремност заједнице обухвата обавештеност, заинтересованост, способност и вољу одређене средине да иницира и подржи активности превентивног карактера у вези различитих друштвених појава (Цветковић, 2015. према CSAP, 2003).

Бројни истраживачи су у претходном периоду посветили пажњу анализи теорије спремности као концепта и практичне дисциплине повезане са природним катастрофама. Спремност заједнице огледа се у потенцијалу заједнице за превентивно деловање. Овај степен спремности се може израчунати преко нивоа припремљености заједнице за планирање, иницирање, примену и унапређење превентивних активности (Oetting et al., 2001). Ћитић и Павловић (Ћитић и Павловић, 2007) сматрају да различите заједнице могу бити различито спремне за превенцију. Степен и ниво превентивног деловања успоставља се превентивним програмима, а једна од основних претпоставки успешног превентивног деловања је усклађивање структуре, садржаја и начина примене програма са нивоом спремности заједнице. Различити социјални и индивидуални фактори утичу на прихватање превентивних програма. Тако некада ефективна имплементација интервенција у појединим заједницама остаје без успеха. Такође,

истраживачи истичу да на ниво спремности заједнице утиче и ниво спремности лидера заједнице да инвестира у превентивне активности (планирање, залихе,...) (Jumper-Thurman et al., 2003). Када су у питању организације, оне треба да теже томе да стално спроведе мере и радње у циљу подизања нивоа спремности својих запослених за реаговање у оваквим ситуацијама.

У свом раду Oetting и сарадници (Oetting, Jumper-Thurman, Plested & Edwards, 2001) кажу да постоји девет нивоа спремности. Први ниво је онај у коме заједница не препознаје да проблем постоји – ниво незнања. Други ниво је стадијум у којем заједница пориче да проблем постоји, а може и бранити став да промене нису могуће. Током трећег нивоа спремности заједница добија свест да проблем постоји, али не и мотивацију да га реши или предузме акцију, то је ниво препознавања. Четврти ниво називају претпланирањем, у коме заједница препознаје да проблем постоји и прихвата чињеницу да нешто мора предузети како би исти решила. Потом долази ново планирање, у коме се активно креира план и програм деловања. Након планирања, долазимо до нивоа иницијације, у којој се план и програм из претходног нивоа примењују у пракси. Седми ниво означава институционализацију, док је осми стадијум конфирмација и експанзија. У седмом ниову се стабилно примењују један или два плана/програма, а код осмог нивоа се већ препознају ограничења и места за унапређење постојећих програма. На крају долази ниво професионализације, који се огледа у ефективној евалуацији из које настају тренинзи у циљу повећања степена спремности заједнице.

Спровођењем посебно припремљених тестова, интервјуисањем запослених и представника локалних заједница, прегледом релевантне документације, као и на друге начине, може се проценити ниво спремности школе као организације и свих њених запослених, укључујући и наставни кадар, да одговоре, ризицима и претњама повезаним са угрожавањем безбедности и здравља на раду. За сваку ситуацију израђују се посебне стратегије деловања и унапређења нивоа спремности заједнице да одговори ризицима и претњама повезаним са ванредном ситуацијом. Стратегије деловања и унапређења морају бити усклађене структурално и садржински са нивоом спремности заједнице. Сходно томе, у раду ћемо тежити да сагледамо ниво спремности запослених и школе као организације, потом у ком су односу ниво спремности и дефинисани програми и планови, а све то у циљу побољшања услова за безбедан и здрав рад на радном месту и радној средини.

1.1.4. Теорија управљања безбедносним ризицима

Теорија управљања ризицима утемељена је на претпоставци да се контрола ризичних догађаја не може вршити, те да је у циљу смањења вероватноће наступања догађаја, који директно угрожавају остваривање постављених циљева организације, неопходно изналажење начина да се избегне, смањи или редукује потенцијални ризик (Spikin, 2013). Сумирајући главне разлике између традиционалног и савременог приступа, аутори истичу да је традиционални приступ управљања ризицима фрагментисан, реактиван, фокусиран на смањење вероватноће негативног догађаја и дисконтинуиран, док је савремени приступ свеобухватан, интегрисан, континуиран и довољно широк да обухвати анализу свих аспеката ризичног догађаја (Spikin, 2013:103, према De Loach, 2000 у Pavodani & Tugnol, 2005). Савремени приступ управљања ризицима омогућава да се сам процес управљања ризицима одвија кроз одређене логичке целине (Spikin, 2013). Традиционалним ризицима сматрају се елементарне непогоде, пожари и слично, док се савремени приступ оријентише на све облике ризика који могу угрозити организацију (Lam, 2003; Spikin, 2013).

Како наводе Ђурић и Поповић-Ћитић (Ђурић и Поповић-Ћитић, 2007), ризици се довољно опште могу поделити на физичко-техничке и социо-психолошке. Даље ризике можемо делити на оне који своје изворе проналазе унутар организације или ван ње (Липовац, 2012). Ризике

можемо поделити и проучавати на различите начине, али какав год приступ имала лица задужена за безбедан и здрав рад у основним школама, морају се бавити њиховом анализом и проценом. У контексту школске средине, циљева и средстава који се користе у процесу васпитно-образовног процеса, као и свих актера у школској средини, ризици попримају свој специфичан облик (Липовац, 2012). Основна школа као организација мора деловати у смеру да сви запослени, не само наставно особље, осете припадност школи, те да као последица тога буде испољена доследна и пуна примена свих правила и прописа у циљу очувања безбедности и здравља на раду.

Савремено друштво прати свеprisутност ризика и претњи по безбедност и здравља на раду у свим деловима друштва и државе, па тако нису изузете ни основне школе. Управљање ризиком је механизам који се употребљава како би се смањила вероватноћа испољавања негативног догађаја, као и његове последице по организацију. Поповић-Ћитић и сарадници (Поповић-Ћитић, Ђурић и Липовац, 2012), наводе да управљање ризицима у школама обезбеђује доношење адекватних одлука у складу са изворима и последицама ризика. Према њиховом становишту, процена ризика обезбеђује процену реалне потребе за предузимањем конкретних акција унапређења безбедности школе као организације, те и пружање ефективног одговора на ризике који могу да угрозе функционисање школе, остваривање њених основних циљева и угрозити њене запослене на радном месту унутар школе.

Прегледом и анализом доступне литературе можемо извести закључак да управљање безбедносним ризицима подразумева дефинисање правила и процедура која се систематски морају примењивати у циљу препознавања, идентификације, анализе и процене, третирања и управљања ризицима. Кешетовић (Кешетовић, 2012) препознаје као битне и неодвојиве елементе процеса управљања ризицима идентификацију критичних штићених вредности и њихову процену, односно приоритетизацију, како би се креирале адекватне мере за третирање потенцијалних ризика у васпитно-образовним организацијама.

У овом раду тежићемо да објаснимо како је у теорији представљено, а како се у пракси, управља безбедносним ризицима током рада и организације основних школа, који су повезани са безбедношћу и здрављем на раду запослених у школама. План је да се прикаже на који начин се управља активностима идентификације ризика, утврђивањем контекста испољавања ризика, његовом анализом и третманом, даље праћењем, евалуацијом и преиспитивањем са циљем обезбеђивања безбедног и здравог радног окружења.

1.2. ЉУДСКИ КАПИТАЛ

Према свему претходно наведеном, долазимо и до једног од кључних појмова за овај рад, а то је људски капитал који треба заштитити, адекватним и добро успостављеним системом безбедности и здравља на раду. Људски капитал као појам најчешће се обрађује и користи у економској и социолошкој литератури. Појам људски капитал у литератури се тумачи са више приступа. Шездесетих година XX века, појам људски капитал постао је популаран од стране двојице америчких економиста, Гери Бекера (Gary Becker) и Џејкоба Минсера (Jacob Mincer), који су га користили да опишу мешавину вештина, знања, искуства, навика и личности у сваком од нас која се може продуктивно употребити (Dz & Nurhayati, 2019). Већина аутора се слаже да је људски капитал кључни фактор успеха организација. Људски капитал је усађен у особи и неопипљив је, а односи се на специфична знања, вештине, формално и неформално образовање запослених, потом на физичко и емоционално здравље запослених (Quien, 2019; Ross, 2021; Павловић, 2021). Ђекић и сарадници (Ђекић и сар., 2017) људски капитал описују као компоненту нематеријалне имовине, која се не може одвојити од запослених, а поред наведених особина везују га за искуство запослених, њихову посвећеност организацији и ставове према послу. Људски капитал се повезује са креативношћу, ставовима, способностима

и компетенцијама запослених које омогућавају стварање вредности организације (Sveiby, 1989; Singh и Singh, 2017).

Према Бекеру (Becker, 2009), људски капитал представља скуп људских способности, које му дају могућност за остварење дохотка. Овај аутор сматра да се људски капитал формира на основу инвестиција у човека. Људски капитал је флексибилан и адаптабилан, односно поседује способност прилагођавања, појачавања индивидуалних способности запослених и развоја организационих способности. Са оваквим особинама људског капитала, повећавају се резултати појединаца и организација, као јединственог ресурса организације доприносећи високом нивоу вредности и конкурентске предности организације (Garavan et al, 2001; Channar, Talreja & Bai, 2015).

Организације поред капитала израженог у материјалним и финансијким добрима, располажу и организационом културом, информацијама, тимским радом и људским капиталом. Колаковић (Колаковић, 2003) наводи позивајући се на теорију интелектуалног капитала да се богаство организација темељи на три стуба од којих је један људски капитал. Вредност настаје када се један облик капитала претвара у други, те тако људски капитал ствара нове пословне процесе (структурални капитал). Људски капитал представља покретачку снагу интелектуалног капитала (Парчина, Јовишић Симић и Терзић, 2016). Запослени постају људски капитал, тек када своја знања и способности материјализују у новој вредности за организацију (Татаревећ, Вујновић-Глигорић и Барош, 2014).

Када се људски капитал односи на социолошке и демографске факторе запослених, односно на њихов пол, старост, брачни статус и друго говоримо о генеричком људском капиталу. Насупрот генеричком људском капиталу, постоји специфични људски капитал, који се односи на знање, професионално образовање и искуство. Компоненте специфичног људског капитала су: 1. формално образовање (квалитативно – област стеченог знања; квантитативног – степен достигнутог образовања), 2. претходно искуство (стечено на раду, обукама, тренинзима и програмима неформалног образовања) и 3. самоефикасност и мотивисаност запосленог (његова процена индивидуалних способности и могућности у остваривању циљева организације) (Славковић и Огњановић, 2017; Славковић и Симић, 2019).

Лекић и Вукосављевић (Lekić & Vukosavljević, 2021) истичу да људски капитал има највећу вредност и улогу, као и да је извор свих других облика капитала. Такође, људски капитал омогућава организацијама да се такмиче. Људски капитал као извор креативности, иновативности, промена и напретка организације, а који се односи на запослене у организацији, како наводе Славковић и Огњановић (Славковић & Огњановић, 2017) се може сматрати најбитнијом имовином и компонентом интелектуалног капитала. Свака организација располаже људским потенцијалом, међутим не успева од тог потенцијала свака организација и да изгради људски капитал (Дрљача, 2012). Ефекти улагања у људски капитал могу бити у великом броју случајева уштеде у коришћењу физичког капитала и коришћењу природних ресурса. Корист од улагања у људски капитал удвостручује се брже у односу на користи од улагања у друге облике капитала (Jakimhovski, 2011). Улагање у одрживост здравља запослених и превентивне мере за управљање ризицима и претњама на радном месту у директној је вези за људским капиталом. Организације, тј. правна лица кошта како улагање у наведено, тако и штете од нарушеног квалитета људског капитала. Одсуства запослених са радног места доводе до смањења нивоа обављеног посла и зараде (Lee, 2019; Qaiser, Sattar, Arshi, Asif & Afridi, 2021).

Оштрић (Оштрић, 2002) наводи да уколико организација поседује добар људски потенцијал, могуће је одговорити на изазове и захтеве са којима се стално суочава. Термин „људски капитал“ се у често литератури постовећује термином „људски ресурси“ или „запослени“.

Људски капитал је скупина појединаца који се у једној организацији удружују у улози запослених са циљем стварања додатне вредности за организацију. У организацијама, запослени са развијеним људским капиталом, сусрећу се са раличитим ризицима и претњама, који утичу на степен њихове безбедности и здравља на радном месту. Из тог разлога важно је утврдити како добро успостављен систем безбедности и здравља на раду штити људски капитал основне школе као организације, односно, да ли кроз превентивно деловање овог система улагањем у образовање и развој вештина, унапређењем способности запослених, као и улагањем у физичко и емоционално здравље запослених, доводи до веће заштите људског капитала организације, који је уједно и спремнији да управља ризицима и претњама у свом радном окружењу.

1.3. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Безбедност и здравље на раду везује се за свеобухватну безбедност организација, чинећи њен веома важан део. Нови истраживачки резултати презентовани у научној и стручној литератури, али и нови законски прописи и стандарди допринели су свеобухватнијој анализи, систематизацији сазнања у овој области и укључивању исте у општу безбедност организације. Ова област је фокусирана на безбедност појединаца у организацији, са додатком одрживости њиховог нивоа здравља са циљем да не угрози безбедност организације.

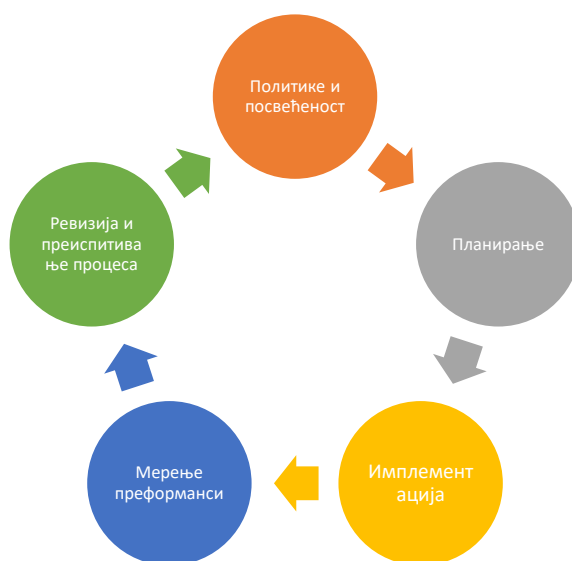
Први прави почети бриге о здрављу и безбедности појавили су се 1833. године успостављањем фабричких инспекција. То је био први прави покрет ка томе да људи буду безбеднији на радном месту, а било је важно и да се смањи број повреда радника које су доживљавали у то време (Aldrich, 2001). Током XX века, област безбедности и здравља на раду се развијала и добијала све јаснији садржај. Године 1974. у Великој Британији, донет је свеобухватни Закон о безбедности и здрављу на раду, који је обезбедио правни приоритет у подршци инспекцијама и ревизији радних места у свим индустријама – од производње до здравства. Законом се кључна одговорност за безбедност и здравље на радном месту ставља на послодавца (History of Workplace Health and Safety, 2022).

Недић и Белкић (Недић и Белкић, 2018), истичу да су заштита здравља и безбедност на раду темељно право човека, јер сваки грађанин у свету има право на здрав и безбедан рад. Безбедност и здравље запослених је један од главних циљева, а уједно и изазова за организацију (Petković, 2022). Испољавање ризика и претњи на радном месту могу негативно утицати на квалитет и квантитет људског капитала, што имплицира да је неопходно кроз систем безбедности и здравља на раду дефинисати превентивне мере за управљање. У литератури се наводи, да је безбедност на раду и заштиту здравља на раду у организацији могуће остварити кроз успостављање, контролисање, вођење и одржавање система заштите здравља и безбедности на раду, у чијој реализацији основну улогу има менаџмент људских ресурса (Стефановић, 2019).

Јовевски (Јовевски, 2012) наводи да су појмови заштита и безбедност међусобно комплементарни, а да је појам безбедност и здравље на раду синтеза два појма. Међутим, нису синоними, већ су два термина која заједно стварају једну правну целину, која има свој посебан значај у оквиру радног права. Он даље наводи да уколико проучавамо само заштиту на раду, она сама по себи обухвата мере и процедуре о заштити здравља радника. Безбедност на радном месту је тесно повезана са општим оквиром мера које треба да предузимају заједно послодавац и радник, представља систем мера и стандарда који су шири по свом обиму од саме конкретне заштите. Заштита човека као појединца на раду треба да буде збир многобројних техничких и других мера, спојених у јединствен систем, којима би се створила сигурност за човека да ће и по обављеном раду остати неопштећеног здравља и неповређен у психофизичком смислу (Ђировић, Лазић-Војновић, 2009). Безбедност и здравље на раду, може се представити као

систем који за циљ има упостављање контроле над ризицима у вези са штетностима и опасностима на радном месту, у циљу обезбеђења континуитета пословања организације (Ракић, 2018).

Систем безбедности и здравља на раду (Safety and Health Management System - SMS) у школском окружењу укључује стални процес који има за циљ да промовише континуирано побољшање начина на који школа управља безбедношћу. Овај систем се уклапа у целину управљања школом. Структуру овог система чине: структура школе, активности планирања, праксе, процедуре и ресурсе за развој, имплементацију, преглед и одржавање безбедности и здравља. СМС покреће питања којима се треба бавити и представља алат за развој програма побољшања и саморевизије или процене. Постоји пет кључних корака за постизање успешног система безбедности и здравља на раду (Guidelines on Managing Safety, 2013; SRPS ISO 45001, 2018).



Дијаграм 1 – Елементи БЗНР система, Извор: Guidelines on Managing Safety, 2013

Систем безбедности и здравља на раду у основним школама гради се на више нивоа. Пре свега систем мора бити изграђен унутар саме школе као организације, на начин да се успоставе: интерна акта организације, технички системи заштите, процес препознавања, анализе и управљања ризицима, итд. Потом, препознат и подржан од стране локалне самоуправе и других државних органа на вишим нивоима, те на крају и од стране државе. Систем безбедности и здравља на раду има двојаку улогу у организацијама (привредним друштвима, удружењима, школама, итсл). Прва улога овог система огледа се у функцији заштите запосленог као појединца у радном окружењу. Друга улога система безбедности и здравља на раду заснована је на стварању додатних вредности људског капитала, омогућавајући образовање, обуке, тренинге и стицање нових вештина запослених, којим појединац на радном месту добија надоградње појединачних компетенција и знања увећавајући или оснажујући људски капитал организације.

Модерно корпоративно управљање такође претпоставља читав низ безбедносних мера које се морају предузети у вези са степеном претњи које могу угрозити профит и успех компаније (Трифуновић, 2019), саставни део тих мера јесу и мере из домена безбедног рада запослених. С тим у вези, у организацијама можемо разликовати два типа културе, а то су култура безбедности и култура превенције. Култура безбедности има за циљ смањење ризика везаних за рад, док култура превенције има за циљ смањење ризика повезаних са радом и оних који нису везани за рад. Култура безбедности се односи углавном на ниво радног места, док се

култура превенције односи и на друштвени или национални ниво (Kim, Park & Park, 2016). У литератури се могу наћи и размишљања аутора који наводе да су важне превентивне мере и корективне мере које омогућавају људима да наставе да раде без значајног здравственог оштећења (Costa, 2010). Иза примене примарних превентивних мера у заштити запослених на радном месту, стоји пресецање тзв. узрочних ланаца између изложености ризицима и претњама угрожавања у радној средини и настале повреде или професионалне болести. Аутори препознају три групе интервенција у погледу превенције: еколошке (за циљ имају промену радног окружења), бихејвиоралне (за циљ имају промену понашања запослених, као што је промовисање употребе личне заштитне опреме) и клиничке (за циљ имају спречавање болести, као што су систематски прегледи запослених) (Verbeek & Ivanov, 2013). Важно је водити рачуна да се примењују најприкладније превентивне мере које су у најбољем односу са ценом коштања примене истих, а да су најбоље за запослене и заједницу у целини (Costa, 2010). Такође, Конвенције о безбедности и здрављу на раду највећи приоритет дају принципу превенције на свим нивоима, где владе, послодавци и радници активно учествују у обезбеђивању безбедног и здравог окружења кроз систем дефинисаних права, одговорности и дужности (Kim, Park & Park, 2016). Додић и Бајић (Додић и Бајић, 2020), наводе да кроз системе управљања у организацијама, фокус активност треба да је на превенцији повреда и нарушавања здравља запослених на раду, а не само на тражењу кривице појединца након што се инцидент већ догодио. Државе, али и саме организације могу допринети томе давањем приоритета безбедности и здрављу на раду, у оквирима националних стратегија и стратегија организација, чиме утичу и на културу превенције на раду (Kang, 2009). Здрав рад мора бити неодвојиви део система социјалне сигурности, а безбедан и здрав рад значи остваривање добрих пословних резултата организација и остваривање вишег степена националне безбедности државе. Исти аутор даље наводи да политика безбедности и здравља на раду мора бити обавезан део државне политике (Веденик, 2011).

Дефиницију безбедности и здравља на раду проналазимо у Закону о безбедности и здрављу на раду (Закон о безбедности и здрављу на раду, 101/2005, 91/2015 и 113/2017), који је овај појам дефинисао као обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених. Сам појам здравља асоцира на физичко здравље или на недостатак одређених тегоба и физичких обољења појединца. Међутим, у литератури и званичним документима релевантних међународних организација се могу пронаћи тврдње да је здравље много више од тога. Људи су комплексна бића и њихову целовитост чини много више од целовитости њихових тела (Петровић, 2020). Међународна организација рада и Светска здравствена организација последњу верзију дефиниције су издале 1995. године: заштита здравља на раду је намењена унапређивању и одржавању највиших нивоа физичке, менталне и друштвене добробити радника свих занимања, спречавању њиховог повређивања на радним местима, њиховој заштити од различитих ризика опасних по здравље, успостављању и одржавању радног окружења прилагођено њиховим физиолошким и психолошким потребама и способностима (Гечић и сар., 2011). Основна порука коју носи ова дефиниција јесте да рад мора да се прилагођава човеку, али и човек да се прилагођава свом послу. У савременој литератури се наводи да уколико човек не може да се прилагоди свом послу, може доћи до сагоревања на раду чиме се значајно нарушава здравље запослених. Како наводе Аранђеловић, Илић и Јовић (Arandjelović, Ilić & Jović, 2020) сагоревање на раду (енг. burnout) запослени доживљавају као реакцију на хроничне изворе стреса на послу, са већ дефинисаним фазама у његовом појављивању. Нека истраживања показују да што је виши ниво стреса на радном месту и у радној околини, то је угроженији људски капитал, а ниво ризика на радном месту се повећава (Piao & Managi, 2022). Уколико се стрес по основу сталне изложености запослених повећаном ризику, на пример од поплава у подручју њиховог места рада, акумулира годинама и не утиче на његово смањење оно може знатно утицати на погоршање здравља запослених на радном

месту. Закон о јавном здрављу (Закон о јавном здрављу, 2016) ближе одређује појам радне околине. Према овом закону, радна околина дефинисана је као простор у којем се обавља рад и који укључује радна места, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада. Такође, овај закон (Закон о јавном здрављу, 2016) уважавајући дефиниције међународних организација, одређује појам здравља, као стање потпуног физичког, менталног и социјалног благостања, а не само одсуство болести или неспособности.

Павлачић (Павлачић, 2015) повлачи паралелу између појмова безбедности и заштите на раду, те наводи да се у другој половини XX века развој у области заштите посебно одвија у области безбедности и здравствене заштите радника и добија нове облике непосредне сарадње између Међународне организације рада и Светске здравствене организације. У XXI веку централни изазови Светске здравствене организације, у превенцији заразних болести које су један од фактора изазивања ванредних ситуација, јесте да едукацијом коригују постојеће ставове и побољшају знање које унапређује здравље (Јовић et al, 2006), унапређујући програме едукације запослених у њиховим радним организацијама. У литератури се препознају ставови који истичу значај позитивне културе безбедног и здравог рада кроз укључивање свих запослених, са посебним акцентом на укљученост руководиоца. Директори/одговорна лица и чланови управних одбора имају и колективну и индивидуалну одговорност за безбедност и здравље запослених. Потребно је да постоји заједничка посвећеност у погледу ставова и вредности свих чланова организације (Bahn, 2013; Živković & Ivanova, 2016; SRPS ISO 45001, 2018).

Ниво спремности школе као организације да управља опасностима које прете да угрозе живот и здравље њених запослених је битан фактор. Цветковић и Филиповић (Цветковић и Филиповић, 2019), позивајући се на FEMA (Федерална агенција за управљање ванредним ситуацијама, 2009), наводе да запослени грађани у већој мери сматрају да ће им предузимање одређених превентивних мера, планирања и набављања залиха помоћи у природним катастрофама и подићи ниво њихове спремности за ове ситуације. Данас се унапређење безбедности и здравља на раду посматра као одговорност друштва са свим његовим члановима. Степен безбедности и здравља на раду у основним школама, може се измерити кроз перформансе заштите на раду. У литератури се за перформансе заштите на раду наводи да су то скупови индикатора који квантитативно или квалитативно описују одређене ефекте, доприносе, резултате који се остварују у систему заштите на раду. Скупови индикатора на раду се користе као средство за дефинисање стратегије управљања безбедношћу и здрављем на раду, а индикатори су одраз промене нивоа заштите организације и резултат акција предузетих за смањење ризика. Индикатори се временом мењају и усавршавају са циљем лакше примене (Roland & Moriarty, 1991; Sapuan, Puyas, & Asyraf, 2022).

Постојање особе у организацији, коју можемо назвати менаџер безбедности и здравља на раду, препозната је као један од главних чинилаца за обезбеђивање адекватних услова за безбедан и здрав рад свих запослених. Безбедносна клима организације развијена као суштински концепт представља основу за добробит своје радне снаге и њене продуктивности (Живковић, 2011; Leitaо Alexandre, 2015).

Николић и сарадници (Nikolić, Lalić & Taradi, 2011) за проблематику безбедности и здравља на раду сматрају да има вишеструки значај у школским установама. Могуће је говорити о различитим активностима када је у питању проблематика безбедности и здравља на раду у образовној установи, а део активности се односи на остваривање безбедности и здравља на раду лица запослених у образовној установи.

1.4. БЕЗБЕДНОСТ ШКОЛЕ КАО ДРУШТВЕНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Безбедност школе као друштвене организације може се посматрати и тумачити са више аспеката. За потребе овог емпиријског истраживања школу ћемо посматрати као организацију у којој се одвија васпитно-образовна делатност, у којој људи као појединци удружују свој рад са циљем стварања додатних вредности. Милосављевић Ђукић (Милосављевић Ђукић, 2016) наводи да је основна школа темељ васпитно образовног система, те да она припрема младе за даље образовање, самообразовање и самоваспитање.

Школа се према закону одређује као организација која обавља делатност основног образовања и васпитања остваривањем школског програма, у школском и другом простору, организовањем издвојеног одељења школе. Основни задатак школе је да омогући квалитетно образовање и васпитање за свако сваког ученика, под једнаким условима, без обзира где се школа налази, односно где се образовање и васпитање одвија (Закон о основном образовању и васпитању, 2013, 2017, 2018, 2019).

Министарство унутрашњих послова Републике Србије, у документу „Процена ризика од катастрофа у Републици Србији“ (усвојена на седници Владе 14.03.2019.) даје следећу дефиницију: *„Критичном инфраструктуром у области науке и образовања, сматрају се установе науке и образовања, као и њихове активности и објекти, људски, материјални, финансијски и други ресурси чијим би угрожавањем или прекидом деловања услед разних реметилачких догађаја (природне, техничко-технолошке и друге претње) могле наступити озбиљне последице по националну безбедност или безбедност шире заједнице. Под тим подразумевамо ометање или прекид свих активности којима се остварују циљеви науке, образовања и васпитања, као и непосредно угрожавање здравља и живота свих учесника у образовно-васпитним и научним активностима и процесима.“* У истом документу, наводи се да је делатност основног образовања и васпитања делатност од непосредног друштвеног интереса која се остварује као јавна служба. Школа обавља делатност основног образовања и васпитања остваривањем школског програма, у школском и другом простору, организовањем издвојеног одељења школе. Према подацима објављеним наведеном документу у Републици Србији је било 1.185 основних редовних школа, у којима је било 65.817 запослених (Процена ризика од катастрофа у Републици Србији, 2019).

Школа као организација изложена је бројним безбедносним ризицима и претњама. Стање безбедности школе можемо дефинисати као одсуство угрожавања свих штићених вредности школе. Штићене вредности школе су: људи тј. ученици, запослени у школи (наставно и ненаставно особље) и друга лица која из било ког разлога ступају у контакт са школом, потом имовина школе и послови школе (настава, васпитне активности школе, педагошке активности школе). Безбедност школе можемо да дефинишемо и као одсуство опасности од угрожавања и повређивања свих вредности школе. Када је реч о елементима безбедности школе, неопходно је јасно разграничити ко су субјекти безбедности, које су штићене вредности, шта их најчешће угрожава и на који начин да се заштите (Стајић и Станаревић, 2011). Основне школе као институције које оличење важних друштвених вредности и представљају агенсе социјализације који преносе знање и културе на будуће генерације су веома рањиве институције (Kešetović, Toth & Toth, 2014). Нужне социјалне и економске промене, али и промене политичког система и новог одмеравања снага у свету доводе до тога да се савремена школа суочава са крупним променама условљеним брзим развојем науке, технике и технологије (Мушикић Поповић, 2016). Сходно томе, промене у безбедном смислу морају пратити промене и развој школе.

Систематски приступ управљања ризицима, односно деловања у правцу елиминације извора и последица ризика, омогућава руководству школе да процени реалне потребе за

предузимањем конкретних акција са циљем унапређења безбедности школе (Поповић-Ћитић, Ђурић и Липовац, 2012). На почетку процена стања безбедности у школи као средини у којој делују појединци на својим радним местима, потребно је одговорити на неколико кључних питања. Пре свега потребно је сагледати каква је актуелна безбедна ситуација школе (Кешетовић, 2012), потом наставити са анализом физичке локације објекта школе и дворишта, са освртом на положај на терену у односу на друге објекте у близини. На пример, школе које се налазе ближе рекама које су се изливале у претходном периоду у односу на посматрани период, могу бити процењене као школе са повећаним фактором ризика од поплава. Код процене последица од земљотреса, посебно се води рачуна о структури зграде (тврдоћи материјала, начину градње, инсталацијама у згради и слично), са циљем благовременог предузимања акција превенције (ојачавање конструкција зграде...). Довољно добре припреме и планирање у изградњи школских објеката доприноси безбедности школског особља у случају земљотреса (Public School Retrofit Program Efforts Prompted By Parents and Staff, 2021). У литератури се наводи да људи представљају најзначајнију штитећу вредност у школи као организацији (Кешетовић, 2012). Квалитет рада школе, одлучно руководство школе и запослени у школи утичу на квалитет управљања питањима безбедности и здравља у школама. Такође, успешно управљање безбедношћу и здрављем у основним школама захтева одговарајућу материјалну и финансијску подршку, која индиректно или директно утиче на стање безбедности у школама (Nikolić, Vukić & Galjak, 2021).

У свом раду Стајић и Станаревић, (Стајић и Станаревић, 2011) препознају да безбедност у школи као средини могу угрозити и појаве које нису настале деловањем човека, већ природе. Под елементима природе они подразумевају елементарне непогоде и разне облике деградације природе. Наводе да безбедност свих у окружењу школе могу угрожавати и социопатолошке појаве. Степен нивоа заштићености школе као организације повећава се израдом, ажурирањем и применом безбедносних планова и докумената. Безбедносни планови и документа треба да се усклађују са безбедносним проценама подручних државних органа, сектора за ванредне ситуације, органа за здравствену заштиту и органа за безбедност и здравље на раду. Решавање проблема безбедности запослених у школама током ванредних ситуација је сложен процес. Оно захтева заједничко деловање стручњака и институција (и организација) различитих профила и области. Грађењем чврстих веза између свих актера школе, али и веза између школе и друштвене заједнице, могу се остварити резултати превентивног деловања и заштите запослених у школама током ванредних ситуација. Радовановић наводи да само заједница то може (Радовановић, 1997).

Црвени крст Србије у сарадњи са Институтом Јован Цвијић препознао је потребу заједница стварањем сигурнијих школа. Безбедност школа током ванредне ситуације (кризе, катастрофе,...) има додатну димензију за коју је потребно створити подршку. Пројекат спроводе под називом „Сигурније школе – отпорније заједнице“. Циљ овог пројекта јесте повећање безбедности школе као институције, ученика и запослених у истој током ванредне ситуације. На два колосека се реализује пројекат. Један је кроз едукације свих припадника школе као заједнице, а други донацијама кроз грађевински материјал и опрему школама да би створиле безбеднију инфраструктуру (побољшале објекте у грађевинском смислу, набавиле опрему за гашење пожара, итд). Више градова у Србији и школа у њима учествује на овом пројекту. Стотине запослених у школама су прошле кроз основне едукативне програме за поступање у циљу спасавања лица и имовине у школама током елементарних непогода. Испорука оваквог једног пројекта јесте припрема запослених у школама да буду образовани чувари школа, способни да одрже физичку безбедност структура и културу безбедности међу онима који јој припадају (Сигурније школе – отпорније заједнице, 2016).

Основну школу посматрамо као специфично радно окружење због начина њене организације и састава (као пример наводимо: велики број појединаца на једном месту, обавезу запосленог да поред своје безбедности води рачуна и о безбедности ученика, велику дневну флукуацију појединаца, слаба техничко-технолошка опремљеност школа, итд), територијалне распрострањености и географског положаја објекта у којима се одвија рад, присутности у руралним и градским срединама, квалитета самог објекта и др. На различитост у изграђеним капацитетима и инфраструктури између основних школа у сеоским и градским срединама, утичу многи фактори, а ниво развијеност локалних самоуправа и улагања од стране државе су само неки од њих. Главно финансирање ове делатности је из државног буџета, нема приватних и других извора финансирања (из привреде и сл), којима би се могли обезбедити додатни ресурси за образовање, едукације и тренинге у циљу оснаживања постојећег људског капитала и развоја система безбедности и здравља на раду. Запослени у основним школама остварују њену основну мисију, а то је образовање појединаца изградњом њиховог знања, ставова и вредности, сусрећу се са бројним изазовима. Према Стратегији развоја образовања и васпитања увиђа се чињеница да су услови у школама посебно сеоским школама, малим и истуреним одељењима, лоши за рад и функционисање. Овим документима предвиђа се да свака школа мора имати елементарне просторне услове за рад, висок хигијенски и безбедносни ниво, минималну опрему за рад и безбедност административног и наставног особља, као и ученика. Такође, акценат у овим документима се ставља на бригу локалне заједнице о основним школама и заинтересованост за квалитет њиховог рада (Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2020. године, 2012; Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године, 2021).

1.5. РИЗИЦИ И УПРАВЉАЊЕ РИЗИЦИМА

Једно од једноставнијих појмовних одређења синтагме изазови, ризици и претње јесте да се опасност може манифестовати као изазов, ризик или претња. Међутим, ови појмови немају исто значење и концептуално се разликују. Изазов је ситуација која некога или нешто ставља на пробу, а може имати негативан или позитиван исход. Ризик се може дефинисати као могућност губитка, повреде, стварања неугодне ситуације или уништење. Претња је дефинисана као изразита намера да се повреди, уништи или казни неко или нешто (Ејдус, 2012). Синтагма изазови, ризици и претње није била позната до почетка деведесетих година (први пут се појављује у Стратешком концепту НАТО из 1991), а у српску стручну литературу је уведен у монографији из 2002. године под називом „Наука о безбедности“ (Илић, 2013). Претрагом новије литературе проналазимо сложенија одређена синтагме изазови, ризици и претње. Изазови, ризици и претње представљају све појаве и процесе који су деструктивни по референтне вредности и интересе јер онемогућавају или отежавају њихово достизање, постојање, уживање и развој (Мудринић, 2021). Уважавајућ дата одређена синтагме изазови, ризици и претње, у раду ћемо се фокусирати на ризике и претње. Ејдус (Ејдус, 2012) изазове, ризике и претње класификује према неколико критеријума. Према секторима безбедности могуће је разликовати: војне, политичке, социјеталне, економске и еколошке изазове, ризике и претње. Према пореклу опасности разликују се оне опасности које су потекле унутар политичке заједнице (унутрашње изазове, ризике и претње) од оних које су настале изван ње (спољне изазове, ризике и претње). Традиционалних, односно војних изазова, ризика и претњи све је мање, а са друге стране долази до појаве мноштва нових невојних изазова, ризика и пријетњи (Гаћиновић, 2007).

Појединачна одређења појмова који чине синтагму изазови, ризика и претњи налазимо код других аутора. У доступној литератури изазови су дефинисани као одређена активност, процес, појава или конкретан догађај, који може у одређеним околностима променити или утицати на промене одређених стања, уверења и потреба, односно бити извориште ризика и претњи (Орлић, 2004; Бајагић, 2007; Илић, 2013). Претње су појаве са најнижим степеном

општости и представљају конкретну опасност. Синтагма претња безбедности је синоним синтагме облик угрожавања безбедности (Мијалковић, 2009). Орлић (Орлић, 2004) наводи да претње имају јасне, предвидљиве и одређене облике угрожавања. То су коначни, најдиректнији изводи изазова. Мијалковски и Ђорђевић (Мијалковски и Ђорђевић, 2010) сматрају да синтагматски појам „безбедносни изазови“ означава потенцијалну опасност или потенцијални облик угрожавања. Потом да је изазов стање које претходи претњи, а претња је материјализација изазова. У литератури се појављују и тумачења да претње могу створити спољни фактори из окружења на које се можемо утицати директно. Претње су увек негативне и ограничавају рад или могу изазвати губитке (Wysokińska-Senkus, 2020).

Кековић са сарадницима (Кековић и сар., 2011) даје почетно објашњење ризика објашњавајући значење самог израза. Наводи да израз „ризик“ потиче од италијанске речи *risicare*, коју преводи као „усудити се“. Они сматрају да су се људи управљањем ризицима одувек бавили, а да су се савремене методе развиле крајем XVII и почетком XVIII века, а заснивају се на сагледавању будућег неизвесног стања у неком поступку. Ризик је комбинација вероватноће наступања нежељеног догађаја и његових релевантних последица у квантитативном односу (Van Dong et al., 2001), а можемо рећи да је то мера вероватноће да ће се последице штетне по живот, здравље, својину и/или животну средину појавити као резултат неке одређене опасности (Sage, 1995; Гроздановић и Стојиљковић, 2013). У литератури се под ризиком подразумевају ситуације које са одређеном вероватноћом могу да изазову непреферентну промену квалитета, односно губитак система (Concise Oxford Dictionary, 1997; Станковић, Савић и Анђелковић, 2002). Неки од теоретичара на ризике гледају као оне аспекте организације рада, дизајнирања радног места, управљања радним процесима, социјалних прилика на раду, еколошких карактеристика рада, који имају потенцијал за наношење психолошке или физичке штете раднику (Сох, 1993). Ризик означава комбинацију вероватноће да ће се катастрофа десити у одређеном временском раздобљу и са одређеним негативним последицама.

Једна од најстаријих забележених људских активности јесте активност управљања ризицима. Данас је то процес мерења ризика или процене ризика, те након тога развоја стратегије за одговор на ризик. Организација треба да израчуна колико је потенцијално изложена губицима, а потом да изабере начин поступања који је најадекватнији за одговор на ризик (Ђукић, 2017). Процена ризика је утврђивање природе и степена ризика од потенцијалне опасности, стања угрожености и последица које могу да угрозе живот и здравље људи, животну средину и материјална и културна добра.

Сам појам ризика и поступак процене ризика одређени су актима државе. У Србији, Закон о безбедности и здрављу на раду процену ризика дефинише као систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада који могу узроковати настанак повреда на раду, обољења или оштећења здравља и утврђивање могућности, односно начин спречавања, отклањања или смањења ризика на радном месту и у радној околини. По дефиницији истог закона, ризик је вероватноћа настанка повреде, обољења или оштећења здравља запосленог услед опасности, као интегрални део управљања безбедношћу и здрављем на раду (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005, 2015 и 2017). Превенција обухвата скуп мера и активности за ублажавање постојећих ризика као и смањење ризика од настанка нових последица катастрофе (Закон о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама, 2018).

Кековић са сарадницима (Кековић и сар., 2011), наводи да се могу идентификовати фактори који утичу на појаву последица ризика, као и на вероватноћу његовог појављивања. Анализа ризика обухвата одређивање његове последице и вероватноће његовог настанка, али и све остале зависне особине ризика. Кековић, даље објашњава и појам хазарда, а дефинише га као

могући извор опасности, физичких или операционих услова, са потенцијалом који може да произведе одређену врсту негативних последица. Процес успостављања контроле над ризиком можемо назвати управљање ризиком (Мученски, 2018). Своје дефинисање појма Кековић и Николић (Кековић и Николић, 2006), потврђују одређењем појма ризика као продукта вероватноће појављивања акцидента и консеквенци акцидента. Потом анализу ризика дефинишу као идентификацију потенцијалних акцидента, предикцију фреквенције појаве и калкулацију појава које ће резултовати акцидентом.

Све организације имају потребу да успоставе систем управљања ризицима, у склопу којег морају да препознају, анализирају и примењују мере за минимизацију последица ризика у области безбедности и здравља на раду. Организације доносе одлуку о поступању са идентификованим ризицима, током анализе ризика, на основу процене степена ризика и критеријума који су утврђени. Потребно је да се на основу степена ризика одреде за ризике којима ће се приоритетно бавити, уводећи разлику између прихватљивих и неприхватљивих ризика. Неприхватљиви ризици захтевају третирање дефинисаним мерама и радњама у циљу њиховог смањења на прихватљив ниво. Код анализе ризика морају постојати бар два могућа исхода неизвесног догађаја, од којих је бар један непожељан. После одређеног циклуса третирања (или више њих), остаје резидуални ризик који није могуће више третирати, те организација прихвата да настави да послује са истим. У литератури се прихватање резидуала назива закључавањем третирања. Процес процене ризика је стално изложен контроли и ревизији (интерној и екстерној). Важно је да у процесу управљања ризицима одговорна лица организације имају план поступања са мерама и радњама за третирање ризика, те и њихову имплементацију на свим нивоима управљања (Кековић, Милошевић, Путник и Комазец, 2012; Кековић, Милошевић и Путник, 2012).

Свака организација захтева прилагођавање метода и техника за процену ризика за њихову сврсисходну примену у организацији. Процена ризика мора бити систематизована и холистичка, а као своју неизоставну комонпоненту мора имати контролу примене мера за управљање ризицима. Организације могу да одаберу неку од познатих техника за одговор на ризике. Једна од техника јесте пребацивање ризика другоме, друга јесте избегавање ризика, а она која се најчешће примењује у савременим организацијама јесте смањење негативног ефекта ризика или прихватање последица ризика. Потребно је да организације имају формиране тимове који се баве управљањем ризицима и доношењем одлука о техникама управљања ризицима. Такође, потребно је дефинисати и скуп могућих сценарија, као и скуп задатака и активности који се предузимају у случају дефинисаних сценарија (Кешетовић и Кековић, 2008; Ракић, 2015; Ђукић, 2017). Процена ризика која је урађена добро и у складу са регулативом и стандардима, са свим сагледаним елементима и чиниоцима, може допринети томе да се повећа уштеда у трошковима организације, због тога што на уштету утиче вероватноћа настанка незгоде на раду (Windapo, 2013).

Процена ризика која доводи до угрожавања запослених је јако важна за организацију (Трифунковић, 2019). Постоји национални стандард за процену ризика, а то је СРПС А.Л2.003. Овај стандард је намењен организацијама које врше процену ризика у складу са законом и подзаконским актима или за сопствене потребе. Стандард је између осталих организација (производних, услужних, финансијских институција, локалних самоуправа, спортских друштава...), намењен и образовним и научним институцијама. Применом стандарда организације употребљавају јединствену методологију за процену нивоа ризика, примену мера и радњи за управљањем истима у циљу заштите лица, имовине и пословања (СРПС А.Л2.003, 2010). Како би се стандард СРПС А.Л2:003 могао примењивати као кровни оквир у различитим профилима организација, потребна је израда Анекса стандарда који разрађују примену специфичних методологија процене ризика, а кроз призму методологије процене ризика у заштити лица, имовине и пословања садржаним у овом стандарду (Кековић,

Милошевић, Путник и Комазец, 2012). У литератури се могу пронаћи размишљања аутора који говоре о мулти-хазардима и потреби вишестепенасте процене ризика. Више степенаста процена ризика заснована је на концепту процене ризика од више опасности кроз: 1. процес процене различитих (независних) опасности које прете датом (заједничком) подручју/предмету и 2. средство за идентификацију и процену могућих интеракција и/или каскадних ефеката међу различитим опасним догађајима (Van et al, 2002; Liu et al, 2015).

У Републици Србији Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини (Службени гласник Републике Србије, бр. 102/2015) ризици и претње су групинисани у категорије опасности и штетности, за које се мора урадити процена утицаја на ниво безбедности и здравља на раду за свако радно место и радну околину која је системизацијом дефинисана у организацији. Сходно томе, организације (компаније) су дужне да ураде процене ризика за све наведене опасности и штетности, али и за све остале облике и изворе угрожавања безбедности и здравља на раду које препорознају, а које нису дефинисане овом категоризацијом. Према овом Правилнику (Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, 2015), опасности и штетности се деле на следећи начин:

Опасности се групишу у:

1) механичке опасности, које се појављују коришћењем опреме за рад, као што су:

- недовољна безбедност због ротирајућих или покретних делова,
- слободно кретање делова или материјала који могу нанети повреду запосленом,
- унутрашњи транспорт и кретање радних машина или возила, као и померања одређене опреме за рад,
- коришћење опасних средстава за рад, која могу произвести експлозије или пожар,
- немогућност или ограниченост правовременог уклањања са места рада, изложеност затварању, механичком удару, поклапању, и сл.,
- други фактори који могу да се појаве као механички извори опасности;

2) које се појављују у вези са карактеристикама радног места, као што су:

- опасне површине (подови и све врсте газишта, површине са којима запослени долази у додир, а које имају оштре ивице - рубове, шилке, грубе површине, избочене делове, и сл.),
- рад на висини или у дубини, у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду,
- рад у скученом, ограниченом или опасном простору (између два или више фиксираних делова, између покретних делова или возила, рад у затвореном простору који је недовољно осветљен или проветраван, и сл.),
- могућност клизања или спотицања (мокре или клизаве површине),
- физичка нестабилност радног места,
- могуће последице или сметње услед обавезне употребе средстава или опреме за личну заштиту на раду,
- утицаји услед обављања процеса рада коришћењем неодговарајућих или неприлагођених метода рада,
- друге опасности које се могу појавити у вези са карактеристикама радног места и начином рада (коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду која оптерећују запосленог, и сл.);

3) опасности које се појављују коришћењем електричне енергије, као што су:

- опасност од директног додира са деловима електричне инсталације и опреме под напоном,
- опасност од индиректног додира,
- опасност од топлотног дејства које развијају електрична опрема и инсталације (прегревање, пожар, експлозија, електрични лук или варничење, и др.),
- опасности услед удара грома и последица атмосферског пражњења,

- опасност од штетног утицаја електростатичког наелектрисиња,
- друге опасности које се могу појавити у вези са коришћењем електричне енергије.

Штетности се групишу у:

1) штетности које настају или се појављују у процесу рада, као што су:

- хемијске штетности, прашина и димови (удисање, гушење, уношење у организам, продор у тело кроз кожу, опекотине, тровање, и сл.),
- физичке штетности (бука и вибрације),
- биолошке штетности (инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима),
- штетни утицаји микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха),
- неодговарајућа - недовољна осветљеност,

штетни утицаји зрачења (топлотног, јонизујућег или нејонизујућег, ласерског, ултразвучног),

- штетни климатски утицаји (рад на отвореном),
- штетности које настају коришћењем опасних материја у производњи, транспорту, паковању, складиштењу или уништавању,
- друге штетности које се појављују у радном процесу, а које могу да буду узрок повреде на раду запосленог, професионалног обољења или обољења у вези са радом;

2) штетности које проистичу из психичких и психофизиолошких напора који се узрочно везују за радно место и послове које запослени обавља, као што су:

- напори или телесна напрезања (ручно преношење терета, гурање или вучење терета, разне дуготрајне повећане телесне активности и сл.),
- нефизиолошки положај тела (дуготрајно стајање, седење, чучање, клечање и сл.),
- напори при обављању одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.),
- одговорност у примању и преношењу информација, коришћење одговарајућег знања и способности, одговорност у правилима понашања, одговорност за брзе измене радних процедура, интензитет у раду, просторна условљеност радног места, конфликтне ситуације, рад са странкама и новцем, недовољна мотивација за рад, одговорност у руковођењу, и сл.;

3) штетности везане за организацију рада, као што су: рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), рад у сменама, скраћено радно време, рад ноћу, приправност за случај интервенција, и сл.;

4) остале штетности које се појављују на радним местима, као што су:

- штетности које проузрокују друга лица (насиље према лицима која раде на шалтерима, лица на обезбеђењу, и сл.),
- рад са животињама,
- рад у атмосфери са високим или ниским притиском,
- рад у близини воде или испод површине воде.

1.5.1. Ризици у школама

Запослени у образовним институцијама изложени су различитим ризицима. У школској средини настају ризици проистекли из интерперсоналних односа, социјалне климе и саме природе критичне инфраструктуре. Безбедносни ризици нису карактеристични за образовно-васпитни систем, већ су део постојања сваког система и организације (Кековић и Путник, 2013). Узроци ризика у овој средини леже у нарушавању школске имовине, потом нарушавању психо-физичког интегритета запослених и инфраструктуре школе која је у функцији заштите и безбедности. Стручна и научна литература не препознају јасно и не класификују ризике у школској средини. Кековић, Милошевић и Путник (Кековић, Милошевић и Путник, 2012) ризике у школи као средини деле на: а) физичко-техничке ризике и б) социо-психолошке ризике. Предмет интересовања овог научно-истраживачког рада биће пре свега физичко-

технички ризици и управљање њима у школама, као и однос запослених и организације према њима. Прожимаће се и део ризика друге групе, али који могу бити у вези са првом (нпр. ризик од непредузимања превентивних мера за заштиту живота и здравља запослених и ученика, ризик од неспровођења едукативних програма усмерених ка подизању нивоа безбедносне културе, ризик од интерперсоналних конфликта и сл). Такође, у раду ћемо се осврнути и на ризике повезане са стрсом код запослених на радном месту. У новијој литератури се акценат почиње стављати на овај тип ризика, за који се сматра да све више угрожава људски капитал организације. Управљање ризицима који доводе до угрожавања запослених, капитала и пословања организације саставни су део корпоративног управљања њеном безбедношћу (Милошевић и Кековић, 2011; Clifton & Brooks, 2013). Неспорно је да ризик мора бити процењен, али и мора се радити на унапређењу и подизању нивоа квалитета спровођења процеса процене ризика (Ракић, 2018).

Школе су места на којима се могу испољити многе кризне и ванредне ситуације, иако су процеси у њима уређени и рутински, нема опасних материја и слично (Кешетовић, 2012). Ризици и претње се испољавају у школским објектима, на школским игралиштима, спортским теренима и објектима у ширем окружењу школе. Такође, могу се догодити и на местима која током године наставно особље заједно са ученицима посећује. Све кризне ситуације могу имати индиректне или директне деструктивне последице по наставно особље, административно особље, чланове управе школе и друге запослене у школи (Кешетовић, 2008; Кешетовић, 2012). Ефикасна комуникација унутар организације може значајно да побољша степен безбедности људи (Новак, 2001), школе морају да уђу у процес имплементације процедура за идентификацију предвидивих ризика и претњи употребом метода процене ризика. Како наводе Кекић, Млађан и Спасић (Кекић, Млађан & Спасић, 2012) скоро свака школа у Србији је имала ванредну ситуацију, или ће вероватно имати макар једну. Протеклу деценију обележила је рањивост на ванредне ситуације изазване природним катастрофама (Cvetković, Vabić & Gačić, 2017). У раду је посебно обрађена тема физичко-техничких ризика и претњи по безбедност и здравље на раду који проузрокују ванредне ситуације, а у којима је повећан степен угрижавања живота, здравља и безбедности запослених у основним школама. Међутим, са не мањом пажњом обрађени су ризици и претње из групе социо-психолошких ризика и претњи (стрес на радном месту, насиље, немар, интерперсонални конфликти, и др).

2. ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО

2.1. ПРЕДМЕТ И ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

2.1.1. Предмет истраживања

Управљање и процена ризика у школама, са посебним акцентом на изазове, ризике и претње који угрожавају безбедност и здравље на раду, а који утичу на квалитет и квантитет људског капитала, представља изузетно битан сегмент функционисања основне школе као организације. Полазећи од важности људског капитала у организацији, а у контексту представљених теорија, предмет овог истраживања обухвата: а) систем безбедности и здравља на раду у основним школама са препознавањем, анализом и управљањем ризицима и претњама, у функцији заштите људског капитала; б) дефинисање специфичности контекста основних школа у којима долази до испољавања ризика и претњи на радном месту.

Разноврсни индивидуални и друштвени фактори утичу на спремност запослених и школа као организација за реаговање на ризике и претње по безбедности и здравље запослених, те и представљају веома изазовно истраживачко питање. Предмет истраживања обухвата разматрање односа независних варијабли (демографских, социолошких, психолошких, просторних, организационих и економских) и зависних варијабли (спремности запослених и

школе као организације за управљање ризицима и претњама по безбедност и здравље запослених; утицај ризика и претњи на квалитет и квантитет људског капитала; система управљања и процене ризика; степена утицаја стања безбедности и здравља на раду на људски капитал; стања кључних области истраживања у школама, итд).

Први сегмент предмета истраживања односи се на анализу теоријских и концептуалних приступа, појмова на којима је акценат истраживања, а то су: људски капитал, безбедност и здравље на раду, ризици и управљање ризицима, са освртом на безбедност школе као друштвене организације. Циљ првог сегмента предмета истраживања јесте јасно сагледати теоријске приступе дефинисања ових појмова у контексту теме истраживања. Поред основних дефиниција датих појмова, у истраживању су сагледане и основне класификације појмова, њихова међузависност, као и њихова условљеност са другим релевантним појмовима за предмет и циљ овог истраживања. Ризици и претње се могу посматрати и анализирати из различитих углова. Потом је битно представити последице ризика по људски капитал, који се могу испољити у окружењу какво је школа. Да би се поставило истраживање у контексту теме овог рада урађена је анализа актуелног законодавства (националног и међународног), стандарда дате области и интерних аката школе као организације. Процес управљања ризицима може бити дефинисан кроз различите методологије и приступе, док се ризици на радном месту који настају у школама, а који могу угрозити безбедност и здравље запослених (појединаца) могу поделити на различите начине.

Други сегмент предмета истраживања обухвата приказ и анализу резултата емпиријског истраживања. Пре свега приказан је начин организовања и функционисања безбедности и здравља на раду у функцији заштите људског капитала у основним школама на територији Републике Србије, са акцентом на приказ дистинкције између појединачних школа, региона и територија у Републици Србији. Секударном анализом садржаја доступних докумената основних школа, локалне управе и државних органа задужених за безбедност, урађен је приказ одговора на изазове, ризике и претње по безбедност и здравље запослених у прошлости, као последица истих по квалитет и квантитет људског капитала. Након тога приказаћемо усвојену методологију и начин њене примене за процену ризика од свих ризика и претњи угрожавању безбедности и здравља појединца на радном месту. Анализом смо дошли до приказа мера и радњи дефинисаних за управљање овим ризицима, те и њихову стварну примену у пракси. Општи циљ овог сегмента истраживања јесте дати приказ реалног стања у наведеним областима у школи као специфичној друштвеној организацији, те извући законитости чијим даљим уопштавањем можемо тестирати постављање хипотезе овог рада. Даље у овом сегменту истраживања представимо резултате истраживања до којих се дошло применом анкетног упитника и интервјуа, као и њихову анализу. Применом статистичких метода за обраду анкетних упитника, доћићемо до релевантних података на основу којих ћемо дескриптивно дати приказ добијених резултата. Након тога дубинском анализом и укрштањем добијених података, како међусобно тако и са подацима добијеним другим истраживањима и анализама, ићи ћемо ка уопштавању закључака у циљу тестирања и провере постављених хипотеза. Наредни део другог сегмента представљаће приказ резултата анализа насталих детаљном обрадом података прикупљених полуструктурираним интервјуом. Ове податке доводићемо у корелацију са осталим релевантним подацима повезаним са основном темом и појмовима истраживања. У посебном подсегменту покушаћемо да приказали смо резултате провере учествовања запослених у школама и ученика као већинске заједнице у домену превенције настанка ризика, заједничких припрема мера превенције и санације последица у случају испољавања ризика.

Трећи сегмент предмета истраживања се односи на конципирање и представљање могућих предлога унапређења модела система безбедности и здравља на раду у основним школама са циљем заштите њеног људског капитала, модела процене и управљања ризицима на радном

месту у основним школама. Предлог ће обухвата мере и радње, које се могу реализовати у циљу смањења настанка и ефеката ризика у основним школама у функцији обезбеђивања довољног нивоа безбедности и здравља на раду свих запослених у њој. Први степен представља селекцију и предлог имплементације конкретних стратегија, механизма и мера управљања ризицима, са акцентом на физичко-техничке мере, обуку запослених и психолошке припреме запослених за деловање. Други степен представља мере за подизање нивоа спремности и заинтересованости запослених у школама на свим нивоима за третман ризика у односу на ниво ризика и последице. Трећи степен мера може се огледати у дефинисању и предлагању модела сарадње школе са релевантним институцијама у ширем друштвеном окружењу у смислу одговора на изазове, ризике и претње по људски капитал и подизања нивоа спремности школе као организације. Ове институције могу бити наставно-истраживачке институције какав је Факултет безбедности, потом органи Министарства унутрашњих послова – полиција, ватрогасци, и сличне.

2.1.2. Циљеви истраживања

Циљ овог истраживања јесте дескрипција и експликација безбедности и здравља на раду и њихов утицај на људски капитал у основним школама у Србији, са посебним освртом на третман безбедносних ризика код којих је предмет угрожавања појединац.

Последица квалитативног дела истраживања намеће још један циљ истраживања, а то је испитивање перцепције запослених у основним школама, локалне самоуправе и државних органа о спремности школе као организације за управљање ризицима на радном месту, а у циљу одрживости људског капитала. Крећући се даље долазимо до следећег циља овог истраживања, а то је предикција поступака неопходних одговора на угрожавање људског капитала са аспекта безбедности и здравља на раду у основним школама, које би за резултат имале повећан ниво безбедности на радном месту.

Практични циљ истраживања, јесте утврђивање разлика између законом прописаних обавеза у делу мера и радњи на превенцији ризика у школама као специфичној радној средини и примене истих у пракси. Приказ резултата емпиријског истраживања спроведеног у циљу испитивања ове области у пракси, а међу запосленима у основним школама и зајединици, те њихово довођење у везу са резултатима истраживања других истраживања, јесте циљ који допуњује део практичних циљева. Циљ који је такође у функцији практичног дела истраживања, јесте приказ осцилације нивоа ризика на радном месту и радној средини, смањењем степена толеранције на ове ризике у нарушеном окружењу школа.

Ово истраживање треба да одговори на групу истраживачких питања са циљем разумевања значења и потврђивања објашњења кључних појмова:

- а) Да ли је систем безбедности и здравља на раду довољно теоријски развијен и законски постављен да би могао да оствари функцију заштите људског капитала у основним школама?
- б) Да ли постоје разлике у системима безбедности и здравља на раду, као и у приступима препознавању, анализи и управљању ризицима који утичу на људски капитал у основним школама на територији Републике Србије и у којој мери је различитост изражена?
- в) Да ли је ниво спремности запослених, школе као организације и локалне самоуправе, као и развијеност самог система безбедности и здравља на раду на довољном нивоу да обезбеди заштиту људског капитала у основним школама на територији Републике Србије?
- г) Да ли су школе специфична окружења за успостављање система безбедности и здравља на раду, уколико јесу због чега је тако и како унапредити овај систем?

За крај наводимо циљ који је комбинација практичних и научних тежњи овог рада, који тежи покушају подизања свести о значају доследне примене нормативно-правних аката

државе и организација, мера за управљање ризицима и радњи за подизање нивоа спремности запослених за управљање изазовима, ризицима и претњама, како би се подигао ниво безбедности и здравља на радном месту, а са циљем подобљшања људског капитала. Истраживање ће оставити материјал будућим генерацијама и подстакнути даљи рад у овој области.

2.2. МЕТОДОЛОШКИ ДЕО

2.2.1. Хипотетички оквир истраживања

Имајући у виду предмет и циљеве овог истраживања, као и чињеницу да је у питању мултидисциплинарни приступ, на почетку смо дефинисали општу хипотезу истраживања: Добро постављен и развијен систем безбедности и здравља на раду у основним школама, може у потпуности остварити циљ заштите људског капитала од свих ризика и претњи.

Посебне хипотезе

Прва посебна хипотеза: И поред добро успостављеног законског оквира, систем безбедности и здравља на раду у основним школама у Републици Србији није на завидном нивоу.

Друга посебна хипотеза: Спремност запослених у основним школама и школе као организације за управљање ризицима по безбедност и здравље на раду је на ниском нивоу.

Трећа посебна хипотеза: Локалне самоуправе и државни органи учествују на минималном нивоу у развијању система безбедности и здравља на раду у основним школама са циљем одрживости људског капитала организације.

Четврта посебна хипотеза: Људски капитал основних школа у Србији је угрожен услед повећаног нивоа стреса на радном месту, што доводи до смањења продуктивности, као последице недовољно развијеног система безбедности и здравља на раду.

Пета посебна хипотеза: Успостављањем адекватног система управљања ризицима у основним школама подиже се ниво спремности школе као организације за деловање у ситуацијама испољавања ризика по безбедност и здравље запослених.

Шеста посебна хипотеза: Основна школа као радна средина је специфична за одрживост и развој система безбедности и здравља на раду.

Седма посебна хипотеза: Улагање у повећање нивоа знања запослених, кроз обуке и тренинге се повећава спремност људског капитала за одговор на ризике и претње.

Осма посебна хипотеза: Постојање особе запослене на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду знатно би побољшало систематичност деловања организације и приступ питању заштите људског капитала.

2.2.2. Тип и методе истраживања

Сложеност предмета овог истраживања, које претваља мултиметодско истраживање, постављених циљева и истраживачких питања захтева примену комплементарног истраживачког приступа и примену квантитативне и квалитативне истраживачке традиције. У истраживању су примењене следеће методе и технике: анкетно испитивање, секундарна анализа садржаја и полуструктурирани интервју.

Доминатна метода истраживања је компаративна метода, која је примењена у анализи, интерпретацији и дискусији резултата емпиријског истраживања које је реализовано. Како наводи Ђурић (Ђурић, 2013:51) компаративним истраживањем се обухвата мноштво случајева који се односе на предмет истраживања, при чему је основни циљ поређење својстава или појава. Подаци су прикупљени из више извора података и применом свих наведених метода и техника, компарацијом смо проверавати поузданост датих хипотеза.

2.2.3. Извори података

Тема рада је мултидисциплинарна, сходно томе захтевала је коришћење различитих извора података. Изворе података можемо поделити у најопштијем смислу на: а) постојеће изворе података и б) податке који су створени за потребе овог истраживања.

Од постојећих података коришћена је сва доступна научна и стручна публикација објављена на домаћем и страним језицима. Такође, од постојеће документације коришћена је сва архивска грађа школа као организација које су биле предмет истраживања (правне акте којима се уређује област безбедности и здравља на раду, акте о процени ризика на радном месту и радној средини, мапе заштите и спасавања, и слично), као и документе локалне заједнице. Од постојећих извора података, са циљем поређења добијених података са подацима емпиријског истраживања, анализирали смо:

- научне и стручне радове који се, посредно или непосредно, баве темама безбедности и здравља на раду, безбедношћу појединаца и школама као специфичним срединама;
- информације и податке који су генерисани истраживачким пројектима из наведених области
- позитивноправне прописе (националне и локалне)
- институционалне изворе школе као организације (статистичке извештаје, документа из архива, евиденције, извештаје релевантне за истраживање);
- евиденције државних тела задужених за праћење ових појава.

Законски и подзаконски прописи Републике Србије, којима се уређује систем безбедности и здравља на раду у Републици Србији:

Стратегије:

- Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022. године са Акционим планом за њено спровођење: 96/2018-69, Службени гласник Републике Србије број 96/2018.
- Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026., Службени гласник Републике Србије број 61/2018
- Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2020. Године, Службени гласник Републике Србије број 107/2012
- Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године., Службени гласник Републике Србије број 63/2021

Закони:

- Закон о безбедности и здрављу на раду, Службени гласник Републике Србије број 101/2005, 91/2015 и 113/2017
- Закон о раду, Службени гласник Републике Србије број 95/2018.
- Закон о јавном здрављу, Службени гласник Републике Србије. бр. 15/2016.
- Закон о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама, Службени гласник Републике Србије број 87/2018.
- Закон о основном образовању и васпитању, Службени Гласник Републике Србије број 129/2021.

- Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник Република Србија број 36/2010.
- Закон о здравственом осигурању, Службени гласник Републике Србије број 25/2019.
- Закон о здравственој заштити, Службени гласник Републике Србије број 25/2019.

Правилници:

- Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, Службени Гласник Републике Србије, број 102/2015.
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту, Службени Гласник Републике Србије, број 1/2019.
- Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду, Службени гласник Републике Србије број 102/2015.
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, Службени Гласник Републике Србије, број 1/2019130/2021.
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад са екраном, Службени гласник Републике Србије број 86/2019.
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању хемијским материјама, Службени гласник Републике Србије број 107/2021.
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању биолошким штетностима, Службени гласник Републике Србије број 115/2020.
- Правилник о обезбеђивању ознака за безбедност и/или здравље на раду, Службени гласник Републике Србије број 108/2017.
- Правилник о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком, Службени гласник Републике Србије 53/2017.
- Правилник о начину пружања прве помоћи, врсти средстава и опреме који морају бити обезбеђени на радном месту, начину и роковима оспособљавања запослених за пружање прве помоћи, Службени гласник Републике Србије 109/2016.
- Правилник о поступку прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, Службени гласник Републике Србије број 102/2015
- Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду професионалном обољењу, Службени гласник Република Србија број 14/2019.
- Правилник о утврђивању професионалних болести, Службени гласник Републике Србије број 14/2019.

Друга акта:

- Устав Републике Србије, Службени гласник Републике Србије број 115/2021.
- Процена ризика од катастрофа у Републици Србији. (усвојена на седници Владе 14.03.2019). (2019). Београд: Министарство унутрашњих послова.

Нормативна акта школе и друга документа школе којима се уређује систем безбедности и здравља на раду, те обезбеђује примена мера и радњи за управљање ризицима и претњама из домена безбедности и здравља на раду у основној школи:

- Стратегија безбедности и здравља на раду
- Правилник безбедности и здравља на раду
- Правилник о процени ризика за безбедан и здрав рад
- Одлука о именовању одговорног лица за безбедност и здравље на раду
- Правилник за обуку запослених за безбедан и здрав рад
- Тестови за обуку запослених (минимално по школи је прегледано по 30 урађених тестова)
- Записници са спроведених обука (минимално по школи је прегледано по 5 записника)
- Материјали за едукације – обуке запослених из предметних и повезаних области

- Постављена упутства за безбедан и здрав рад (извршен је увид материјале у архивама, као непосредни обилазак простора школе и уверавање у адекватност постављених упутстава)
- Правилник о првој помоћи
- Други правилници који ближе одређују уже области – нпр. рад за рачунаром
- Акт о заштити и спасавању у ванредним ситуацијама

Подаци које смо створити за потребе овог истраживања настали су као резултати анкетања запослених у основним школама, интервјуисања представника школе и представника локалне заједнице. Вршили смо упоредну анализу новоприкупљених и постојећих података, у циљу препознавања и дефинисања законитости које су у корелацији са предметом и циљем истраживања.

2.2.4. Технике за прикупљање података

Анкетно испитивање

Анкета је техника за прикупљање података са циљем испитивања неке појаве. У анкетном истраживању као инструменст се користи анкета (упитник отвореног или затвореног типа). У истраживачкој пракси, највише избора у приказивању података истраживач управо има при коришћењу анкетног истраживања, које је праћено статистичком обрадом података. Бешић, (Бешић, 2008), али и Мозер (Mozer, 1962) анкету су дефинисали као „технички приступ за прикупљање чињеница материјала комбинацијом статистичке методе узорка методом интервјуа или упитника“. Анкета као техника има и своја ограничења и мане: зна да буде скупа техника, испитаници могу давати погрешне или уопште не давати одговоре, чиме се ствара велики број невалидних упитника..... Питања у анкети морају бити јасно и прецизно формулисана, како би дала истраживачу жељене информације, али и да буде што краћа како би могла бити брзо и лако попуњена од стране анкетираних особе (Шамић, 1988).

Анкетним испитивањем прикупљали смо податке о демографским, социо-економским и психолошким карактеристикама запослених, њиховој спремности за реаговање, као и познавања мера и радњи које се примењују као мере на ризике организације препознате у наведеним областима. За потребе истраживања дизајниран је посебан упитник, односно анкета са затвореним питањима, коришћењем скала за одговоре испитаника, али и делом отворених питања. Структура упитника усаглашена је са основним варијаблама и хипотезама истраживања. Као основ за један део упитника коришћен је прилагођени Упитник за одређивање индекса радне способности (engl.WAI - Work Ability Index Questionnaire) (Tuomi K et al. 1998), који смо укрстили са Ликертовом петостепенном скалом за мерење ставова (Cohen, Manion, & Morrison, 2002; Перковић, 2014; McLeod, 2019). Поменуте Ликертове скале комбиновали смо и са деловима других стандардизованих упитника, који су прилагођени теми рада. Део упитника односио се на проверу нивоа здравља запослених на радном месту у контексту концепта јавног здравља. Потом омогућио је проверу квалитета људског капитала. Квалитет људског капитала тестирали смо и кроз делове ауторизованог упитника Јовић ССМ-30 (Скала стреса код младих – 30) (Јовић et al, 2012). Упитником школске климе Њу Џерзија New Jersey School Climate Survey – Elementary Students (Hespe, Martz, Curry & Allen, 2014; Mohamad, 2014) прилагођеном перцепцији запослених у школама и анализом одговора добијених овај део питања, омогућили смо извођење закључака везаних за степен спремности запослених и школе као организације да одговори на ризике и претње. Такође, овај део упитника допринео је прикупљању података везано за саму организацију школе и њене специфичности.

Проверу хипотеза и варијабли који проистучу из теорије управљања безбедносним ризицима тестирали смо кроз део упитника који је посвећен примени правила за безбедан и здрав рад у

практи. Добијени резултати из овог дела упитника, али и других делова, омогућили су приказ препознатих ризика, начин организације процене и управљања истима у основним школама. Испитујући карактеристике радног места и радног окружења приказаћемо опис показатеља ризика и претњи на радном месту у основним школама. Прикупљени су подаци о обучености, информисаности и спремности запослених у основним школама за поступање у случају испољавања ризика и претњи по безбедност и здравље запослених.

Анкетирање је реализовано путем online платформе Google Forms. Коначно формирану упитници су пренети на online платформу Google Forms, подељени по сегментима са наведеним смерницама за попуњавање истих. Линк до предметне странице на Google Forms прослеђен је директорима свих школа које су чиниле узорак. Након тога директори школа су линк уз припремљену пропратну поруку проследили свим запосленима у школи на два начина: а) путем електронске поште и б) путем порука на званичним групама за комуникацију на нивоу школе у оквиру апликације Viber. Одмах по попуњавању анкете, а након одабира опције Submit од стране анкетираних, подаци су се похрањивали у електронску базу података одакле су даље преузимани за статистичку обраду.

Секундарна анализа садржаја

Техника прикупљања података под називом секундарна анализа садржаја, како наводи Манић (Манић, 2017), користи се више од три века, а изузетно је значајна и специфична оперативна метода истраживања у савременим друштвеним наукама. Анализа садржаја може бити квалитативна и квантитивна. Фајгељ (Фајгељ, 2007) наводи да су јединице посматрања код ове технике специфичне зато што нису људи, него људски производи, носачи информација (о људском понашању). Исти аутор истиче (Фајгељ, 2007) да се анализе могу радити на подацима који су прикупљени тотално без интервенције над посматраном појавом, што важи и за секундарну анализу добијених резултата истраживања (нпр. тумачење фреквенције, квалитативна анализа контекста...). Код примене технике анализе садржаја посебно треба обратити пажњу на веродостојност и поузданост података који се анализирају. Истраживачима се намеће обавеза посебног опреза код избора извора података.

У овом истраживању анализом садржаја архивске грађе и докумената основних школа и локалних органа, стекли смо увид у методологије процене ризика, као и дефинисања и примене мера за управљање истим. Потом дошли смо до података о реализованим обукама и едукацијама запослених које су у корелацији са наведеним кључним појмовима овог рада, који се даље могу поредити са резултатима емпиријског истраживања. Анализом садржаја позитивних прописа у Србији, али и интерних аката школе као организације, направићемо приказ третмана питања безбедности и здравља на раду у основним школама.

Представници школа нису дозволили фотографисање или копирање докумената школе, већ се преглед докумената одвијао у просторијама школе из присуство представника школе. Резултати провере уписивани су директно у упитник дизајниран за ове потребе путем online платформе Google Forms и уписивани су у белешке истраживача као посебне напомене. У свакој школи прегледано је преко 50 докумената школе, што обухвата акта школе, упутства за рад и материјале за едукације. Документација локалне самоуправе која обрађује тематику безбедности и здравља на раду није стављена на увид и располагање истраживачу, уз напомене саговорника да се одредбе везане за тему налазе као саставни делови општих аката који су јавно доступни и да су најчешће обрађени вишом појмоном категоријом, те да нема сврхе одвајати време за увид у њих. Такође, само један саговорник из редова локалне самоуправе је навео назив једног посебног документа у коме су обрађене и основне школе, а то је документ општинског штаба за ванредне ситуације - Правилник за поступање у ванредним ситуацијама. Међутим, исти није могао да стави на увид.

Полуструктурирани интервју

Интервју је „разговор са сврхом“. То је техника прикупљања података код које је унапред припремљен и планиран тематски разговор две особе (истраживача и интервјуисаног), који је подстакнут са циљем прикупљања информација важних за истраживачки проблем. Разговор се води ка унапред дефинисаном циљу и подацима до којих је тешко доћи другим истраживачким техникама. Користи се како би се испитаник питао за ставове, мишљења, искуства, осећања и слично (Бунђур и Поткоњак, 1999; Милас, 2005). Најчешће се дели на: неструктурирани, полуструктурирани, и структурирани интервју. Полуструктурирани интервју карактеришу отвореност и флексибилност као кључне карактеристике. У исто време доприноси постизању оптималног нивоа структурираности и систематичности процеса прикупљања података (Ђурић, 2013).

Израђен је посебно дизајниран упитник, тј. листа питања која је служила као водич кроз разговор са одабраним саговорницима. Планирали смо ограничене време по једном интервјуу, а одговоре смо на лицу места бележили у електронске обрасце, како би процес био ефикаснији и да би се на структурирани начин обезбедило поређење добијених одговора. Ликертове скале ћемо користити за део упитника код инструмента за интервју (Cohen, Manion & Morrison, 2002; Перковић, 2014; McLeod, 2019). Део питања је дефинисан у односу на одабрана питања у анкетном упитнику, како би се обезбедило поређење. Ова техника коришћена је за прикупљање података о основним обележјима основних школа чији запослени су чинити истраживачку популацију. Такође, овом методом покушали смо да проширимо угао гледања на прикупљене податке анкетним истраживањем, тако што смо комуницирали са представницима ширег друштвеног окружења. Групе испитаника чинили су: а) представници локалне самоуправе задужени за образовање; б) представници школе – руководство школе или запослени задужени за послове безбедности и здравља на раду.

Интервјуом са одговорним запосленима у основним школама, дошли смо до података о развијености система управљања и процене ризика у области безбедности и здравља на рад. Интервјуом смо прикупили и део података релеватних за обраду у делу нивоа спремности и укључености локалне самоуправе у остваривање безбедности школе.

Интервју је обављен са 20 директора школа, односно представника школе за питања безбедности и здравља на раду. Такође, интервју је обављен са 4 представника локалне самоуправе. Сви интервјуи су обављени лицем у лице. Разговори су обављени у заказано време у просторијама школе, односно у просторијама локалне самоуправе. Сви представници школа су се радо одазвали на позив за интервју, док код представника локалне самоуправе то није случај, што се може видети и по броју обављених разговора. Интервју су трајали до 45 минута, а ток разговора је следио питања из упитника, уз честе дуге дискусије са излагањем мишљења и ставова представника школа на постављена питања, али и шире од њих, што је употпунило истраживачко искуство. Присутни су били само истраживач и интервјуисани. Одговори интервјуисаних су директно забележени путем online платформе Google Forms, на линку одређеном за овај тип упитника, одакле су након завршетка прикупљања података преузимани за обраду. Пре почетка интервјуа, испитаницима је представљен циљ и сврха истраживања, а очекивања већине је да ће добити повратне информације из истраживања након обраде истих. Такође, наглашена је анонимност интервјуа, као и да ће се подаци користити искључиво за потребе научноистраживачког рада. Свим интервјуисаним је затражена сагласност за записивање садржаја интервјуа. Нека од питања је било потребно додатно разјаснити, зато што су саговорници истицали да им или појмови или контекст нису најјаснији. У неколико случајева било је потребно постављати питања којима би подстакли детаљније одговоре на постављена питања или образложење истих.

Подаци прикупљени за потребе овог истраживања обрађивани су квантитативним и квалитативним статистичким методама. Циљ оваквог начина обраде података јесте добијање резултата, чијим довођењем у везу смо препознали међусобан утицај и зависност варијабли. Анализа података прикупљених анкетним испитивањем заснована је на примени метода дескриптивне статистике и статистичког закључивања. Поређењем података добијених анализом постојећих извора података и изналажењем повезаности резултата емпиријског истраживања, изводили смо квалитативне закључке са циљем провере и потврде свих постављених хипотеза истраживања.

2.2.5. Узорак

Популацију су чиниле основне школе и њихови запослени у више градова и општина на територији Републике Србије. Истраживањем је обухваћено више различитих географских подручја на којима се налазе основне школе, од руралних подручја и сеоских насеља, до урбаних средина у великим градовима. Територијалне јединице Републике Србије чини укупно 30 области, 27 градова (6 градова има укупно 30 градских општина), 147 општина, 6.158 насеља и 193 градских насеља (Процена ризика од катастрофа, 2019). Узорак је обухватио популацију испитаника која обухвата мешовиту структуру запослених и представника локалне самоуправе (према нивоу образовања, верској припадности и друго). Код формирања узорка водило се рачуна да се уврсте школе различитог нивоа опремљености и стања основних школа (на пример школе се разликују према години изградње, материјала од кога су саграђене, потом у нивоу техничко-технолошке опремљености – видео-надзор, алармини системи, противпожарне цитрале и сл., конфигурације терена на ком су изграђене, итд) и њиховог окружења, како би се створио широк спектар могућности за анализу и промишљање.

Табела 1: Приказ распоређености основних школа према територији у Републици Србији (Региони у Републици Србији, 2020)

<i>Област</i>	<i>Матичне (редовне) основне школе</i>
Република Србија	1136
Београдски регион	178
Регион Војводине	353
Регион Шуадије и Западне Србије	327
Регион Јужне и Источне Србије	278
Регион Косова и Метохије

Према статистичким подацима Републичког завода за статистику у тренутку креирања плана истраживања у Републици Србији је било 1.136 основних редовних школа. Уколико повучемо паралелу са подацима о броју запослених у основним школама, где је просечно у свакој редовној основној школи радно ангажовано 55 запослених. Циљ је био узорком обухватити, према горе описаним смерницама, релеватан узорак у односу на доступност истог, осим региона Косова и Метохије (због недоступности узорка).

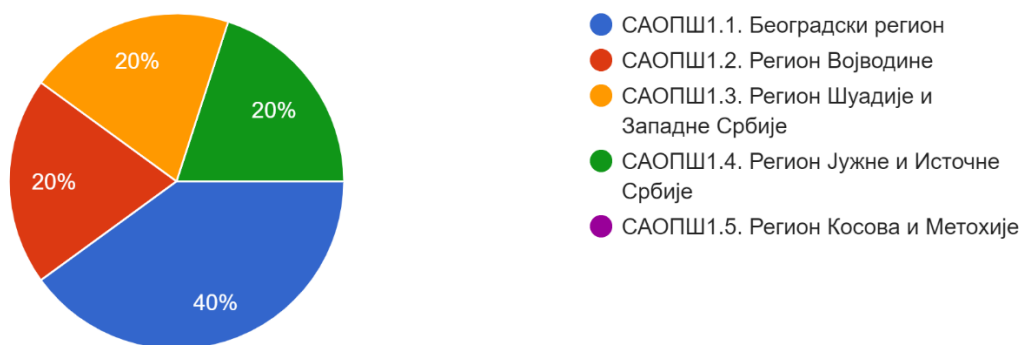
Други део истраживања подразумевао је примену технике „разговора са сврхом“, односно полуструктурираног интервјуа, са представницима локалне заједнице и представницима школе (најчешће су то били директори и секретари у основним школама). Истраживање је обухватило и обраду доступних података у архивама школа, локалне самоуправе и других органа на територији општина који могу имати релеватне податке за само истраживање.

Величина узорка је обухвата 20 основних школа на територији Србије (што чини $\approx 1,8\%$ свих школа у Србији). Узорак је одабран као доступан у односу на постављене критеријуме, са тим да величина узорка буде репрезентивна. Истраживање је реализовано у следећим школама:

- ОШ "Свети Сава", Врчин (Београдски регион)

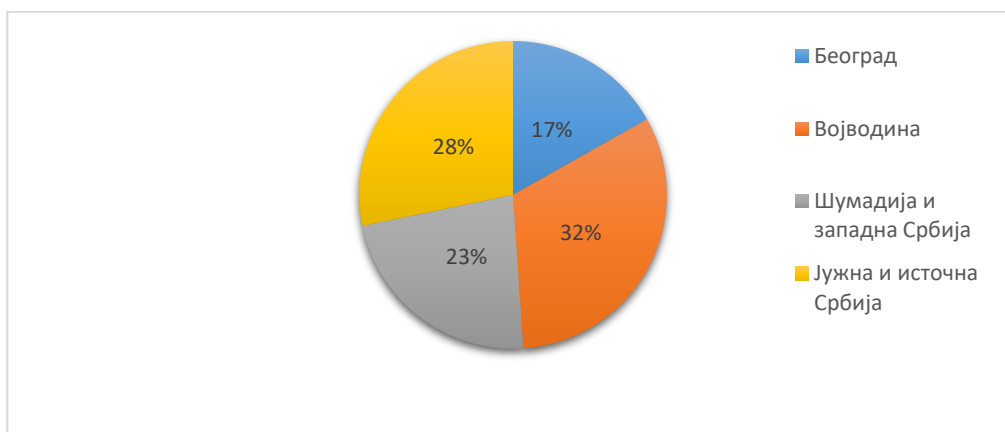
- ОШ "Никола Тесла", Винча (Београдски регион)
- ОШ "Илија Гарашанин", Гроцка (Београдски регион)
- ОШ "Филип Филиповић", Београд (Београдски регион)
- ОШ "Васа Чарапић", Бели Поток, Београд (Београдски регион)
- ОШ "Милоје Васић", Београд, Калуђерица (Београдски регион)
- ОШ "Краљ Петар II Карађорђевић", Београд (Београдски регион)
- ОШ "Карађорђе", Београд (Београдски регион)
- ОШ "Бранко Радичевић", Крушевац (Регион Шуадије и Западне Србије)
- ОШ "Вук Караџић", Крушевац (Регион Шуадије и Западне Србије)
- ОШ "Нада Поповић", Крушевац (Регион Шуадије и Западне Србије)
- ОШ "Владислав Петковић Дис", Чачак (Регион Шуадије и Западне Србије)
- ОШ "Васа Тасић", Ниш (Регион Јужне и Источне Србије)
- ОШ "Цар Константин", Ниш (Регион Јужне и Источне Србије)
- ОШ "Ђеле Кула", Ниш (Регион Јужне и Источне Србије)
- ОШ „Иван Горан Ковачић“, Нишка бања (Регион Јужне и Источне Србије)
- ОШ "Јован Јовановић Змај", Нови Сад (Регион Војводине)
- ОШ "Јован Дучић", Нови Сад (Регион Војводине)
- ОШ „Јован Поповић“, Нови Сад (Регион Војводине)
- ОШ „Бранко Радичевић“, Нови Сад (Регион Војводине)

Графикон 1: Процентуална распрострањеност узорка основних школа према регионима у Србији



Укупно запослених у свих двадесет школа у тренутку спровођења истраживања било је 1691 запослених, према доступним подацима, што је просечно 84,5 запослена. Најмање у једној школи је запослено 48, а највише 200 запослених. Најчешће се број запослених кретао од 50-80 запослених по школи. Укупно је на питања у анкетном упитнику одговорило 519 запослених. Сходно томе, да је истраживање на терену реализовано крајем школске 2021/2022 године, те да је већина активности у школама била посвећена закључивању школске године и да су почели одмори запослених осетио се утицај тога на величину узорка. Као што је наведено интервјуисано је двадесет директора школа или представника школе за послове безбедности и здрвља на раду и четири представника локалне самоуправе за питања школства. Такође, обрађено је приближно 1000 докумената школа, под којим подразумевама акта школе, материјале за едукацију и упутства за рад.

Графикон 2: Процентуална распрострањеност узорка испитаника у анкетном истраживаеу према регионима у Србији



2.2.6. Технике и начин обраде података

Базе података са одговорима испитаника, односно са уписаним одговорима и напоменама за део секундарне анализе садржаја у електронском облику преузете су са Google Forms платформе. Техничка обрада података рађена је у програму SPSS 22.0. Исти програм је коришћен за сређивање базе података. Провера поузданости упитника, за сва четири дела истраживања, проверавана је применом Кронбаховог коефицијента. Класичне методе процене квалитета упитника обично полазе од анализа поузданости истог, и то у првом кораку одређује се Кронбахов коефицијент чија вредност се креће у интервалу од 0 до 1, при чему вредност ближа јединици означава бољу валидност и већи квалитет самог упитника, а вредност ближа 0 обрнуто, слабији квалитет и валидност. Његова вредност већа од 0,600 дефинисала је високу, већа од 0,700 врло високу, а већа од 0,800 изузетно високу валидност анализираних упитника.

У обради упитника и следећем кораку валидације примењена је Експлоративна факторска анализа (ЕФА). Експлоративна факторска анализа (ЕФА) се користи за идентификацију и разумевање основне идеје, односно заједничких карактеристика за више варијабли посматраних истраживањем. Факторска анализа се често користи да би се рационализовао број питања који се налазе у анкетама. Ова техника јесте најпопуларнија мултиваријациона техника. Циљ факторске анализе је да пронађе групу повезаних варијабли, али не и да утврди важност тог груписања (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010; Manly & Alberto, 2016). У циљу идентификације сувишних или лоше конципираних питања, и резултати анализе нису идентификовали присуство лоших и непотребних питања у примењеним упитницима. Резултати ЕФА су увек проверавани Конфирмационом факторском анализом (КФА) и увек су потврђени истом, односно није било неслагања у закључцима ова два типа факторске анализе. У свим примењеним аналитичким методама ниво значајности био је 0,05 док је моћ самих тестова процењена на 80%.

За обраду упитника коришћен је Хи-квадрат тест (Chi-squared test). Хи-квадрат тест (chi-square или χ^2 тест) јесте тест статистичке хипотезе. Овај тест се првенствено користи за испитивање да ли су две категоријске варијабле независне у утицају на статистику теста (вредности унутар табеле). Пирсонов Хи-квадрат тест се користи да би се утврдило да ли постоји статистички значајна разлика између очекиваних фреквенција и посматраних фреквенција у једној или више категорија табеле контингентности. Пирсонов Хи-квадрат тест у овом раду коришћен је облику таблица контингенција, за поређење разлике између учесталости код непараметарских обележја и нешто ређе у облику тестова слагања.

За табеле за непредвиђене ситуације са мањим узорцима, уместо тога се користи Фишеров егзактни тест. (Pearson, 1900; Johnson, Kotz & Balakrishnan, 1994). Фишеров егзактни тест (Fisher's exact test) је тест статистичке значајности који се користи у анализи контингентних табела. У пракси се користи када су узорци мали. Спада у класу егзактних тестова, тако названих зато што се значај одступања од нулте хипотезе (нпр. p -вредност) може тачно израчунати, уместо да се ослања на апроксимацију, а резултати постају тачни у граници како величина узорка расте до бесконачности, као и код многих статистичких тестова (Fisher, 1956; Agresti, 1992). Користи се за испитивање значаја повезаности (контингенције) између две врсте класификације. За поређење просечних вредности параметарских обележја код 3 и више група података, употребљене су методе параметарске (Fisher's F) и непараметарске (Kruskal Valisova χ^2KW) анализе варијансе. За међугрупна поређења, где је било потребно, коришћени су Бартлетов тест и тест суме рангова (Man Vitнијев). Уколико су постојале две посматране групе за поређење онда је метод избора био Студентов t тест.

Дескрипција нумеричких обележја у овом раду урађена је класичним методама описне статистике, и то аритметичком средином и медијаном од средњих вредности. Од мера варијабилитета стандардном девијацијом и стандардном грешком, као и минималном и максималном вредношћу. Релативни бројеви су коришћени у свим табелама.

Дистрибуција нумеричких варијабли проверена је тестом по Колмогоров Смирнову (Kolmogorov–Smirnov test), а тестирана је нормална расподела. Непараметарски тест једнакости континуираних, једнодимензионалних дистрибуција вероватноће, који се може користити за поређење узорка са референтном дистрибуцијом вероватноће назива се Колмогоров–Смирнов тест (Naaman, 2021). Код варијабли које су задовољиле овај критеријум, односно имале нормалну расподелу, у њиховој даљој анализи коришћене су параметарске методе. Код особина (варијабли) које нису имале нормалну расподелу примењени су непараметарски методи.

Анкета са запосленима у основним школама - Анализа поузданости упитника

Поузданост упитника, који је био намењен за анкетирање запослених у првом кораку смо анализирали путем Кронбаховог коефицијента. Сваки део упитника је посебно анализиран у делу поузданости, а на табелама испод су приказани појединачни резултати. У свим деловима упитника елиминисана су питања из анализе која су омогућавала слободне дескриптивне одговоре. Вредност Кронбахов коефицијента за цео упитник за анкету са запосленима износи $\alpha=0,684$, а како су његове вредности веће од $\alpha=0,600$ сведоче о високој поузданости анализираних упитника, јасна је ситуација и у нашем случају.

Поузданост дела упитника о Социо-демографским карактеристикама била је средња ($\alpha=0,499$), то значи да је упитник добро конципран, као и да је мањи степен скала у понуђеним одговорима и сет отворених питања утицао на мању поузданост. Кронбахов коефицијент за део питања од ИОУ1 до ИОУ16, део упитника којим смо истраживали Управљање ризицима и претњама у пракси, износи $\alpha=0,847$. Поузданост овог дела упитника била је висока, а што значи да је бодовање одговора, (постављене скале одговора) било добро конципирано. Исту висину поузданости показује и део упитника посвећен школској клими $\alpha=0,855$. Такође, у овом делу упитника скале одговора су добро постављене у односу на дефинисана питања и тврдње у оквиру упитника.

Група питања у овом упитнику од ПБЗНР1 до ПБЗНР24 (Примена правила за БЗНР у пракси), дала је Кронбахов коефицијент који потврђује валидност и квалитет и овог дела упитника $\alpha=0,602$. Приближан ниво поузданости показује и део упитника посвећен одређивању индекса радне способности (питања и тврдње од ИРС1 до ИРС10), Кронбахов коефицијент износи

$\alpha=0,618$. У случајевима када је у неком делу упитника узорак био мали, или су одговори испитаника слични, као и када је има превише missing вредности односно недостајућих података није било могуће израчунати Кронбахов коефицијент. Што не значи да је тај део упитника невалидан.

Вредност алфа коефицијента, ако се питање елиминише из упитника користила нам је за проверу поузданости упитника шта би се догодило у том случају. Сагледали смо и утицај такве радње на вредност Кронбаховог коефицијента. Упитник за анкетирање запослених у основним школама није ни у једном случају показао да је дошло до значајног повећања вредности коефицијента (доње табеле), што све говори у прилог добре валидности овог упитника, односно о томе да су сва питања добро изабрана и да нема потребе неко елиминисати у циљу повећања квалитета истог.

Табела 2: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Социо-демографске карактеристике испитаника

	Вредност алфа коефицијента ако се питање елиминише из упитника
СДКИ1 - Молим Вас да обележите ког сте пола?	,509
СДКИ3 - Молим Вас да обележите ниво свог образовања.	,523
СДКИ5 - Тип насеља у коме се налази основна школа у којој радите?	,507
СДКИ6 - Какав је Ваш статус запослења?	,522
СДКИ8 - Молимо Вас обележите ком нивоу припада Ваше радно место у организационој шеми.	,511
СДКИ10 - Радим и станујем	,501
СДКИ2 - Молим Вас да упишете године старости.	-,062
СДКИ7 - Молимо Вас упишите године радног стажа.	-,054
СДКИ4 -Ком региону припада основна школа у којој сте радно ангажовани?	,498

Табела 3: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Управљање ризицима и претњама у пракси

	Вредност алфа коефицијента ако се питање елиминише из упитника
ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?.	,848
ИОУ2 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена клизишту у претходном периоду?	,839
ИОУ3 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду?	,843
ИОУ4 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	,842
ИОУ5 - Да ли Вам је познато да школа била изложена пожару у претходном периоду?	,844
ИОУ6 - Да ли Вам је познато ми је да неко од Ваших колега (или Ви сами) био изложен мобингу на радном месту.	,842
ИОУ7 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика (или Ви сами) на радном месту?	,844
ИОУ8 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране родитеља ученика (или Ви сами) на радном месту?	,844
ИОУ9 - Да ли Вам је понато да је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	,849
ИОУ10 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед спотицања или клизања (или Ви сами) на радном месту?	,846
ИОУ11 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту (или Ви сами)?	,837
ИОУ12 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту (или Ви сами)?	,840
ИОУ13 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту (или Ви сами)?	,839
ИОУ14 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед буке и/ или вибрације на радном месту (или Ви сами)?	,841
ИОУ15 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед инфекције,	,838

излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту (или Ви сами)?	
ИОУ16 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту (или Ви сами)?	,838
ИОУ17 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед неодговарајуће и/или недовољне осветљености простора на радном месту (или Ви сами)?	,841
ИОУ18 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед нефизиолошког положаја тела на радном месту (или Ви сами)?	,841
ИОУ19 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?	,842

Табела 4: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Примена правила за БЗНР у пракси

	Вредност алфа коефицијента ако се питање елиминише из упитника
ПБЗНР1 - Да ли знате који закон уређује права и обавезе запослених и послодаваца у области безбедности и здраља на раду?	,606
ПБЗНР2 - Да ли знате шта је Акт о процени ризика на радном месту?	,585
ПБЗНР3 - Да ли је ваше радно место са повећаним ризиком?	,589
ПБЗНР4 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	,621
ПБЗНР5 - Упознат сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен систем процене ризика?	,580
ПБЗНР6 - Током обуке за безбедан и здрав рад упознат сам са методама процене ризика.	,612
ПБЗНР7 - Да ли сте се повредили на радном месту?	,607
ПБЗНР8 - Обавештен/а сам о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад.	,620
ПБЗНР9 - Одаберите на који начин сте обавештени о правилима у школи који се односе на безбедан и здрав рад.	,642
ПБЗНР10 - Да ли сте упознати да је неко од Ваших колега (или Ви сами) кажњен / дестимулисан / отпуштен због непридржавања правила рада за безбедан и здрав рад?	,588
ПБЗНР11 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	,581
ПБЗНР12 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција овлашћеног лица за безбедност и здравље на раду?	,571
ПБЗНР13 - Да ли Вам је послодавац обезбедио лична заштитна средства, која су Актом о процени ризика потребна за рад на Вашем радном месту?	,568
ПБЗНР13 - Да ли сте упознати са свим опасностима и штетностима на Вашем радном месту?	,571
ПБЗНР14 - Да ли знате шта је „ергономија радног места“?	,574
ПБЗНР15 - Да ли знате шта се карактерише као професионално обољење?	,579
ПБЗНР16 - Да ли је у Вашој школи било колективних повреда на раду (повреде више запослених у једном тренутку)?	,588
ПБЗНР17 - Да ли сте некада присуствовали инспекцијском надзору приликом ког је контролисана примена законских прописа из области безбедности и здравља на раду у школи у којој сте запослени?	,591
ПБЗНР18 - Да ли је ваш послодавац обезбедио Упутства за безбедан рад, Ознаке за безбедан рад и сл.?	,577
ПБЗНР19 - Да ли су Вам обезбеђена адекватна ергономски обликована средства рада за рад на вашем радном месту?	,578
ПБЗНР20 - Да ли сте упознати са превентивним мерама које ваш послодавац предузима на нивоу основне школе у којој сте запослени за смањење повреда на раду?	,568
ПБЗНР21 - Да ли је Актом о процени ризика процењено да као последица рада на Вашем радном месту може настати професионално обољење?	,571
ПБЗНР22 – Имам могућност да преко представника запослених или одбора за безбедност утичем на услове рада на свом радном месту.	,620
ПБЗНР23 - Да ли радите дуже од 8сати дневно?	,599
ПБЗНР24 - Да ли су Вам обезбеђене адекватне паузе за одмор током рада?	,601

Табела 5: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Школска клима

	Вредност алфа коефицијента ако се питање елиминише из упитника
ШК1- Основна школа у којој радим је чиста.	,831
ШК2- Осећам се безбедно у згради основне школе у којој радим.	,826
ШК3- Запослени и ученици у основној школи у којој радим се понашају у складу са правилима и прописима.	,828
ШК4- Моје колеге помажу једни другима када је то потребно.	,828
ШК5- Желим да учествујем у обукама за безбедан и здрав рад, како би унапредио/ла своје знање за реговање на изоре и облике угрожавања.	,859
ШК6- Особа задужена за безбедност и здравље на раду у основној школи у којој радим обуке и едукације за безбедан и здрав рад чини занимљив и разумљивим.	,849
ШК7 - Моје колеге и ја бринемо о безбедности и здрављу свих ученика у нашој школи.	,834
ШК8 - Ученици се према запосленима у основној школи у којој радим опходе са поштовањем.	,842
ШК9- Осећам се као део основне школе у којој радим.	,834
ШК10- Волим основну школу у којој радим.	,837
ШК11- Волео бих да радим у другој основној школи.	,888

Табела 6: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Анкета са запосленима у основним школама – Одређивање индекса радне способности

	Вредност алфа коефицијента ако се питање елиминише из упитника
ИРС1 - Да ли Вас Ваша болест или повреда омета у извођењу Вашег посла?	,748
ИРС2 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу на физичке захтеве Вашег посла?	,537
ИРС3 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу према психичким захтевима Вашег посла?	,529
ИРС4 - Да ли сте били на боловању у претходној години?	,697
ИРС6 - Верујете ли да ћете, с обзиром на здравље, бити способни обављати свој тренутни посао за две године?	,558
ИРС7 - Да ли сте, у задње време, били у стању да уживате у редовним дневним активностима?	,547
ИРС8- Да ли сте у задње време били физички активни?	,554
ИРС9- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као продуктиван.	,507
ИРС10- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као ефективним.	,508

У другом кораку провере поузданости нашег упитника примењена је Експлоративна факторска анализа (ЕФА метод главних компонената). Добијене вредности приказане су на табелама у наставку за сваки од делова упитника. Сви упитници су тестирани након елиминације питања из анализе која су омогућавала слободне дескриптивне одговоре. Циљ је био проверити да су питања повезана, како се групишу као и да ли постоји неко питање које, по овој анализи, не би ни требало да буде у нашем упитнику.

Први део упитника који одређује социо-демографске карактеристике испитаника посматран кроз девет 9 питања, а за четири питања утврђено је да су дали 68,50% варијабилитета овог дела упитника, што се сматра значајним. У делу упитника Управљање ризицима и претњама у пракси издвајају се три питања која објашњавају привлижно 50% варијабилитета овог дела упитника, а анализирано је 19 питања. Приближно исту вредност варијабилитета (48,95%) упитника за примену правила за безбедност и здравље у пракси објашњено је кроз шест питања од укупно 25 питања. Два питања од 11 у делу упитника који се односи на школску климу дали су објашњење приближно 60% варијабилитета целог упитника, што се сматра значајним. Код дела посвећеном индексу радне способности утврђена варијабилност упитника са два питања од 11, која дају објашњење за 55,71% упитника. Варијабилитет скале стреса на радном месту објашњен је са три тврдње од укупно 13 тврдњи (62.48%). У делу упитника Обуке запослених се издвајају три питања од седам питања која објашњавају приближно 58,27

% варијабилитета упитника. Упитник о карактеристикама радног места и радне околине има варијабилитет 56,86%, објашњен преко четири питања од укупно 10 анализираних питања.

Табела 7: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Социо-демографске карактеристике испитаника

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
СДКИ1 - Молим Вас да обележите ког сте пола?	2,413	26,812	26,812
СДКИ3 - Молим Вас да обележите ниво свог образовања.	1,545	17,169	43,981
СДКИ5 - Тип насеља у коме се налази основна школа у којој радите?	1,129	12,550	56,531
СДКИ6 - Какав је Ваш статус запослења?	1,078	11,974	68,505
СДКИ8 - Молимо Вас обележите ком нивоу припада Ваше радно место у организационој шеми.	,884	9,826	78,331
СДКИ10 - Радим и станујем:	,831	9,234	87,565
СДКИ2 - Молим Вас да упишете године старости.	,607	6,740	94,305
СДКИ7 - Молимо Вас упишите године радног стажа.	,392	4,357	98,661
СДКИ4 - Ком региону припада основна школа у којој сте радно ангажовани?	,120	1,339	100,000

Табела 8: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Социо-демографске карактеристике испитаника

	Компонента			
	1	2	3	4
СДКИ1 - Молим Вас да обележите ког сте пола?	-,056	-,077	,214	-,742
СДКИ3 - Молим Вас да обележите ниво свог образовања.	-,201	-,859	,003	,012
СДКИ5 - Тип насеља у коме се налази основна школа у којој радите?	,082	,088	-,791	,032
СДКИ6 - Какав је Ваш статус запослења?	-,726	,053	-,012	-,113
СДКИ8 - Молимо Вас обележите ком нивоу припада Ваше радно место у организационој шеми.	-,159	,873	,084	,046
СДКИ10 - Радим и станујем	,063	-,046	,238	,737
СДКИ2 - Молим Вас да упишете године старости.	,907	,083	,065	,014
СДКИ7 - Молимо Вас упишите године радног стажа.	,944	,038	,014	,020
СДКИ4 - Ком региону припада основна школа у којој сте радно ангажовани?	,150	,171	,642	,044

У првом делу упитника који се односи на социо-демографске карактеристике испитаника најзначајнија питања према рангу су: 1. СДКИ7 - Молимо Вас упишите године радног стажа.; 2. СДКИ2 - Молим Вас да упишете године старости. 3. СДКИ8 - Молимо Вас обележите ком нивоу припада Ваше радно место у организационој шеми. 4. СДКИ3 - Молим Вас да обележите ниво свог образовања.

У овом делу упитника сва питања су имала значајан допринос анализи закључцима овог рада, зато што сва припадају некој од зависних група. Првој групи припадају питања СДКИ6, СДКИ2 и СДКИ7, другој зависној групи припадају питања СДКИ3 и СДКИ8. Потом трећу и четврту групу чине по два питања (трећу: СДКИ5 и СДКИ4, односно четврту СДКИ1 и СДКИ10). Други део упитника се односио на управљање ризицима и претњама у пракси. Најзначајнија питања према рангу у овом делу упитника су:

1. ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?
2. ИОУ17 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед неодговарајуће и/ или недовољне осветљености простора на радном месту (или Ви сами)?
3. ИОУ18 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед нефизиолшког положаја тела на радном месту (или Ви сами)?
4. ИОУ12 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту (или Ви сами)?

У овом делу упитника највећи број питања сачињава прву зависну групу, а то су питања ИОУ11, ИОУ12, ИОУ13, ИОУ14, ИОУ15, ИОУ16, ИОУ17 и ИОУ18. У другој групи издвојена су питања ИОУ 7 и ИОУ10, а у трећој ИОУ1, ИОУ3 и ИОУ5. Док питања ИОУ2, ИОУ4, ИОУ6, ИОУ9 и ИОУ19 не припадају ни једној групи питања, што значи да нису имала значаја у објашњењу закључака овог рада.

Табела 9: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Управљање ризицима и претњама у пракси

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?	6,178	32,516	32,516
ИОУ2 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена клизишту у претходном периоду?	1,762	9,276	41,793
ИОУ3 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од спољашњих и атмосферских вода у претходном периоду?	1,469	7,730	49,523
ИОУ4 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	,995	5,238	54,761
ИОУ5 - Да ли Вам је познато да школа била изложена пожару у претходном периоду?	,915	4,814	59,574
ИОУ6 - Да ли Вам је познато ми је да неко од Ваших колега (или Ви сами) био изложен мобингу на радном месту.	,830	4,370	63,945
ИОУ7 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика (или Ви сами) на радном месту?	,819	4,313	68,258
ИОУ8 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране родитеља ученика (или Ви сами) на радном месту?	,764	4,021	72,279
ИОУ9 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	,691	3,638	75,918
ИОУ10 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед спотицања или клизања (или Ви сами) на радном месту?	,613	3,227	79,145
ИОУ11 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту (или Ви сами)?	,579	3,050	82,195
ИОУ12 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту (или Ви сами)?	,568	2,987	85,182
ИОУ13 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту (или Ви сами)?	,511	2,691	87,873
ИОУ14 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед буке и/ или вибрације на радном месту (или Ви сами)?	,491	2,584	90,457
ИОУ15 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту (или Ви сами)?	,458	2,412	92,869
ИОУ16 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту (или Ви сами)?	,385	2,028	94,897
ИОУ17 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед неодговарајуће и/ или недовољне осветљености простора на радном месту (или Ви сами)?	,367	1,934	96,831
ИОУ18 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед нефизиолошког положаја тела на радном месту (или Ви сами)?	,323	1,702	98,533
ИОУ19 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?	,279	1,467	100,000

Табела 10: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Управљање ризицима и претњама у пракси

	Компонента		
	1	2	3
ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?	,066	,045	,790
ИОУ2 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена клизишту у претходном периоду?	,152	,181	,735
ИОУ3 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од спољашњих и атмосферских вода у претходном периоду?	,194	,144	,663
ИОУ4 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	,076	,448	,415
ИОУ5 - Да ли Вам је познато да школа била изложена пожару у претходном периоду?	,392	,062	,529
ИОУ6 - Да ли Вам је познато ми је да неко од Ваших колега (или Ви сами) био изложен мобингу на радном месту.	,316	,379	,182
ИОУ7 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика (или Ви сами) на радном месту?	,097	,729	,051
ИОУ8 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране родитеља ученика (или Ви сами) на радном месту?	,041	,829	,037
ИОУ9 - Да ли Вам је понато да је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	,252	-,082	,380
ИОУ10 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед спотицања или клизања (или Ви сами) на радном месту?	,151	,590	,067
ИОУ11 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту (или Ви сами)?	,576	,328	,201
ИОУ12 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту (или Ви сами)?	,731	,120	,278
ИОУ13 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту (или Ви сами)?	,726	,138	,299
ИОУ14 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед буке и/ или вибрације на радном месту (или Ви сами)?	,722	,158	,124
ИОУ15 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед инфекције, излагање микроорганизма и алергентима на радном месту (или Ви сами)?	,511	,437	,050
ИОУ16 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту (или Ви сами)?	,623	,314	,128
ИОУ17 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед неодговарајуће и/ или недовољне осветљености простора на радном месту (или Ви сами)?	,737	,035	,214
ИОУ18 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед нефизиолошког положаја тела на радном месту (или Ви сами)?	,733	,121	,100
ИОУ19 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?	,334	,493	,033

Зависне групе питања одређене су и у трећем делу овог упитника, који се односио на примену правила за БЗНР у пракси. Прву зависну групу сачињавају питања ПБЗНР13, ПБЗНР18 до ПБЗНР 20, док је део друге зависне групе четири питања (ПБЗНР4, ПБЗНР6, ПБЗНР8 и ПБЗНР9). У четвртој факторској групи издваја се само једно питање (ПБЗНР17), а у трећој два питања ПБЗНР2 и ПБЗНР3. Питање ПБЗНР1 чини део шесте групе, а питања ПБЗНР 7 и ПБЗНР16 део пете компоненте. Ни једној зависној групи не припадају питања: ПБЗНР5, ПБЗНР10, ПБЗНР11, ПБЗНР12, ПБЗНР13, ПБЗНР14, ПБЗНР21, ПБЗНР22, ПБЗНР23, ПБЗНР24. Сходно томе се може рећи да њихов допринос закључцима није био значајан према резултатима ове анализе.

Такође, одређена су и најзначајнија питања која су рангирана на следећи начин: 1. ПБЗНР6 - Током обуке за безбедан и здрав рад упознат сам са методама процене ризика.; 2. ПБЗНР8 - Обавештен/а сам о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад.; 3. ПБЗНР18 - Да ли је ваш послодавац обезбедио Упутства за безбедан рад, Ознаке за безбедан рад и сл.? 4. ПБЗНР4 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.

Табела 11: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Примена правила за БЗНР у пракси

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
ПБЗНР1 - Да ли знате који закон уређује права и обавезе запослених и послодаваца у области безбедности и здраља на раду?	4,915	19,661	19,661
ПБЗНР2 - Да ли знате шта је Акт о процени ризика на радном месту?	2,281	9,126	28,787
ПБЗНР3 - Да ли је ваше радно место са повећаним ризиком?	1,443	5,770	34,557
ПБЗНР4 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	1,233	4,931	39,488
ПБЗНР5 - Упознат сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен систем процене ризика?	1,203	4,814	44,301
ПБЗНР6 - Током обуке за безбедан и здрав рад упознат сам са методама процене ризика.	1,164	4,657	48,958
ПБЗНР7 - Да ли сте се повредили на радном месту?	1,000	3,998	52,956
ПБЗНР8 - Обавештен/а сам о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад.	,951	3,805	56,761
ПБЗНР9 - Одаберите на који начин сте обавештени о правилима у школи који се односе на безбедан и здрав рад.	,937	3,746	60,507
ПБЗНР10 - Да ли сте упознати да је неко од Ваших колега (или Ви сами) кажњен / дестимулисан / отпуштен због непридржавања правила рада за безбедан и здрав рад?	,922	3,689	64,196
ПБЗНР11 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	,866	3,465	67,660
ПБЗНР12 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција овлашћеног лица за безбедност и здравље на раду?	,831	3,323	70,983
ПБЗНР13 - Да ли Вам је послодавац обезбедио лична заштитна средства, која су Актом о процени ризика потребна за рад на Вашем радном месту?	,766	3,065	74,048
ПБЗНР13 - Да ли сте упознати са свим опасностима и штетностима на Вашем радном месту?	,738	2,953	77,001
ПБЗНР14 - Да ли знате шта је „ергономија радног места“?	,717	2,868	79,869
ПБЗНР15 - Да ли знате шта се карактерише као професионално обољење?	,669	2,677	82,546
ПБЗНР16 - Да ли је у Вашој школи било колективних повреда на раду (повреде више запослених у једном тренутку) ?	,637	2,550	85,095
ПБЗНР17 - Да ли сте некада присуствовали инспекцијском надзору приликом ког је контролисана примена законских прописа из области безбедности и здравља на раду у школи у којој сте запослени?	,582	2,328	87,424
ПБЗНР18 - Да ли је ваш послодавац обезбедио Упутства за безбедан рад, Ознаке за безбедан рад и сл.?	,536	2,142	89,566
ПБЗНР19 - Да ли су Вам обезбеђена адекватна ергономски обликована средства рада за рад на вашем радном месту?	,509	2,037	91,603
ПБЗНР20 - Да ли сте упознати са превентивним мерама које ваш послодавац предузима на нивоу основне школе у којој сте запослени за смањење повреда на раду?	,475	1,901	93,504
ПБЗНР21 - Да ли је Актом о процени ризика процењено да као последица рада на Вашем радном месту може настати професионално обољење?	,473	1,891	95,395
ПБЗНР22 – Имам могућност да преко представника запослених или одбора за безбедност утичем на услове рада на свом радном месту.	,445	1,779	97,174
ПБЗНР23 - Да ли радите дуже од 8сати дневно?	,385	1,540	98,714
ПБЗНР24 - Да ли су Вам обезбеђене адекватне паузе за одмор током рада?	,321	1,286	100,000

Табела 12: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Примена правила за БЗНР у пракси

	Компонента					
	1	2	3	4	5	6
ПБЗНР1 - Да ли знате који закон уређује права и обавезе запослених и послодаваца у области безбедности и здраља на раду?	,024	-,044	,075	-,151	,074	,666
ПБЗНР2 - Да ли знате шта је Акт о процени ризика на радном месту?	,172	-,240	,556	,068	,016	,088
ПБЗНР3 - Да ли је ваше радно место са повећаним ризиком?	,116	,030	,558	,037	-,126	-,111
ПБЗНР4 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	-,030	,739	-,171	-,041	-,067	,064

ПБЗНР5 - Упознат сам са тим да у школи у којој радим постоји развијем систем процене ризика?	,318	-,275	,504	,020	,137	-,011
ПБЗНР6 - Током обуке за безбедан и здрав рад упознат сам са методама процене ризика.	-,096	,836	-,020	-,079	,044	-,062
ПБЗНР7 - Да ли сте се повредили на радном месту?	,012	-,101	-,091	-,329	,597	,233
ПБЗНР8 - Обавештен/а сам о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад.	-,131	,775	,068	-,135	,011	-,114
ПБЗНР9 - Одаберите на који начин сте обавештени о правилима у школи који се односе на безбедан и здрав рад.	-,389	,500	-,015	,181	-,046	,141
ПБЗНР10 - Да ли сте упознати да је неко од Ваших колега (или Ви сами) кажњен / дестимулисан / отпуштен због непридржавања правила рада за безбедан и здрав рад?	,004	,011	,362	,233	,480	-,413
ПБЗНР11 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	-,057	,217	,488	,285	,282	,182
ПБЗНР12 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција овлашћеног лица за безбедност и здравље на раду?	,225	-,071	,495	,210	,211	,191
ПБЗНР13 - Да ли Вам је послодавац обезбедио лична заштитна средства, која су Актом о процени ризика потребна за рад на Вашем радном месту?	,579	-,070	,152	,185	,056	,079
ПБЗНР13 - Да ли сте упознати са свим опасностима и штетностима на Вашем радном месту?	,634	-,185	,128	,011	,270	,147
ПБЗНР14 - Да ли знате шта је „ергономија радног места“?	,418	-,034	,133	,399	-,060	,097
ПБЗНР15 - Да ли знате шта се карактерише као професионално обољење?	,147	-,060	,170	,557	,182	,092
ПБЗНР16 - Да ли је у Вашој школи било колективних повреда на раду (повреде више запослених у једном тренутку) ?	,170	-,046	,071	,254	,635	-,103
ПБЗНР17 - Да ли сте некада присуствовали инспекцијском надзору приликом ког је контролисана примена законских прописа из области безбедности и здравља на раду у школи у којој сте запослени?	,067	-,052	,063	,692	-,009	-,129
ПБЗНР18 - Да ли је ваш послодавац обезбедио Упутства за безбедан рад, Ознаке за безбедан рад и сл.?	,768	-,193	,013	,104	-,023	-,010
ПБЗНР19 - Да ли су Вам обезбеђена адекватна ергономски обликована средства рада за рад на вашем радном месту?	,690	-,132	,060	,081	-,084	-,078
ПБЗНР20 - Да ли сте упознати са превентивним мерама које ваш послодавац предузима на нивоу основне школе у којој сте запослени за смањење повреда на раду?	,732	-,133	,146	-,063	,198	-,083
ПБЗНР21 - Да ли је Актом о процени ризика процењено да као последица рада на Вашем радном месту може настати професионално обољење?	,418	,041	,365	,133	,044	,028
ПБЗНР22 – Имамо могућност да преко представника запослених или одбора за безбедност утичем на услове рада на свом радном месту.	-,161	,570	-,033	,029	-,097	,007
ПБЗНР23 - Да ли радите дуже од 8сати дневно?	-,002	,043	,040	,351	-,068	,540
ПБЗНР24 - Да ли су Вам обезбеђене адекватне паузе за одмор током рада?	,259	-,124	-,410	,323	,312	,009

У делу упитника посвећеном испитивању школске климе, добијени су следећи рангови најзначајнијих питања:

1. ШК3- Запослени и ученици у основној школи у којој радим се понашају у складу са правилима и прописима.
2. ШК2- Осећам се безбедно у згради основне школе у којој радим
3. ШК4- Моје колеге помажу једни другима када је то потребно.
4. ШК1- Основна школа у којој радим је чиста.

Питања ШК5, не припада ни једној зависној групи те није значајно за објашњење анализе ове групе питања. Групу број два чине питања од ШК9 до ШК11, а прву зависну групу сачињавају питања од ШК1 до ШК4 и питање од ШК6 до ШК8.

Табела 13: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Школска клима

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
ШК1- Основна школа у којој радим је чиста.	5,179	47,082	47,082
ШК2- Осећам се безбедно у згради основне школе у којој радим.	1,189	10,810	57,892
ШК3- Запослени и ученици у основној школи у којој радим се понашају у складу са правилима и прописима.	,983	8,940	66,832
ШК4- Моје колеге помажу једни другима када је то потребно.	,778	7,070	73,902
ШК5- Желим да учествујем у обукама за безбедан и здрав рад, како би унапредио/ла своје знање за реговање на изоре и облике угрожавања.	,628	5,711	79,613
ШК6- Особа задужена за безбедност и здравље на раду у основној школи у којој радим обуке и едукације за безбедан и здрав рад чини занимљив и разумљивим.	,626	5,695	85,308
ШК7 - Моје колеге и ја бринемо о безбедности и здрављу свих ученика у нашој школи.	,432	3,931	89,239
ШК8 - Ученици се према запосленима у основној школи у којој радим опходе са поштовањем.	,402	3,654	92,892
ШК9- Осећам се као део основне школе у којој радим.	,332	3,016	95,908
ШК10- Волим основну школу у којој радим.	,246	2,238	98,146
ШК11- Волео бих да радим у другој основној школи.	,204	1,854	100,000

Табела 14: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Школска клима

	Компонента	
	1	2
ШК1- Основна школа у којој радим је чиста.	,788	,073
ШК2- Осећам се безбедно у згради основне школе у којој радим.	,812	,194
ШК3- Запослени и ученици у основној школи у којој радим се понашају у складу са правилима и прописима.	,828	,067
ШК4- Моје колеге помажу једни другима када је то потребно.	,800	,174
ШК5- Желим да учествујем у обукама за безбедан и здрав рад, како би унапредио/ла своје знање за реговање на изоре и облике угрожавања.	,398	,022
ШК6- Особа задужена за безбедност и здравље на раду у основној школи у којој радим обуке и едукације за безбедан и здрав рад чини занимљив и разумљивим.	,543	,099
ШК7 - Моје колеге и ја бринемо о безбедности и здрављу свих ученика у нашој школи.	,688	,268
ШК8 - Ученици се према запосленима у основној школи у којој радим опходе са поштовањем.	,594	,286
ШК9- Осећам се као део основне школе у којој радим.	,598	,607
ШК10- Волим основну школу у којој радим.	,551	,649
ШК11- Волео бих да радим у другој основној школи.	,115	-,882

Табела 15: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Индекс радне способности

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
ИРС1 - Да ли Вас Ваша болест или повреда омета у извођењу Вашег посла?	3,867	42,963	42,963
ИРС2 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу на физичке захтеве Вашег посла?	1,148	12,756	55,719
ИРС3 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу према психичким захтевима Вашег посла?	,985	10,943	66,662
ИРС4 - Да ли сте били на боловању у претходној години?	,861	9,563	76,225
ИРС6 - Верујете ли да ћете, с обзиром на здравље, бити способни обављати свој тренутни посао за две године?	,706	7,848	84,073
ИРС7 - Да ли сте, у задње време, били у стању да уживате у редовним дневним активностима?	,571	6,341	90,415
ИРС8 - Да ли сте у задње време били физички активни?	,503	5,594	96,008
ИРС9- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као продуктиван.	,262	2,906	98,915
ИРС10- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као ефективним.	,098	1,085	100,000

Табела 16: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Индекс радне способности

	Компонента	
	1	2
ИРС1 - Да ли Вас Ваша болест или повреда омета у извођењу Вашег посла?	-,139	-,655
ИРС2 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу на физичке захтеве Вашег посла?	,458	,687
ИРС3 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу према психичким захтевима Вашег посла?	,467	,635
ИРС4 - Да ли сте били на боловању у претходној години?	,101	-,626
ИРС6 - Верујете ли да ћете, с обзиром на здравље, бити способни обављати свој тренутни посао за две године?	,557	,311
ИРС7 - Да ли сте, у задње време, били у стању да уживате у редовним дневним активностима?	,381	,556
ИРС8- Да ли сте у задње време били физички активни?	,354	,393
ИРС9- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као продуктиван.	,913	,127
ИРС10- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као ефективним.	,931	,065

Однос зависних група питања дефинисан је у делу упитника који се односио на индекс радне способности. Пет питања (ИРС1, ИРС2, ИРС3 и ИРС4, ИРС7) издвојена су у зависној групи 2, док прву зависну групу чине питања ИРС6, ИРС9 и ИРС10 са значајним вредностима. Најзначајнија питања према рангу у овом делу упитника су:

1. ИРС10- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као ефективним.
2. ИРС9- Свој рад у послењих годину дана оцењујем као продуктиван.
3. ИРС2 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу на физичке захтеве Вашег посла?
4. ИРС1 - Да ли Вас Ваша болест или повреда омета у извођењу Вашег посла?

Табела 17: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Обука запослених

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
О31 - Приликом успостављања радног односа сам имала обичу за безбедан и здрав рад на радном месту?	1,878	26,831	26,831
О32 - Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим се одржавају:	1,201	17,154	43,985
О33 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основних школи у којој радим бих оценио као	1,032	14,740	58,726
О34 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад су неопходне за сваку организацију како би се утицало на степен спремности запослених да одговоре на изворе и облике угрожавања на радном месту?	,931	13,304	72,030
О35 – Сматрам да сам спреман за реговање /деловање у ванредним ситуацијама (пожарима, поплавама, земљотресима и техничко-технолошким инцидентима).	,882	12,599	84,629
О36 – Имао/ла сам искуства са одговорима на ризике и претње по безбедност и здравље на радном месту у претходном периоду /у односу на моменат попуњавања упитника/?	,650	9,288	93,916
О37 – Да ли сте учествовали или били позвани да узмете учешћа у програму едукације организованом од стране локалне самоуправе и државних органа на тему безбедности и здравља на раду?	,426	6,084	100,000

Табела 18: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Обука запослених

	Компонента		
	1	2	3
О31 - Приликом успостављања радног односа сам имао/ла обичу за безбедан и здрав рад на радном месту?	-,249	-,011	,773
О32 - Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим се одржавају....	,840	,122	-,085
О33 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основних школи у којој радим бих оценио као.....	,816	,149	-,051
О34 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад су неопходне за сваку организацију како би се утицало на степен спремности запослених да одговоре на изворе и облике угрожавања на радном месту?	-,004	,840	-,099
О35 – Сматрам да сам спреман за реговање /деловање у ванредним ситуацијама (пожарима, поплавама, земљотресима и техничко-технолошким инцидентима).	,239	,750	,031
О36 – Имао/ла сам искуства са одговорима на ризике и претње по безбедност и здравље на радном месту у претходном периоду /у односу на моменат попуњавања упитника/?	,359	-,188	,694
О37 – Да ли сте учествовали или били позвани да узмете учешћа у програму едукације организованом од стране локалне самоуправе и државних органа на тему безбедности и здравља на раду?	-,018	,023	,746

Као најзначајнија питања у делу упитника који је био посвећен питању обуке и едукације запослених за безбедан и здрав рад, издвојила су се питања:

1. О32 - Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим се одржавају
2. О34 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад су неопходне за сваку организацију како би се утицало на степен спремности запослених да одговоре на изворе и облике угрожавања на радном месту?
3. О33 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основних школи у којој радим бих оценио као
4. О31 - Приликом успостављања радног односа сам имала обичу за безбедан и здрав рад на радном месту?

Питања у овом делу упитника груписана су три гурпе. Питања О32 и О33 припадају првој групи. Другу групу чине питања О34 и О35. Док је у трећој групи три питања: О31, О36 и О37.

Табела 19: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Скала стреса

Компонента ОПИС СТРЕСНЕ СИТУАЦИЈЕ ПОВЕЗАНЕ СА РАДИНИМ МЕСТОМ	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
[ССТ1 - Губитак године радног стажа]	5,666	43,584	43,584
[ССТ2 - Процена рада и радног учинка од стране претпостављеног]	1,339	10,303	53,886
[ССТ3 - Понашање менаџера и руководиоца виших нивоа према Вама]	1,118	8,602	62,488
[ССТ4 - Превелико оптерећење обавезама током радног дана / смене]	,927	7,131	69,619
[ССТ5 - Организација рада и радног времена од стране послодавца]	,801	6,162	75,781
[ССТ6 - Окружење у коме се одвија рад није подржавајуће]	,600	4,613	80,394
[ССТ7 - Неодговарајућа комуникација и подршка од стране виших органа школе као институције (синдиката, Министарства,...)]	,540	4,151	84,545
[ССТ8 - Захтев за савршено извођење вештина везаних за рад са ученицима]	,504	3,878	88,423
[ССТ9 - Административни послови на радном месту (креирање извештаја, уписивање оцена, евиденције у дневнику, распореди рада,...)]	,403	3,099	91,522
[ССТ10 - Брига да ли су одговорити свим захтевима радног места]	,338	2,598	94,120
[ССТ11 -Доступност материја, видео материјала и слично за припрему за рад на радном месту]	,296	2,279	96,399
[ССТ12 -Неизвеснот након промене радног места/ радног окружења]	,261	2,006	98,405
[ССТ13 -Осећам да нисам безбедан/ безбедна у мојој радној средини и околини]	,207	1,595	100,000

Табела 20: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Скала стреса

ОПИС СТРЕСНЕ СИТУАЦИЈЕ ПОВЕЗАНЕ СА РАДИНИМ МЕСТОМ	Компонента		
	1	2	3
[CCT1 - Губитак године радног стажа]	,088	,045	,770
[CCT2 - Процена рада и радног учинка од стране претпостављеног]	,142	,823	-,057
[CCT3 - Понашање менаџера и руководиоца виших нивоа према Вама]	,068	,844	,078
[CCT4 - Превелико оптерећење обавезама током радног дана / смене]	,139	-,030	,736
[CCT5 - Организација рада и радног времена од стране послодавца]	,831	,082	,056
[CCT6 - Окружење у коме се одвија рад није подржавајуће]	,762	,125	,155
[CCT7 - Неодговарајућа комуникација и подршка од стране виших органа школе као институције (синдиката, Министарства,...)]	,746	,048	,066
[CCT8 - Захтев за савршено извођење вештина везаних за рад са ученицима]	,785	,085	,088
[CCT9 - Административни послови на радном месту (креирање извештаја, уписивање оцена, евиденције у дневнику, распореди рада,...)]	,786	,077	,084
[CCT10 - Брига да ли су одговорити свим захтевима радног места]	,843	,070	,048
[CCT11 -Доступност материја, видео материјала и слично за припрему за рад на радном месту]	,783	,110	,122
[CCT12 -Неизвеснот након промене радног места/ радног окружења]	,746	,019	,064
[CCT13 -Осећам да нисам безбедан/ безбедна у мојој радној средини и околини]	,706	,059	,316

Већина стресних ситуација припада првој зависној групи питања: од CCT5 до CCT12. Док другој групи припада два питања CCT2 и CCT3, а трећој CCT1 и CCT4. У скали стреса уколико посматрамо коефицијенте факторских оптерећења најзначајнија питања су:

1. [CCT3 - Понашање менаџера и руководиоца виших нивоа према Вама]
2. [CCT10 - Брига да ли су одговорити свим захтевима радног места]
3. [CCT5 - Организација рада и радног времена од стране послодавца]
4. [CCT2 - Процена рада и радног учинка од стране претпостављеног]

Табела 21: Анализа главних компоненти модела – Анкета са запосленима у основним школама – Карактеристике радног места и радног окружења

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
PMPO1 - Основна школа у којој радим се налази у близини реке?	1,674	18,597	18,597
PMPO2 – Основна школа у којој радим се налази у близини клизишта?	1,341	14,901	33,498
PMPO3 – Основна школа у којој радим се налази на узвишењу (брду)?	1,089	12,102	45,600
PMPO4 – Основна школа у којој радим је изграђена у периоду:	1,014	11,263	56,863
PMPO5 – Основна школа у којој радим реновирана је:	,990	11,004	67,868
PMPO6 - Молимо Вас да обележите број ученика у школи у којој сте ангажовани на понуђеној скали:	,840	9,330	77,198
PMPO8 – Основна школа у којој радим се налази у подручју подложном земљотресу?	,817	9,078	86,276
PMPO9 – Основна школа у којој радим се налази у близини подручја са шумом?	,655	7,279	93,555
PMPO10 – Основна школа у којој радим се налази у центру насеља?	,580	6,445	100,000

Табела 22: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Анкета са запосленима у основним школама – Карактеристике радног места и радног окружења

	Компонента			
	1	2	3	4
PMPO1 - Основна школа у којој радим се налази у близини реке?	-,034	-,133	,625	-,377
PMPO2 – Основна школа у којој радим се налази у близини клизишта?	,717	-,159	-,141	-,049
PMPO3 – Основна школа у којој радим се налази на узвишењу (брду)?	,731	,136	,170	-,009
PMPO4 – Основна школа у којој радим је изграђена у периоду	-,005	,770	-,011	-,072
PMPO5 – Основна школа у којој радим реновирана је	-,050	-,018	,773	-,338
PMPO6 - Молимо Вас да обележите број ученика у школи у којој сте ангажовани на понуђеној скали:	-,059	,017	-,059	,807
PMPO8 – Основна школа у којој радим се налази у подручју подложном земљотресу?	,454	,699	,183	,126
PMPO9 – Основна школа у којој радим се налази у близини подручја са шумом?	,677	,088	-,105	-,364
PMPO10 – Основна школа у којој радим се налази у центру насеља?	,109	,796	,230	,205

Карактеристике радног места и радног окружења су још једна део упитника који су попуњавали запослени у основним школама. У овом делу упитника сва питања су имала значајан допринос анализи закључцима овог рада, зато што сва припадају некој од зависних група. Првој групи припадају питања РМРО2, РМРО3 и РМРО9, другој зависној групи припадају питања РМРО4, РМРО8 и РМРО10. Потом трећу и четврту групу чине питања - трећу: РМРО1 и РМРО5, односно четврту РМРО6. Најзначајнија питања су била:

1. РМРО6 - Молимо Вас да облежите број ученика у школи у којој сте ангажовани на понуђеној скали:
2. РМРО10 – Основна школа у којој радим се налази у центру насеља?
3. РМРО5 – Основна школа у којој радим реновирана је
4. РМРО4 – Основна школа у којој радим је изграђена у периоду

Секундарна анализа докумената школе - Анализа поузданости упитника

Упитник по коме је рађена секундарна анализа садржаја, а који је служио и за евиденцију утврђених резултата теренским истраживањем по основу архивске документације основних школа и непосредним обиласком зграде основне школе укупно је показао поузданост. Његов Кронбахов коефицијент износи $\alpha=0,721$. Поузданост свих делова упитника са циљем утврђивања њихове валидности и квалитета урадили смо појединачно за сваку групу питања и то преко Кронбахов коефицијент и Експлоративне факторске анализе (ЕФА). Упитник се састоји из делова:

- Општи подаци о школи
- Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР
- Документација о инспекцијским контролама и налазима
- Процена ризика у основним школама
- Повреде на раду у основним школама
- Организација послова БЗНР у основним школама
- Испољавање ризика и претњи у основним школама у пракси

У првом кораку анализе поузданости упитника везаног за секундарну анализу садржаја Кронбахов коефицијент је одређиван за питања општег типа од САОПШ1 до САОПШ15, и његова вредност од $\alpha=0,741$ говори у прилог високе валидности и квалитета овог дела упитника. У другом кораку анализе поузданости упитника везаног за секундарну анализу садржаја Кронбахов коефицијент је одређиван за питања везана за документа основне школе из области безбедности и здравља на раду, и његова вредност од $\alpha=0,715$ говори у прилог високе валидности и квалитета овог дела упитника. Трећи део упитника који се односи на документацију о инспекцијским контролама и налазима показао је Кронбахов коефицијент вредности $\alpha=0,841$, који говори у прилог врло високе валидности и квалитета овог дела упитника. У следећем кораку анализе поузданости упитника везаног за секундарну анализу садржаја Кронбахов коефицијент је одређиван за питања на која су се односила на процену ризика у основним школама и његова вредност је $\alpha=0,652$. Овај део упитника је такође, високо валидан и квалитетан. Упитник је показао високу поузданост и у делу који је испитивао ниво и број повреда на раду. Кронбахов коефицијент је одређиван за питања од САРП1 до САРП21 и његова вредност од $\alpha=0,659$ говори у прилог високе валидности и квалитета овог дела упитника. Кронбахов коефицијент није било могуће одредити за делове упитника: организација послова БЗНР у основним школама и испољавање ризика и претњи у основним школама у пракси. Разлог томе је велики број идентичних одговора.

Доње табеле приказују утицај на вредност Кронбаховог коефицијента уколико би се одређено питање уклонило из упитника и може се рећи да за тако нешто није било потребе, да су сва питања била битна и да би требало да остану у упитнику баш у оваквом облику и обиму.

Табела 23: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Општи подаци о школи

	Вредност алфа коефицијента ако се питање уклони из упитника
САОПШ1 - Регион коме припада основна школа.	0,733
САОПШ2- Тип насеља у коме се налази основна школа.	0,733
САОПШ3 - Основна школа се налази у близини реке.	0,733
САОПШ4 – Основна школа се налази у близини клизишта.	0,733
САОПШ5– Основна школа се налази на узвишењу (брду).	0,733
САОПШ6– Основна школа је изграђена у периоду.	0,736
САОПШ7 – Основна школа реновирана је.	0,734
САОПШ10 – Основна школа се налази у подрчју подложном земљотресу.	0,733
САОПШ11 – Основна школа се налази у близини подручја са шумом.	0,733
САОПШ12 – Основна школа се налази у центру насеља.	0,733
САОПШ14 - Број запослених у основној школи	0,711
САОПШ15 - Да ли школа има стандард у области БЗНР?	0,733
САОПШ8- Број ученика у школи.	0,626
САОПШ9 –Квадратура школе.	0,627

Табела 24: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР

	Вредност алфа коефицијента ако се питање уклони из упитника	
	Има / Нема документа	Оцена документа
[Стратегија БЗНР]	,668	,858
[Правилник БЗНР]	,729	,839
[Правилник о процени ризика]	,740	,841
[Одлука о именовању одговорног лица]	,677	,828
[Правилник за обуку запослених]	,715	,809
[Тестови за обуку запослених]	,677	,805
[Записници са спроведених обука]	,677	,805
[Материјали за едукације – обуке запослених]	,726	,825
[Постављена упутства за безбедан и здрав рад]	,683	,833
[Правилник о првој помоћи]	,684	,830
[Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром]	,674	,804
[Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама]	,691	,848

Табела 25: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Процена ризика у основним школама

	Вредност алфа коефицијента ако се питање уклони из упитника
САОБЗНР1 – Да ли у школи постоји формирана дисциплинска комисија (или сл.орган) који је задужен за решавање случајева не придржавања законом прописаних обавеза и правила за БЗНР?	,654
САОБЗНР2 - Број процесуираних запослених због кршења правила за БЗНР? у последњих пет година	,655
САОБЗНР3 - Број запослених који су проглашени одговорним за непримењивање дефинисаним мера и радњи за безбедан и здрав рад, у претходних пет година	,656
САОБЗНР3 - Број запослених који су проглашени одговорним за непримењивање дефинисаним мера и радњи за безбедан и здрав рад - просечно годишње?	,656
САОБЗНР4 – Да ли постоји дефинисан модел едукација запослених (систематичан, занимљив и сл.) у школи?	,644
САОБЗНР5 - Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	,656
САОБЗНР6 - Да ли у школи постоји овлашћено лице за послове безбедности и здравља на раду?	,655
САОБЗНР71 - На који начин особа одговорна за безбедност и здравље на раду извештава управљачко тело школе о плановима рада, плановима развоја система БЗНР, реализованим активностима у циљу заштите људског капитала? [На седницама управљачког тела]	,647

САОБЗНР72 - На који начин особа одговорна за безбедност и здравље на раду извештава управљачко тело школе о плановима рада, плановима развоја система БЗНР, реализованим активностима у циљу заштите људског капитала? [Писаним путем (извештаји, обавештења, и др.)]	,635
САОБЗНР73 - На који начин особа одговорна за безбедност и здравље на раду извештава управљачко тело школе о плановима рада, плановима развоја система БЗНР, реализованим активностима у циљу заштите људског капитала? [На неки други начин]	,656
САОБЗНР8 - Постоји јасно дефинисано описом посла лица за безбедност и здравље на раду које послове обавља	,656

Табела 26: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Секундарна анализа – Повреде на раду у основним школама

	Вредност алфа коефицијента ако се питање уклони из упитника
САРП1 - Да ли школа била изложена земљотресу у претходном периоду?	,651
САРП2 - Да ли је школа била изложена клизишту у претходном периоду?	,655
САРП3 - Да ли је школа била поплављена од спољашњих и атмосферских вода у претходном периоду?	,642
САРП4 - Да ли је школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	,658
САРП5 - Да ли је школа била изложена пожару у претходном периоду?	,656
САРП6 - Да ли је било запослених изложених мобингу на радном месту?	,650
САРП7 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране ученика на радном месту?	,647
САРП8 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране родитеља ученика на радном месту?	,646
САРП9 - Да ли је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	,649
САРП10 - Да ли је неко од запослених био повређен услед спотицања или клизања на радном месту?	,656
САРП11 - Да ли је неко од запослених био повређен услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту?	,663
САРП12 - Да ли је неко од запослених био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту?	,656
САРП13 - Да ли је неко од запослених био повређен услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту?	,616
САРП14 - Да ли је неко од запослених био повређен услед буке и/ или вибрације на радном месту?	,656
САРП15 - Да ли је неко од запослених био повређен услед инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту?	,660
САРП16 - Да ли је неко од запослених био повређен услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту?	,656
САРП17 - Да ли је неко од запослених био повређен услед неодговарајуће и/ или недовољне осветљености простора на радном месту?	,656
САРП18 - Да ли је неко од запослених био повређен услед нефизиолошког положаја тела на радном месту?	,656
САРП19 - Да ли је неко од запослених био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?	,649
САРП20 - Да ли је школа била обијена или/и опљачкана у овом периоду?	,653
САРП21 - Да ли је школска имовина била оштећена услед неке ванредне ситуације?	,656

Експлоративна факторска анализа (ЕФА метод главних компонената) примењена је у провери два дела упитника коришћеног за евиденцију резултата секундарне анализе садржаја: општи подаци о школи и повреде на раду у основним школама. Из упитника су елиминисана питања која су омогућавала слободан унос одговора. На овај начин у ова два дела упитника проверавано је да ли су питања повезана, како се групишу, али и да ли постоји неко питање које не би требало да буде део овог упитника.

Део упитника који се односи на опште податке о основним школама посматран је кроз 13 питања, а за питања: САОПШ1 - Регион коме припада основна школа, САОПШ2- Тип насеља у коме се налази основна школа, САОПШ3 - Основна школа се налази у близини реке и САОПШ4 – Основна школа се налази у близини клизишта, утврђено је да дају 70,16% варијабилитета овог дела упитника.

У другом провераваном делу упитника ЕФА прступом четири питања чине 78,25% варијабилитета дела упитаника који се односи на Повреде на радном месту (то су питања: САРП1 - Да ли школа била изложена земљотресу у претходном периоду? САРП3 - Да ли је школа била поплављена од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду? САРП4 - Да ли је школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду? САРП 7 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране ученика на радном месту?).

Табела 27: Анализа главних компоненти модела – Секундарна анализа садржаја – Општи подаци о школи

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
САОПШ1 - Регион коме припада основна школа.	3,500	26,926	26,926
САОПШ2- Тип насеља у коме се налази основна школа.	2,364	18,187	45,113
САОПШ3 - Основна школа се налази у близини реке.	1,858	14,295	59,408
САОПШ4 – Основна школа се налази у близини клизишта.	1,399	10,761	70,169
САОПШ5– Основна школа се налази на узвишењу (брду).	,992	7,627	77,797
САОПШ6– Основна школа је изграђена у периоду.	,856	6,587	84,384
САОПШ8- Број ученика у школи.	,655	5,036	89,420
САОПШ9 –Квадратура школе.	,625	4,811	94,231
САОПШ10 – Основна школа се налази у подрчју подложном земљотресу.	,301	2,317	96,548
САОПШ11 – Основна школа се налази у близини подручја са шумом.	,267	2,051	98,599
САОПШ12 – Основна школа се налази у центру насеља.	,153	1,175	99,774
САОПШ14 - Број запослених у основној школи	,018	,141	99,915
САОПШ15 - Да ли школа има стандард у области БЗНР?	,011	,085	100,000

Табела 28: Листа питања значајних компоненти факторског модела - Секундарна анализа садржаја – Општи подаци о школи

	Компонента			
	1	2	3	4
САОПШ1 - Регион коме припада основна школа.	-,443	,038	0,729	-,280
САОПШ2- Тип насеља у коме се налази основна школа.	-,026	0,889	-,223	,078
САОПШ3 - Основна школа се налази у близини реке.	-,215	0,678	-,438	-,146
САОПШ4 – Основна школа се налази у близини клизишта.	,042	,067	,265	-,522
САОПШ5– Основна школа се налази на узвишењу (брду).	,099	-,064	0,866	-,077
САОПШ6– Основна школа је изграђена у периоду.	-,271	0,781	,228	-,302
САОПШ8- Број ученика у школи.	0,919	,101	,063	-,144
САОПШ9 –Квадратура школе.	0,922	,024	,021	,131
САОПШ10 – Основна школа се налази у подрчју подложном земљотресу.	,319	0,727	-,097	,125
САОПШ11 – Основна школа се налази у близини подручја са шумом.	,423	,387	0,718	,056
САОПШ12 – Основна школа се налази у центру насеља.	,233	,459	,233	0,695
САОПШ14 - Број запослених у основној школи	0,928	-,047	,150	-,140
САОПШ15 - Да ли школа има стандард у области БЗНР?	-,166	-,180	,001	0,742

Као најзначајнија питања према рангу у упитнику Секундарне анализе садржаја, у делу општи подаци о школи издвојена су питања:

1. САОПШ14 - Број запослених у основној школи
2. САОПШ9 –Квадратура школе.
3. САОПШ8- Број ученика у школи.
4. САОПШ2- Тип насеља у коме се налази основна школа.

Приказ односа зависних група питања показује да су сва сва питања овог дела упитника распоређена равномерно према броју у све четири групе. То значи да су сва питања имала значајан допринос упитнику секундарне анализе садржаја. САОПШ8, САОПШ9 и САОПШ14 припадају првој групи питања. Другу групу чине САОПШ2, САОПШ3, САОПШ6 и САОПШ10. Питања САОПШ1, САОПШ5 и САОПШ11 припадају трећој групи, док су у четвртој САОПШ12, САОПШ15 и САОПШ4.

Табела 29: Анализа главних компоненти модела – Секундарна анализа садржаја – Повреде на раду у основним школама

Компонента	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
САРП1 - Да ли школа била изложена земљотресу у претходном периоду?	2,584	28,707	28,707
САРП3 - Да ли је школа била поплављена од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду?	2,141	23,789	52,495
САРП4 - Да ли је школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	1,318	14,647	67,142
САРП 7 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране ученика на радном месту?	1,000	11,108	78,250
САРП 8- Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране родитеља ученика на радном месту?	,818	9,094	87,344
САРП9 - Да ли је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	,596	6,618	93,962
САРП20- Да ли је школа била обијена или/и опљачкана у овом периоду?	,360	3,998	97,960
САРП25 – Да ли школа плаћа годишње осигурање лица (запослених)?	,131	1,459	99,419
САРП26 – Да ли школа плаћа годишње осигурање објекта и опреме у школи?	,052	,581	100,000

Табела 30: Листа питања значајних компоненти факторског модела - Секундарна анализа садржаја – Повреде на раду у основним школама

	Компонента		
	1	2	3
САРП1 - Да ли школа била изложена земљотресу у претходном периоду?	0,867	,106	-,065
САРП3 - Да ли је школа била поплављена од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду?	,271	,019	0,860
САРП4 - Да ли је школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	-,379	,003	0,693
САРП 7 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране ученика на радном месту?	,097	0,927	,162
САРП 8- Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране родитеља ученика на радном месту?	,061	0,968	,054
САРП9 - Да ли је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	0,747	,201	,324
САРП20- Да ли је школа била обијена или/и опљачкана у овом периоду?	0,901	,005	-,073
САРП25 – Да ли школа плаћа годишње осигурање лица (запослених)?	0,733	-,239	-,158
САРП26 – Да ли школа плаћа годишње осигурање објекта и опреме у школи?	-,057	,286	0,719

И код овог упитника можемо анализирати коефицијенте факторских оптерећења најзначајнијих питања. То су питања:

1. САРП 8- Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране родитеља ученика на радном месту?
2. САРП 7 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране ученика на радном месту?
3. САРП20- Да ли је школа била обијена или/и опљачкана у овом периоду?
4. САРП1 - Да ли школа била изложена земљотресу у претходном периоду?

Интервју са представницима школа - Анализа поузданости упитника

У првом кораку анализирана је група питања која се односе на представнике школе, њих 20 који су давали одговоре по принципу један упитник једна школа. И код овог упитника елиминисана су питања из анализе која су омогућавала слободне дескриптивне одговоре, као и питања код којих је одговор код свих 20 анкета био идентичан (било потврдан или одричан). За ову групу питања вредност Кронбаховог коефицијента износила је ($\alpha = 0,723$).

Проверавана је поузданост и кроз опцију да одређено питање елиминишемо из упитника и сагледамо утицај такве радње на вредност Кронбаховог коефицијента, и ни у једном случају није дошло до значајног повећања вредности коефицијента (доња табела). Ово значи да нам је

добра валидност овог упитника, односно да су сва питања добро изабрана и да нема потребе неко елиминисати у циљу повећања квалитета истог.

Табела 31: Приказ вредности алфа коефицијента – Упитник – Интервју са представницима школа

	Вредност алфа коефицијента ако се питање елиминише из упитника
ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.	0,752
ИОПБЗНР4 - Да ли у школи, као организацији постоји дефинисана стратегија БЗНР?	0,704
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Стратегија БЗНР]	0,685
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник БЗНР]	0,717
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник о процени ризика]	0,731
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Одлука о именовању одговорног лица]	0,718
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник за обуку запослених]	0,690
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Тестови за обуку запослених]	0,705
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Записници са спроведених обука]	0,709
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Материјали за едукације – обуке запослених]	0,728
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Постављена упутства за безбедан и здрав рад]	0,703
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник о првој помоћи]	0,698
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром]	0,697
ИОБЗ1 - Да ли је интерним актом школе предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?	0,717
ИПБЗНР1 - Да ли у школи постоји предвиђен годишњи буџет (или ставке у буџету) за примену дефинисаних мера за управљање ризицима из домена БЗНР и како је коришћен?	0,704
ИПБЗНР3 - Да ли у школи у постоји дисциплинска комисија и да ли су у њеној надлежности случајеви не приджавања дефинисаних мера и радњи за управљање ризицима, изазовима и претњама по људски капитал?	0,714
ИПБЗНР4 - Да ли је школа имала оваквих случајевима и колико?	0,725
ИПБЗНР5 - Колико запослених је било дестимулисано/ отпуштено због непридржавања мера за БЗНР?	0,725
ИПБЗНР7 – Позиција менаџера за БЗНР [Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?]	0,725
ИПБЗНР9 - Да ли сматрате да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду допринело побољшању заштићености људског капитала у школи.	0,710
ИПБЗНР10 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	0,732
ИПБЗНР11 - Упознат/а сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен сисетм процене ризика?	0,708
ИПБЗНР14 – Да ли сматрате да је школа специфична радна околина/ средина?	0,722

Факторска анализа ЕФА (експлоративна)

У следећем кораку валидације упитника примењена је факторска анализа (ЕФА метод главних компонената). И у овој анализи елиминисана су питања из анализе која су омогућавала слободне дескриптивне одговоре, као и питања код којих је одговор код свих 20 анкета био идентичан (било потврдан или одричан). Сама анализа урађена је са жељом да проверимо да ли су питања повезана, како се групишу као и да ли постоји неко питање које, по овој анализи, не би ни требало да буде у нашем упитнику.

Анализа је издвојила четири главне компоненте модела које објашњавају укупно 70% варијабилитета целог модела, што је високо значајно (доња табела). Када се анализирају издвојене компоненте и питања која их чине, види се да су сва питања у нашем упитнику за представнике школа коректно груписана и да није било питања која на било који начин не припадају својим групама. Другим речима, ништа не би требало ни додати ни избацити од постојећих питања у упитнику, он је конзистентан и квалитетан у оваквом облику, нема питања која су вишак или да не припадају истом као целина. Сви резултати ЕФА потврђени су ЦФА (конфирматорном факторском анализом).

Табела 32: Анализа главних компоненти модела – Интервју са представницима основних школа

Компоненте	Иницијална вредност		
	Свега	% варијабилитета	Кумулативни %
ИОПБЗНР1 - Како би сте описали људски капитал?	3,093	23,791	23,791
ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.	2,573	19,792	43,584
ИОПБЗНР3 - Како би сте описали систем безбедности и здравља на раду?	1,879	14,457	58,040
ИОПБЗНР4 - Да ли у школи, као организацији постоји дефинисана стратегија БЗНР?	1,553	11,949	69,989
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Стратегија БЗНР]	,919	7,072	77,061
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник БЗНР]	,792	6,092	83,153
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник о процени ризика]	,682	5,245	88,398
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Тестови за обуку запослених]	,543	4,177	92,576
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром]	,495	3,804	96,379
ИОБЗ1 - Да ли је интерним актом школе предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?	,232	1,782	98,162
ИПБЗНР9 - Да ли сматате да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду допринело побољшању заштићености људског капитала у школи.	,122	,939	99,100
ИПБЗНР10 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	,073	,558	99,659
ИПБЗНР11 - Упознат/а сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен сисетм процене ризика?	,044	,341	100,000

Табела 33: Листа питања значајних компоненти факторског модела – Интервју са представницима школе

	компоненте			
	1	2	3	4
ИОПБЗНР1 - Како би сте описали људски капитал?	-0,722	-,004	,055	,157
ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.	-,050	,120	0,846	,022
ИОПБЗНР3 - Како би сте описали систем безбедности и здравља на раду?	-,225	-,239	,090	0,804
ИОПБЗНР4 - Да ли у школи, као организацији постоји дефинисана стратегија БЗНР?	-,004	0,781	,232	-,378
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Стратегија БЗНР]	,341	0,830	,189	,089
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник БЗНР]	,328	,216	-,118	0,836
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник о процени ризика]	0,674	-,486	,004	-,260
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Тестови за обуку запослених]	0,670	,408	-,513	-,320

ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром]	0,617	,178	-,385	-,003
ИОБЗ1 - Да ли је интерним актом школе предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?	-,130	0,768	,000	-,003
ИПБЗНР9 - Да ли сматате да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду допринело побољшању заштићености људског капитала у школи.	,192	,398	0,813	-,184
ИПБЗНР10 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	0,708	,043	,285	,262
ИПБЗНР11 - Упознат/а сам са тим да у школи у којој радим постоји развијем сисетм процене ризика?	0,868	-,132	,003	,027

У овом упитнику сва тестирана питања су имала значајан допринос квалитету упитника. Прву групу питања чине питања: ИПБЗНР1, ИПБЗНР5в, ИПБЗНР5г, ИПБЗНР5д, ИПБЗНР10 и ИПБЗНР11. У другој зависној групи нашла су се питања ИПБЗНР4, ИПБЗНР5а и ИОБЗ1. Трећу групу сачињавају питања ИПБЗНР9 и ИПБЗНР2, док су у четвртој групи питања ИПБЗНР3 и ИПБЗНР5б.

Најзначајнија питања према коефицијенту оптерећења распоређена су по рангу значајности на следећи начин:

1. ИПБЗНР11 - Упознат/а сам са тим да у школи у којој радим постоји развијем сисетм процене ризика?
2. ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.
3. ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник БЗНР]
4. ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Стратегија БЗНР]

3. ПРИКАЗ И АНАЛИРА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

3.1. НАЧИН ОРГАНИЗОВАЊА И ФУНКЦИОНИСАЊА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Током теренског истраживања утврђено је да се начин организовања и функционисања безбедности и здравља на раду у основним школама на територији Републике Србије разликује између школа. На начин организације и функционисања безбедности и здравља на раду утичу величина основне школе, број запослених и број деце који исту похађају. Такође, битан чинилац који утиче на опредељење руководства на који начин ће организовати ове послове јесте просторни положај школе, њена квадратура, година изградње зграде школе, њена уређеност, окружење школе, а пре свега постојање ресурса за управљање ризицима на радном месту. На основу интервјуа са представницима школа, утврђено је да свест руководства организације о значају безбедног и здравог радног окружња за људски капитал, битно утиче на постављање начина организације послова из овог домена.

У делу основних школа које су чиниле узорак допринос организацији послова дала је локална самоуправа и градске власти, усмеравајући ресурсе из њихових буџета на финансирање агенција које пружају услуге безбедности и здравља на раду. У овом случају све главне послове безбедности и здравља на раду организује и спроводи представник агенције у име и за рачун школе. Документација је архивирана у просторијама пословних секретара школе, или канцеларијама правника школе, а који су задужени за њихово архивирање и стављање на увид спољних контрола и ревизија. Нико унитар школе није радио на пословима безбедности и здравља на раду, већ је формално именовано лице за послове безбедности и здравља на раду. Сви акти о процени ризика су израђени и ажурирају се од стране агенције, или на захтев

руководства школе или током редовних провера. Закључак је да процена ризика на радном месту једном у годину дана или на дужи период, у трајању од неколико дана од стране агенције није довољна из разлога што у том случају немају довољно времена и простора да све добро сагледају и анализирају, али и нису довољно упознати са природом посла и претњама на радним местима у школи. Такође, у тим случајевима се акти и мере за превенцију и управљање ризицима не прилагођавају у складу са актуелном безбедносном ситуацијом школе.

Представници именовани за послове безбедности и здравља на раду најчешће нису по својим компетенцијама пригодни за обављање ових послова (то су најчешће особе са завршеним правним факултетом или образовањем просветног радника, а без додатних адекватних едукација за обављање ових послова), те због тога не могу благовремено да ураде допуне и измене процене ризика на радном месту и у радној околини, едукују запослене и шире безбедносну културу у организацији.

Резултати истраживања на терену показују да други тип организације јесте такав да се представници именовани за послове безбедности и здравља на раду, најчешће правници школе у сарадњи са директорима школа, посвећују обављању ових послова. Они у складу са важећом регулативом, те и доступним примерима из праксе раде на препознавању и процени ризика на радном месту уз асистенцију екстерних сарадника (агенција), припреми и реализацији едукација запослених, и другим сличним пословима. У овом случају именовано лице за послове безбедности и здравља на раду у мањој мери се ангажује на пословима безбедности и здравља на раду. Приметно је да су најчешће иста лица задужена за послове заштите од пожара и управљање ванредним ситуацијама у школама, те да немају капацитета да све послове обављају у складу са смрницама међународних стандарда и домаће регулативе.

Све основне школе ангажују спољне сараднике тј. агенције за мерење услова радне средине, те и израду посебних елабората када је то потребно. Извештаје и елаборате уредно чувају у архивама школе, а представници школа током интервјуа истичу да су све потребне мере и радње за смањење ризика из поменутих извештаја применили. Уколико дође до повреда на раду, пријаве професионалних обољења или обољења у вези са радом у случају потпуне екстерне подршке повредне листе и пратеће послове обавља агенција, док у другом случају исто ради лице именовано за ове послове.

Узорак је показао да све основне школе организују едукације запослених уз подршку ангажованих предавача или од стране агенције са којом већ сарађују, или на неки други начин. Тестови запослених су део архивиране документације у регистраторима у којима се чувају документа из ове области.

Примену физичко-техничких мера спроводе према инструкцијама особа или агенција које су радиле на процени ризика и дефинисању мера, а најчешће у самосталној изведби. Обиласком просторија школе евидентирани су примери примене мера против-пожарне заштите и дела мера за управљање у ванредним ситуацијама. Такође, примењују се делимично мере обавештења (нпр. мере усмравања на потребу повишене пажње услед неке претње) и усмеравања. Мере које би допринеле управљању социо-психолошким ризицима на радном месту, нису видно истакнуте унутар објекта школе. Касније у реду биће приказан детаљније део примене мера за управљање ризицима.

Крајња инстанца у управљању безбедношћу и здрављем на раду јесте директор основне школе, који је уједно и одговорно лице школе, те они највише учествују у организацији ових послова, али према одговорима које су током интервјуа давали не показују иницијативу и спремност да подигну степен функционисања овог дела заштите људског капитала школе.

3.2. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – АНКЕТА СА ЗАПОСЛЕНИМА У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА

Запослени су одговарали на два типа питања распоређених у неколико сегмената. Први тип питања био је са понуђених одговорима, а за један (или више одговора у неким деловима упитника) од њих је било потребно да се запослени одреде. Други тип питања је био дескриптивног типа, где су запослени могли да упишу своје сазнање, став, образложење и сл. Упитник се састојао из целина:

- Социо-демографске карактеристике испитаника
- Карактеристике радног места и радног окружења
- Испољавање ризика и претњи у основним школама у пракси
- Примена правила за безбедност и здравље на раду
- Обука запослених
- Испитивање школске климе
- Одређивање индекса радне способности

На почетку су приказани одговори на сва значајна и релеватна питања за тестирање постављених хипотеза овог рада.

Табела 34: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Социо-демографске карактеристике испитаника

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
СДКИ1 - Молим Вас да обележите ког сте пола?	Мушки	448	86,3	86,3	86,3
	Женски	71	13,7	13,7	100,0
СДКИ3 - Молим Вас да обележите ниво свог образовања.	Основна школа	24	4,6	4,6	4,6
	Средња школа	27	5,2	5,2	9,8
	Виша школа	29	5,6	5,6	15,4
	Факултет	330	63,6	63,6	79,0
	Пос.дип.студије	109	21,0	21,0	100,0
СДКИ4 - Ком региону припада основна школа у којој сте радно ангажовани?	Београд	87	16,8	16,8	16,8
	Војводина	166	32,0	32,1	48,9
	Шумадија и западна Србија	118	22,7	22,8	71,8
	Јужна и источна Србија	146	28,1	28,2	100,0
	Missing System	2	,4		
СДКИ5 - Тип насеља у коме се налази основна школа у којој радите?	Град	383	73,8	74,5	74,5
	Приградско насеље	88	17,0	17,1	91,6
	Село	43	8,3	8,4	100,0
	Missing System	5	1,0		
СДКИ6 - Какав је Ваш статус запослења?	Стални радни однос	407	78,4	79,0	79,0
	На одређено време	108	20,8	21,0	100,0
	Missing System	4	,8		
СДКИ8 - Молимо Вас обележите ком нивоу припада Ваше радно место у организационој шеми.	Руководилац	11	2,1	2,1	2,1
	Просветни радник	449	86,5	86,7	88,8
	Стручни сарадник	18	3,5	3,5	92,3
	Остало	40	7,7	7,7	100,0
	Missing System	1	,2		
СДКИ10 - Радим и станујем:	Са родитељима у свом стану	87	16,8	16,8	16,8
	Са родитељима у изнајмљеном стану	5	1,0	1,0	17,8
	Сам/а у свом стану	61	11,8	11,8	29,5
	Сам/а у	27	5,2	5,2	34,7

	изнамљеном стану				
	Са партнером у свом стану	295	56,8	56,9	91,7
	Са партнером у изнамљеном стану	43	8,3	8,3	100,0
	Missing System	1	,2		
	Свега	519	100,0		

Социо-демографске карактеристике испитаника приказане су у табели број 34. Узорак испитаника у већем проценту чинили су испитаници мушког пола (86,3%). Од укупног броја испитаника завршен факултет је имало 63,6% испитаника, а посдиплонске студије њих 21%. У сталном радном односу налази се 78,4% испитаника. Према одговорима испитаника највише анкетирани ради на радном месту просветног радника (86,5%). Анкетни упитник су највећем проценту испунили испитаници са региона Војводине (32%), приближно у истом проценту су упитник попунили испитаници са региона Шумадије и западне Србије (22,7%) и Јужне и источне Србије (28,1), док је упитник попунило најмање испитаника из региона Београда (16,8%). Већина основних школа према одговрима запослених у школама налази се у градском подручју (73,8%). Запослени су у проценту од 56,8% одговорили да станују са партнером у свом стану.

Табела 35: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Карактеристике радног места и радног окружења

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
РМРО1 - Основна школа у којој радим се налази у близини реке?	Не	255	49,1	49,3	49,3
	Да	257	49,5	49,7	99,0
	Није ми познато	5	1,0	1,0	100,0
	Missing System	2	,4		
РМРО2 – Основна школа у којој радим се налази у близини клизишта?	Не	435	83,8	84,1	84,1
	Да	29	5,6	5,6	89,7
	Није ми познато	53	10,2	10,3	100,0
	Missing System	2	,4		
РМРО3 – Основна школа у којој радим се налази на узвишењу?	Не	451	86,9	87,1	87,1
	Да	63	12,1	12,2	99,2
	Није ми познато	4	,8	,8	100,0
	Missing System	1	,2		
РМРО4 – Основна школа у којој радим је изграђена у периоду пре година:	10	14	2,7	2,8	2,8
	20	3	,6	,6	3,3
	30	8	1,5	1,6	4,9
	40	36	6,9	7,1	12,0
	50	149	28,7	29,3	41,3
	60	157	30,3	30,8	72,1
	70	31	6,0	6,1	78,2
	80	111	21,4	21,8	100,0
	Missing System	10	1,9		
РМРО5 – Основна школа у којој радим реновирана је пре година:	0	76	14,6	14,7	14,7
	1	237	45,7	45,8	60,4
	5	108	20,8	20,8	81,3
	10	62	11,9	12,0	93,2
	20	16	3,1	3,1	96,3
	30	10	1,9	1,9	98,3
	40	6	1,2	1,2	99,4
	50	2	,4	,4	99,8
	60	1	,2	,2	100,0
Missing System	1	,2			
РМРО6 - Молимо Вас да обележите број ученика у школи у којој сте ангажовани на понуђеној скали:	до 1000	381	73,4	73,4	73,4
	преко 1000	138	26,6	26,6	100,0
РМРО7 – Молимо Вас да обележите квадратуру школе у којој радите:	Није обележено	41	7,9	7,9	7,9

	до 100м ²	4	,8	,8	8,7
	од 101м ² до 500м ²	60	11,6	11,6	20,2
	од 501м ² до 100м ²	44	8,5	8,5	28,7
	од 1001м ² до 1500м ²	97	18,7	18,7	47,4
	од 1501м ² до 2000м ²	63	12,1	12,1	59,5
	од 1501м ² до 2000м ²	51	9,8	9,8	69,4
	од 2001м ² до 3000м ²	41	7,9	7,9	77,3
	преко 2000м ²	118	22,7	22,7	100,0
РМО8 – Основна школа у којој радим се налази у подручју подложном земљотресу?	Не	359	69,2	69,4	69,4
	Да	19	3,7	3,7	73,1
	Није ми познато	139	26,8	26,9	100,0
	Missing System	2	,4		
РМО9 – Основна школа у којој радим се налази у близини подручја са шумом?	Не	374	72,1	72,3	72,3
	Да	133	25,6	25,7	98,1
	Није ми познато	10	1,9	1,9	100,0
	Missing System	2	,4		
РМО10 – Основна школа у којој радим се налази у центру насеља?	Не	132	25,4	25,5	25,5
	Да	379	73,0	73,2	98,6
	Није ми познато	7	1,3	1,4	100,0
	Missing System	1	,2		
	Свега	519	100,0		

У табели број 35. приказани су одговори анкетираних запослених на питања која се односе на карактеристике радно места и радног окружења. У близини река налази се 49,5% школа у којима раде анкетирани запослени, а у близини клизишта 5,6% основних школа. На узвишењу је 12,1% основних школа. На подручју подложном земљотресу се налази 3,7% школа. Шума се налази у близини 25,6% школа. Запослени су одговорили да се 73% основних школа у којима су они радно ангажовани налази у центру насеља. Већина основних школа (73,4%) има преко хиљаду ученика. Површина основних школа у 22,7% прелази 2000м². Према одговорима испитаника у приоду пре 50 година (28,7%) и 60 година (30,3) изграђен је највећи број основних школа у којима је рађено истраживање.

Табела 36: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Испољаване ризика и претњи у основним школама у пракси

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?.	Не	389	75,0	75,4	75,4
	Да	24	4,6	4,7	80,0
	Није ми познато	103	19,8	20,0	100,0
	Missing System	3	,6		
ИОУ2 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена клизишту у претходном периоду?	Не	462	89,0	90,1	90,1
	Да	1	,2	,2	90,3
	Није ми познато	50	9,6	9,7	100,0
	Missing System	6	1,2		
ИОУ3 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду?	Не	365	70,3	71,2	71,2
	Да	58	11,2	11,3	82,5
	Није ми познато	90	17,3	17,5	100,0
	Missing System	6	1,2		
ИОУ4 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	Да	49	9,4	9,6	9,6
	Не	339	65,3	66,2	75,8
	Није ми познато	124	23,9	24,2	100,0
	Missing System	7	1,3		
ИОУ5 - Да ли Вам је познато да школа била изложена пожару у претходном периоду?	Да	2	,4	,4	,4
	Не	480	92,5	93,6	94,0
	Није ми познато	31	6,0	6,0	100,0
	Missing System	6	1,2		
ИОУ9 - Да ли Вам је познато да је	Не	258	49,7	50,6	50,6

школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	Није ми познато	252	48,6	49,4	100,0
	Missing System	9	1,7		
ИОУ10 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед спотицања или клизања (или Ви сами) на радном месту?	Да	156	30,1	30,4	30,4
	Не	263	50,7	51,3	81,7
	Није ми познато	94	18,1	18,3	100,0
	Missing System	6	1,2		
ИОУ11 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту (или Ви сами)?	Да	19	3,7	3,7	3,7
	Не	400	77,1	77,7	81,4
	Није ми познато	96	18,5	18,6	100,0
	Missing System	4	,8		
ИОУ12 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту (или Ви сами)?	Да	3	,6	,6	,6
	Не	454	87,5	88,3	88,9
	Није ми познато	57	11,0	11,1	100,0
	Missing System	5	1,0		
ИОУ13 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту (или Ви сами)?	Да	7	1,3	1,4	1,4
	Не	442	85,2	86,7	88,0
	Није ми познато	61	11,8	12,0	100,0
	Missing System	9	1,7		
ИОУ14 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед буке и/ или вибрације на радном месту (или Ви сами)?	Не	447	86,1	87,0	88,7
	Није ми познато	58	11,2	11,3	100,0
	Missing System	5	1,0		
ИОУ15 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту (или Ви сами)?	Да	60	11,6	11,7	11,7
	Не	359	69,2	69,8	81,5
	Није ми познато	95	18,3	18,5	100,0
	Missing System	5	1,0		
ИОУ16 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту (или Ви сами)?	Да	21	4,0	4,1	4,1
	Не	407	78,4	79,2	83,3
	Није ми познато	86	16,6	16,7	100,0
	Missing System	5	1,0		
ИОУ17 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед неодговарајуће и/ или недовољне осветљености простора на радном месту (или Ви сами)?	Да	2	,4	,4	,4
	Не	453	87,3	88,3	88,7
	Није ми познато	58	11,2	11,3	100,0
	Missing System	6	1,2		
ИОУ18 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед нефизиолошког положаја тела на радном месту (или Ви сами)?	Да	8	1,5	1,6	1,6
	Не	425	81,9	82,8	84,4
	Није ми познато	80	15,4	15,6	100,0
	Missing System	6	1,2		
ИОУ19 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?	Да	81	15,6	15,8	15,8
	Не	304	58,6	59,3	75,0
	Није ми познато	128	24,7	25,0	100,0
	Missing System	6	1,2		
Свега		519	100,0		

У табели 36. приказани су одговори испитаника на питања која се односе на испољавање ризика и претњи у основним школама у пракси. Погођено земљотресом је било 4,6% основних школа према одговорима запослених који су попунили анкету. Последице поплава услед изливања унутрашњих вода претрпело је 9,4% основних школа. Са претњама услед поплава од спољашњих и атмосферских вода сучило се 11,2% основних школа. У већини основних школа није било пожара (92,5%). Приближно половини испитаника (48,6%) није било познато да ли је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе. Запослени су се повређивали на радном месту. Највише повреда је било услед спотицања и клизања на радном месту (30,1%). Анкетирани запослени одговорили су да су они или неко од њихових колега били повређени услед психолошких оптерећења (15,6%) и инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту (11,6%).

Табела 37: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Примена правила за безбедност и здравље на раду

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
ПБЗНР1 - Да ли знате који закон уређује права и обавезе запослених и послодаваца у области безбедности и здраља на раду?	Закон о заштити запослених	39	7,5	7,8	7,8
	Закон о безбедности и здрављу на раду	220	42,4	43,7	51,5
	Закон о заштити на раду	244	47,0	48,5	100,0
	Missing System	16	3,1		
ПБЗНР2 - Да ли знате шта је Акт о процени ризика на радном месту?	Да	190	36,6	37,5	37,5
	Не	110	21,2	21,7	59,2
	Нисам сигуран/а	207	39,9	40,8	100,0
	Missing System	12	2,3		
ПБЗНР3 - Да ли је ваше радно место са повећаним ризиком?	Да	118	22,7	23,1	23,1
	Не	279	53,8	54,6	77,7
	Нисам сигуран/а	114	22,0	22,3	100,0
	Missing System	8	1,5		
ПБЗНР4 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	Уопште се не слажем	52	10,0	10,3	10,3
	Не слажем се	34	6,6	6,7	17,0
	Нити се слажем нити се не слажем	213	41,0	42,1	59,1
	Слажем се	163	31,4	32,2	91,3
	У потпуности се слажем	44	8,5	8,7	100,0
	Missing System	13	2,5		
ПБЗНР5 - Упознат сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен систем процене ризика?	Да	186	35,8	36,7	36,7
	Не	78	15,0	15,4	52,1
	Није ми познато	243	46,8	47,9	100,0
	Missing System	12	2,3		
ПБЗНР6 - Током обуке за безбедан и здрав рад упознат сам са методама процене ризика.	Уопште се не слажем	56	10,8	11,1	11,1
	Не слажем се	55	10,6	10,9	22,0
	Нити се слажем нити се не слажем	196	37,8	38,9	60,9
	Слажем се	161	31,0	31,9	92,9
	У потпуности се слажем	36	6,9	7,1	100,0
	Missing System	15	2,9		
ПБЗНР7 - Да ли сте се повредили на радном месту?	Не	455	87,7	89,4	89,4
	Да	43	8,3	8,4	97,8
	Није ми познато	11	2,1	2,2	100,0
	Missing System	10	1,9		
ПБЗНР9 - Одаберите на који начин сте обавештени о правилима у школи који се односе на безбедан и здрав рад.	.. приликом запослења	125	24,1	25,1	25,1
	.. приликом запослења и обуке која је спроведена	88	17,0	17,7	42,8
	..приликом запослења, током обуке и редовним едукацијама	112	21,6	22,5	65,3
	Нисам обавештен/а	173	33,3	34,7	100,0
	Missing System	21	4,0		
ПБЗНР10 - Да ли сте упознати да је неко од Ваших колега (или Ви сами) кажњен / дестимулисан / отпуштен због непридржавања правила рада за безбедан и здрав рад?	Да	15	2,9	2,9	2,9
	Не	319	61,5	62,7	65,6
	Није ми познато	175	33,7	34,4	100,0
	Missing System	10	1,9		

ПБЗНР11 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	Да	19	3,7	3,8	3,8
	Не	253	48,7	50,1	53,9
	Није ми познато	233	44,9	46,1	100,0
	Missing System	14	2,7		
ПБЗНР12 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција овлашћеног лица за безбедност и здравље на раду?	Да	103	19,8	20,4	20,4
	Не	135	26,0	26,7	47,0
	Није ми познато	268	51,6	53,0	100,0
	Missing System	13	2,5		
ПБЗНР13 - Да ли сте упознати са свим опасностима и штетностима на Вашем радном месту?	Да	268	51,6	53,4	53,4
	Не	98	18,9	19,5	72,9
	Није ми познато	136	26,2	27,1	100,0
	Missing System	17	3,3		
ПБЗНР14 - Да ли знате шта је „ергономија радног места“?	Да	123	23,7	24,6	24,6
	Не	180	34,7	35,9	60,5
	Није ми познато	198	38,2	39,5	100,0
	Missing System	18	3,5		
ПБЗНР15 - Да ли знате шта се карактерише као професионално обољење?	Да	135	26,0	26,8	26,8
	Не	158	30,4	31,3	58,1
	Није ми познато	211	40,7	41,9	100,0
	Missing System	15	2,9		
	Свега	519	100,0		

Приказ одговора анкетираних запослених на тему примене правила за безбедност и здравље на раду урађена је у табели број 37. Мање од половине запослених је знало којима закон је уређена област безбедности и здравља на раду (42,4%). Да зна шта је акт о процени ризика одговорило је 36,6% запослених. Њих 35,8% је одговорило да је упознато да у основној школи у којој раде постоји систем процене ризика. Са тврдњом да у да у школи у којој раде постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи сложило се 31,4% испитаника, а 8,4% се у потпуности слаже са тврдњом. 8,3% запослених је потврдно одговорило на питање да се повредило на радном месту. Да није обавештено о правилима у школи који се односе на безбедан и здрав рад одговорило је 33,3% запослених. Мали проценат анкетираних (2,9 %) је упознато да је неко био дестимулисан или отпуштен због непридржавања правила рада за безбедан и здрав рад. Постојање радне позиције овлашћеног лица за безбедност и здравље на раду није позната за 51,6% испитаника. Да не постоји позиција менаџера безбедности и здравља на раду у основној школи у којој раде одговорило је 48,7%, њих 44, 9% је одговорило да им није познато да ли постоји ова радна позиција.

Табела 38: Приказ дела одговора запослених у анкетном упитнику – Обука запослених

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
О34 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад су неопходне за сваку организацију како би се утицало на степен спремности запослених да одговоре на изворе и облике угрожавања на радном месту?	Уопште се не слажем	57	11,0	11,4	11,4
	Не слажем се	14	2,7	2,8	14,2
	Нити се слажем нити се не слажем	124	23,9	24,8	39,0
	Слажем се	243	46,8	48,6	87,6
	У потпуности се слажем	62	11,9	12,4	100,0
	Missing System	19	3,7		
О35 – Сматрам да сам спреман за реговање /деловање у ванредним ситуацијама (пожарима, поплавама, земљотресима и техничко-технолошким инцидентима).	Уопште се не слажем	36	6,9	7,2	7,2
	Не слажем се	65	12,5	12,9	20,1
	Нити се слажем нити се не слажем	173	33,3	34,4	54,5
	Слажем се	200	38,5	39,8	94,2
	У потпуности се слажем	29	5,6	5,8	100,0
	Missing System	16	3,1		
О37 – Да ли сте учествовали или били	Да	53	10,2	10,5	10,5

позвани да узмете учешћа у програму едукације организованом од стране локалне самоуправе и државних органа на тему безбедности и здравља на раду?	Не	363	69,9	72,2	82,7
	Није ми познато	87	16,8	17,3	100,0
	Свега	503	96,9	100,0	
	Missing System	16	3,1		
	Свега	519	100,0		

Табела број 38. даје приказ дела питања везано за област обуке и едукације запослених. Запослени се у проценту од 58,7% слажу или у потпуности слажу да су обуке запослених за безбедан и здрав рад неопходне за сваку организацију како би се утицало на степен спремности запослених да одговоре на изворе и облике угрожавања на радном месту. Да су спремни да реагују у ванредним ситуацијама сматра 44,1% запослених.

Табела 39: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Школска клима

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
ШК1- Основна школа у којој радим је чиста.	Уопште се не слажем	45	8,7	8,9	8,9
	Не слажем се	31	6,0	6,1	15,0
	Нити се слажем нити се не слажем	67	12,9	13,2	28,1
	Слажем се	238	45,9	46,9	75,0
	У потпуности се слажем	127	24,5	25,0	100,0
	Missing System	11	2,1		
ШК5- Желим да учествујем у обукама за безбедан и здрав рад, како би унапредио/ла своје знање за реговање на изоре и облике угрожавања.	Уопште се не слажем	20	3,9	4,0	4,0
	Не слажем се	37	7,1	7,4	11,4
	Нити се слажем нити се не слажем	143	27,6	28,7	40,1
	Слажем се	242	46,6	48,5	88,6
	У потпуности се слажем	57	11,0	11,4	100,0
	Missing System	20	3,9		
ШК7 - Моје колеге и ја бринемо о безбедности и здрављу свих ученика у нашој школи.	Уопште се не слажем	26	5,0	5,1	5,1
	Не слажем се	2	,4	,4	5,5
	Нити се слажем нити се не слажем	32	6,2	6,3	11,8
	Слажем се	239	46,1	47,1	59,0
	У потпуности се слажем	208	40,1	41,0	100,0
	Missing System	12	2,3		
ШК9- Осећам се као део основне школе у којој радим.	Уопште се не слажем	17	3,3	3,3	3,3
	Не слажем се	14	2,7	2,8	6,1
	Нити се слажем нити се не слажем	60	11,6	11,8	17,9
	Слажем се	253	48,7	49,8	67,7
	У потпуности се слажем	164	31,6	32,3	100,0
	Свега	508	97,9	100,0	
	Missing System	11	2,1		
ШК10- Волим основну школу у којој радим.	Уопште се не слажем	19	3,7	3,7	3,7
	Не слажем се	6	1,2	1,2	4,9
	Нити се слажем нити се не слажем	48	9,2	9,5	14,4
	Слажем се	205	39,5	40,4	54,8
	У потпуности се слажем	229	44,1	45,2	100,0

	Missing System	12	2,3		
ШК11- Волео бих да радим у другој основној школи.	Уопште се не слажем	155	29,9	30,7	30,7
	Не слажем се	225	43,4	44,6	75,2
	Нити се слажем нити се не слажем	112	21,6	22,2	97,4
	Слажем се	6	1,2	1,2	98,6
	У потпуности се слажем	7	1,3	1,4	100,0
	Missing System	14	2,7		
	Свега	519	100,0		

Један део упитника односио се на испитивање школске климе, а део одговора запослених приказан је на табели број 39. Са тврдљом да би волели да раде у другој основној школи у потпуности се не слаже 29,9% запослених. У потпуности се слаже са тврдљом да воли школу у којој ради 44,1% испитаника. Њих 70,4% се слаже или у потпуности слаже да је основна школа у којој раде чиста. Преко половине анкетираних запослених жели да учествује у обукама за безбедан и здрав рад, како би унапредио/ла своје знање за реговање на изоре и облике угрожавања (слаже се 46,6%; у потпуности се слаже 11%). У већем проценту запослени се слажу (46,1%) или у потпуности слажу (40,1%) са тврдљом да они или њихове колеге брину о безбедности и здрављу свих ученика у школи.

Табела 40: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Скала стреса

Пол параметри		Губитак године радног стажа	Процена рада и радног учинка од стране претпостављеног	Понашање менаџера и руков. виших нивоа према Вам	Превелико оптерећење обавезама током радног дана / смене	Организација рада и радног времена од стране послодавца	Окружење у коме се одвија рад није подржавајуће	Неодговарајућа комуникација и подршка од стране виших органа школе као институције
мушки	Просек	5,12	4,28	4,17	5,09	4,02	3,74	4,26
	СД	2,38	2,06	2,15	2,13	1,93	1,84	2,15
женски	Просек	5,33	3,62	3,62	4,36	3,57	3,39	3,81
	СД	2,46	1,65	1,73	1,82	1,80	1,76	1,99
Свега	Просек	5,15	4,19	4,09	4,99	3,96	3,69	4,20
	СД	2,39	2,01	2,09	2,09	1,92	1,83	2,13
тест	t	1,081	2,197	2,095	3,199	1,818	1,649	1,841
	p	0,590	0,041*	0,046*	0,034*	0,214	0,301	0,201
Пол параметри		Захтев за савршено извођење вештина везаних за рад са ученицима	Административни послови на радном месту	Брига дали су одговорит и свим захтевима радног места	Доступност материја за припрему за рад на радном месту	Неизвесност након промене радног места/ радног окружења	Осећам да нисам безбедан/ безбедна у мојој радној средини и околини	
мушки	Просек	3,87	4,83	4,74	3,95	4,93	2,82	
	СД	1,86	2,22	2,15	1,89	2,32	1,66	
женски	Просек	3,30	4,80	4,06	3,71	4,01	2,40	
	СД	1,57	1,98	1,66	1,74	1,91	1,32	
Свега	Просек	3,79	4,83	4,65	3,92	4,80	2,76	
	СД	1,83	2,19	2,10	1,87	2,28	1,62	
тест	t	1,962	0,083	3,088	0,192	4,805	1,707	
	p	0,049*	0,918	0,018*	0,875	0,002**	0,262	

Одговори запослених на тврдље дате на скали стреса, у односу на то како запослени антиципирају интензитет тврдље приказани су табели број 40. Одговори су обрађени и приказани у односу на пол испитаника. Неизвесност након промене радног места/ радног окружења показало је високу статичку значајност ($p=0,002$) као индикатор стреса. Други високо ранжирани индикатор стреса код запослених у основним школама према статистичкој

значајности је брига запослених да ли ће одговорити захтевима радног места ($p=0,018$). Према статистичкој значајности издвајају се и индикатори: превелико оптерећење обавеза током радног дана / смене ($p=0,34$), процена рада и радног учинка од стране претпостављеног ($p=0,041$), понашање менаџера и руководиоца виших нивоа према запосленима ($p=0,046$) и захтев за савршено извођење вештина везаних за рад са ученицима ($p=0,049$).

Табела 41: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику – Механизми одбране од стреса

Питање		Пол			свега	χ^2	p
		Женски	мушки				
Разговор са пријатељима	не	N	27	9	36	4,206	0,122
		%	6,5%	13,0%	7,2%		
	да	N	403	60	463		
		%	93,5%	87,0%	92,8%		
Подршка породице	не	N	12	6	18	5,989	0,014*
		%	2,8%	8,7%	3,6%		
	да	N	419	63	482		
		%	97,2%	91,3%	96,4%		
Шетња	не	N	32	9	40	2,910	0,233
		%	7,4%	13,0%	8,0%		
	да	N	399	60	459		
		%	92,6%	87,0%	91,8%		
Интензивна физичка активност	не	N	142	14	156	4,604	0,032*
		%	33,6%	20,6%	31,8%		
	да	N	280	54	334		
		%	66,4%	79,4%	68,2%		
Релаксација	не	N	36	3	39	1,563	0,458
		%	8,5%	4,3%	7,9%		
	да	N	389	66	454		
		%	91,5%	95,7%	91,9%		
Слушање музике	не	N	64	10	74	0,167	0,920
		%	15,1%	14,7%	15,0%		
	да	N	361	58	418		
		%	84,9%	85,3%	84,8%		
Молитва (религија, вера)	не	N	207	29	236	1,253	0,535
		%	49,6%	43,3%	48,8%		
	да	N	207	37	244		
		%	49,6%	55,2%	50,4%		
	и да и не	N	3	1	4		
		%	0,7%	1,5%	0,8%		
Потражим стучну помоћ (психолога и сл.)	не	N	286	43	329	0,686	0,710
		%	67,8%	64,2%	67,3%		
	да	N	133	23	156		
		%	31,5%	34,3%	31,9%		
	и да и не	N	3	1	4		
		%	0,7%	1,5%	0,8%		
Вичем и свађам се	не	N	337	55	392	2,904	0,235
		%	80,2%	83,3%	80,7%		
	да	N	82	10	92		
		%	19,5%	15,2%	18,9%		
	и да и не	N	1	1	2		
		%	0,2%	1,5%	0,4%		
Плачем	не	N	263	60	323	18,237	0,000**
		%	63,1%	89,6%	66,7%		
	да	N	154	7	161		
		%	36,9%	10,4%	33,3%		
Спавам	не	N	243	36	279	1,009	0,604
		%	58,0%	52,9%	57,3%		
	да	N	174	32	206		
		%	41,5%	47,1%	42,3%		
	и да и не	N	2	0	2		
		%	0,5%	0,0%	0,4%		
Дружење и изласци	не	N	116	16	132	0,659	0,719
		%	27,6%	23,5%	27,0%		
	да	N	305	52	357		

		%	72,4%	76,5%	73,0%		
Читање књига, часописа	не	N	81	21	102	5,609	0,054*
		%	19,0%	30,9%	20,6%		
	да	N	345	47	392		
		%	81,0%	69,1%	79,4%		
Коришћење алкохола	не	N	401	54	455	28,601	0,000***
		%	96,4%	80,6%	94,2%		
	да	N	15	12	27		
		%	3,6%	18,4%	5,8%		
Коришћење цигарета	не	N	315	51	366	6,135	0,047*
		%	75,7%	75,0%	75,6%		
	да	N	101	17	117		
		%	24,3%	25,0%	24,4%		
Коришћење дрога	не	N	409	65	474	0,010	0,921
		%	98,3%	98,5%	98,3%		
	да	N	7	1	8		
		%	1,7%	1,5%	1,7%		
Коришћење седатива (таблета за смирење)	не	N	357	57	414	0,005	0,943
		%	85,4%	85,1%	85,4%		
	да	N	61	10	71		
		%	14,6%	14,9%	14,6%		
Гледање ТВ-а	не	N	172	34	206	2,008	0,156
		%	40,9%	50,0%	42,1%		
	да	N	249	34	283		
		%	59,1%	50,0%	57,9%		
Коришћење интернета	не	N	124	23	147	0,899	0,638
		%	30,1%	34,3%	30,2%		
	да	N	293	44	337		
		%	69,9%	65,7%	69,3%		

У табели број 41. приказан је однос примене механизма одбране од стреса на радном месту и односу на пол испитаника. Резултати анализе одговора испитаника показују, без обзира на пол испитаника, да се најчешће као механизам одбране примењују плакање (укупно 33,3% испитаника, $p=0,000$, од чега $ж=36,9\%$; $м=10,4\%$) или коришћење алкохола (укупно 5,8% испитаника, $p=0,000$, од чега $ж=3,6\%$; $м=18,4\%$). Од осталих механизма одбране од стреса издвајају се: коришћење цигарета (24,4%; $p=0,047$), подршка породице (96,4%; $p=0,014$), интензивна физичка активност (68,2%; $p=0,032$) и читање књига (79,4%; $p=0,054$).

Одговори запослених анализирани су и у односу на то да ли су запослени у основној школи у Београду или ван територије Београда. У наставку су приказани резултате који осликавају стање безбедности и здравља на раду у односу на регион. У табели 42. приказани су резултати анализираних одговора испитаника на део питања везан за обуке и едукације запослених посматраних у односу на регион коме основна школа припада. Приликом успостављања радног односа сам обичу за безбедан и здрав рад на радном месту имало је у региону Београда 22,9%, а ван Београда 25% запослених. Укупно 15,4% анкетираних запослених је одговорило да се обуке за безбедан и здрав рад никада не одржавају у њиховој основној школи. Већина анкетираних запослених квалитет обуке у основној школи у којој раде оценила је као просечан, у Београду такво мишљење има 59,3% свих анкетираних, а у региону ван Београда 62,8% запослених.

Табела 42: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према региону – Обука запослених

			Регион		Свега
			Београд	ван Београда	
ОЗ1 - Приликом успостављања радног односа сам имао/ла обичу за безбедан и здрав рад на радном месту?	Да	N	19	106	125
		%	22,9%	25,0%	24,7%
	Не	N	30	123	153
		%	36,1%	29,0%	30,2%
	Није било обавезујуће	N	10	60	70
		%			

		%	12,0%	14,2%	13,8%
	Не могу да се сетим	N	24	135	159
		%	28,9%	31,8%	31,4%
ОЗ2 - Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим се одржавају	Никада	N	11	65	76
		%	13,4%	15,8%	15,4%
	Веома ретко	N	15	107	122
		%	18,3%	26,0%	24,7%
	Понекад	N	37	189	226
		%	45,1%	46,0%	45,8%
	Често	N	18	40	58
		%	22,0%	9,7%	11,8%
	Веома често	N	1	10	11
		%	1,2%	2,4%	2,2%
ОЗ3 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим бих оценио као:	Много лошије од просека	N	7	27	34
		%	8,6%	6,7%	7,0%
	Лошије од просека	N	4	53	57
		%	4,9%	13,2%	11,8%
	Просечно	N	48	253	301
		%	59,3%	62,8%	62,2%
	Боље од просека	N	18	61	79
		%	22,2%	15,1%	16,3%
	Много боље од просека	N	4	9	13
		%	4,9%	2,2%	2,7%

Табела 43: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према региону – Упитник школска клима

		Регион			Свега
		Београд	Србија		
ШК2- Осећам се безбедно у згради основне школе у којој радим.	Уопште се не слажем	N	6	23	29
		%	7,1%	5,5%	5,7%
	Не слажем се	N	2	16	18
		%	2,4%	3,8%	3,6%
	Нити се слажем нити се не слажем	N	5	52	57
		%	6,0%	12,3%	11,3%
	Слажем се	N	47	208	255
		%	56,0%	49,3%	50,4%
	Потпуно се слажем	N	24	123	147
		%	28,6%	29,1%	29,1%
ШК3- Запослени и ученици у основној школи у којој радим се понашају у складу са правилима и прописима.	Уопште се не слажем	N	2	18	20
		%	2,4%	4,3%	4,0%
	Не слажем се	N	9	28	37
		%	10,7%	6,7%	7,3%
	Нити се слажем нити се не слажем	N	15	87	102
		%	17,9%	20,7%	20,2%
	Слажем се	N	47	215	262
		%	56,0%	51,1%	51,9%
	Потпуно се слажем	N	11	73	84
		%	13,1%	17,3%	16,6%
ШК6- Особа задужена за безбедност и здравље на раду у основној школи у којој радим обуке и едукације за безбедан и здрав рад чини занимљив и разумљивим.	Уопште се не слажем	N	5	23	28
		%	6,0%	5,5%	5,6%
	Не слажем се	N	9	35	44
		%	10,8%	8,4%	8,8%
	Нити се слажем нити се не слажем	N	35	219	254
		%	42,2%	52,8%	51,0%
	Слажем се	N	28	111	139
		%	33,7%	26,7%	27,9%
	Потпуно се слажем	N	6	27	33
		%	7,2%	6,5%	6,6%

У односу на регион у коме се налази основна школа обрађени су одговори испитаника и у односу на школску климу. Ови одговори су приказани на табели 43. Са тврдњом да особа задужена за безбедност и здравље на раду у основној школи у којој ради обуке за безбедан и здрав рад чини занимљив и разумљивим слаже се 33,7% запослених у региону Београд и 26,7% запослених у региону ван Београда. У Београду се 10,7% испитаника не слаже са тврдњом да

се запослени и ученици у основној школи понашају у складу са правилима и прописима, а њих 2,4% се у потпуности не слаже са овом тврдњом.

Табела 44: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону – Одређивање индекса радне способности

			Регион		Свега
			Београд	Ван Београда	
ИРС1 - Да ли Вас Ваша болест или повреда омета у извођењу Вашег посла?	Уопште се не слажем	N	30	131	161
		%	36,1%	31,1%	31,9%
	Не слажем се	N	32	171	203
		%	38,6%	40,6%	40,3%
	Нити се слажем нити се не слажем	N	18	79	97
		%	21,7%	18,8%	19,2%
	Слажем се	N	3	34	37
		%	3,6%	8,1%	7,3%
	Потпуно се слажем	N	0	6	6
		%	0,0%	1,4%	1,2%
ИРС2 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу на физичке захтеве Вашег посла?	Много лошије од просека	N	0	3	3
		%	0,0%	0,7%	0,6%
	Лошије од просека	N	1	11	12
		%	1,2%	2,6%	2,4%
	Просечно	N	27	147	174
		%	32,1%	35,0%	34,5%
	Боље од просека	N	43	186	229
		%	51,2%	44,3%	45,4%
	Много боље од просека	N	13	73	86
		%	15,5%	17,4%	17,1%
ИРС3 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу према психичким захтевима Вашег посла?	Много лошије од просека	N	0	3	3
		%	0,0%	0,7%	0,6%
	Лошије од просека	N	1	15	16
		%	1,2%	3,6%	3,2%
	Просечно	N	28	149	177
		%	33,3%	35,4%	35,0%
	Боље од просека	N	38	175	213
		%	45,2%	41,6%	42,2%
	Много боље од просека	N	17	79	96
		%	20,2%	18,8%	19,0%

У табели број 44. урађен је приказ дела одговора запослених у анкетном упитнику на питања у вези индекса радне способности, а у односу на регион коме школа припада. Своју тренутну радну способност у односу према психичким захтевима посла као просечну оцењује 33,3% запослених из региона Београд, а 35,4% запослених са териорије ван Београда.

Табела 45: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону – Примена правила за безбедност и здравље на раду

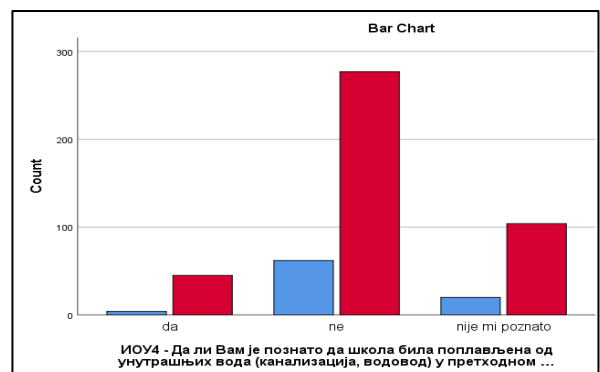
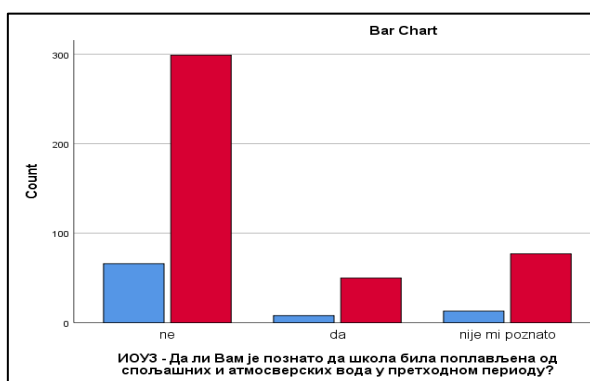
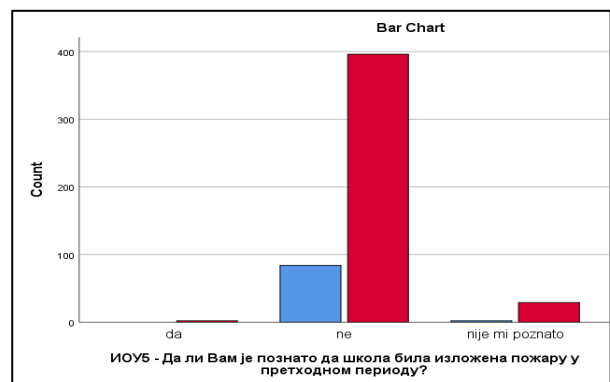
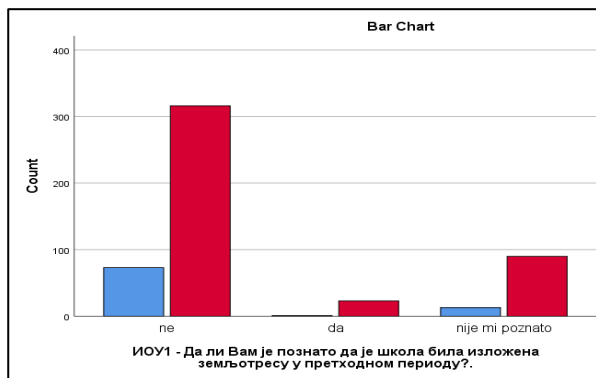
			Регион		Свега
			Београд	Србија	
ПБЗНР8 - Обавештен/а сам о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад.	Уопште се не слажем	N	14	43	57
		%	16,5%	10,2%	11,3%
	Не слажем се	N	4	25	29
		%	4,7%	5,9%	5,7%
	Нити се слажем нити се не слажем	N	21	127	148
		%	24,7%	30,2%	29,2%
	Слажем се	N	38	179	217
		%	44,7%	42,5%	42,9%
	Потпуно се слажем	N	8	47	55
		%	9,4%	11,2%	10,9%
ПБЗНР13 - Да ли Вам је послодавац обезбедио лична заштитна средства, која су Актом о процени ризика потребна за рад на Вашем радном месту?	Да	N	37	127	164
		%	43,5%	30,2%	32,5%
	Не	N	15	74	89
		%	17,6%	17,6%	17,6%
	Није ми познато	N	33	219	252
		%	38,8%	52,1%	49,9%

ПБЗНР19 - Да ли су Вам обезбеђена адекватна ергономски обликована средства рада за рад на вашем радном месту?	Да	N	37	102	139
		%	44,0%	24,4%	27,7%
	Не	N	13	84	97
		%	15,5%	20,1%	19,3%
	Није ми познато	N	34	232	266
		%	40,5%	55,5%	53,0%
ПБЗНР21 - Да ли је Актом о процени ризика процењено да као последица рада на Вашем радном месту може настати професионално обољење?	Да	N	8	60	68
		%	9,5%	14,4%	13,5%
	Не	N	19	68	87
		%	22,6%	16,3%	17,3%
	Није ми познато	N	57	290	347
		%	67,9%	69,4%	69,1%
ПБЗНР24 - Да ли су Вам обезбеђене адекватне паузе за одмор током рада?	Да	N	73	359	432
		%	85,9%	85,3%	85,4%
	Не	N	8	49	57
		%	9,4%	11,6%	11,3%
	Није ми познато	N	4	13	17
		%	4,7%	3,1%	3,4%

Одговори анкетираних запослених на питања везана за примену правила за безбедност и здравље на раду, а у односу на регион наведени су у табели број 45. Послодавац обезбедио лична заштитна средства, која су Актом о процени ризика потребна за рад радном месту за 43,5% запослених у региону Београд и за 30,2% запослених ван територије Београда. Да ли имају ергономски обликована средства за рад није познато за 55,5% запослених ван територије Београда.

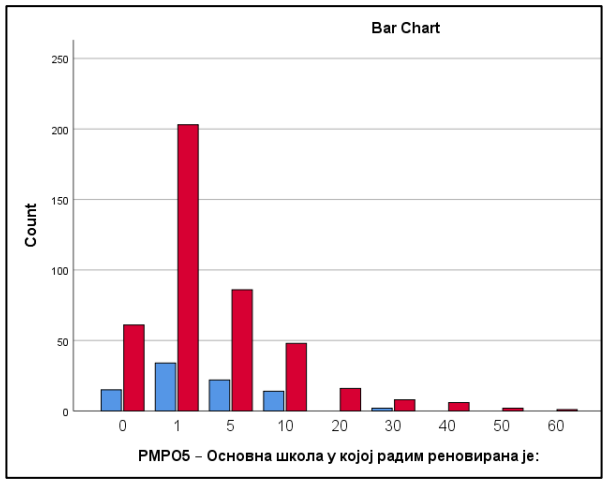
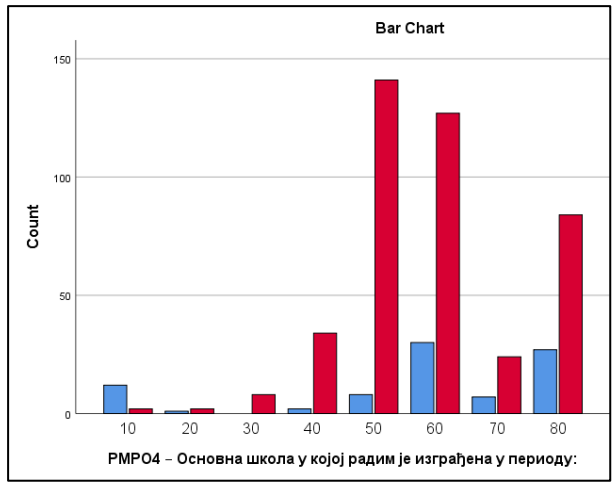
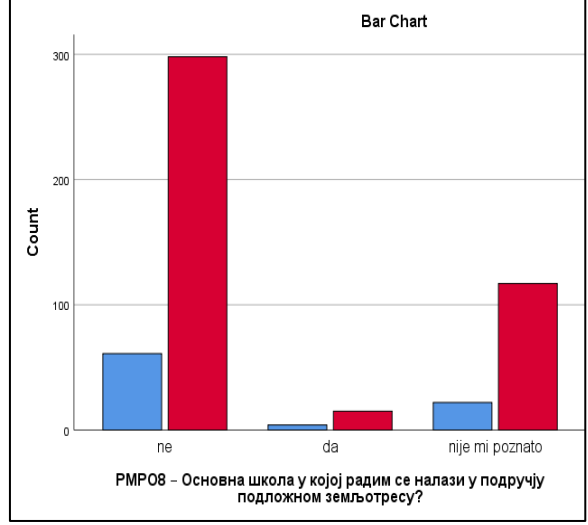
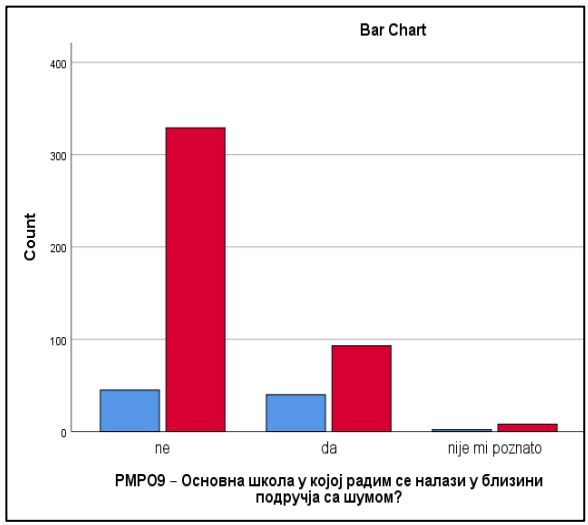
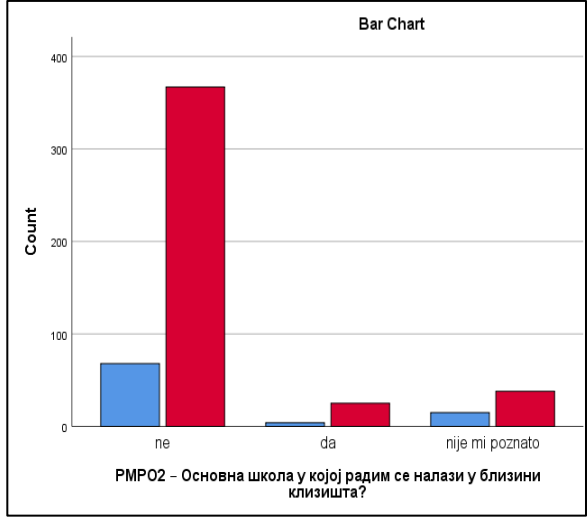
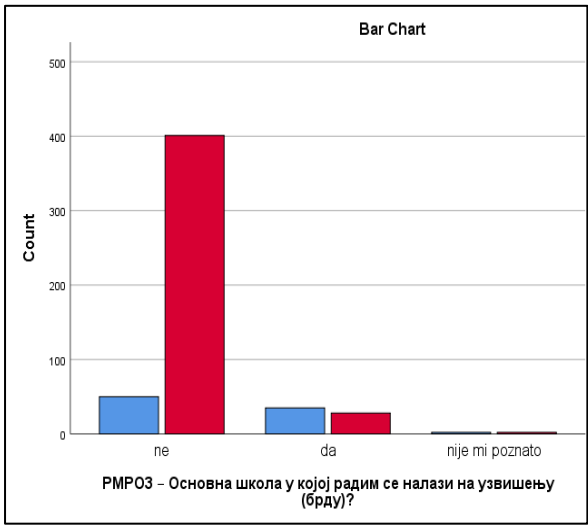
Графикон 3: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону –испољвавање ризика према свести запослених у основним школама

Београд - ■ ван Београда - ■

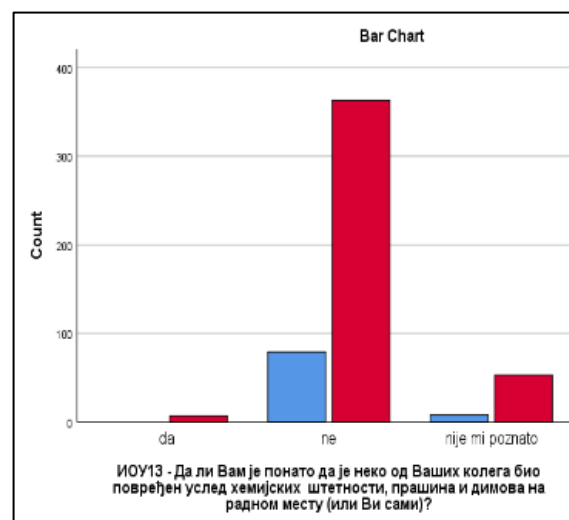
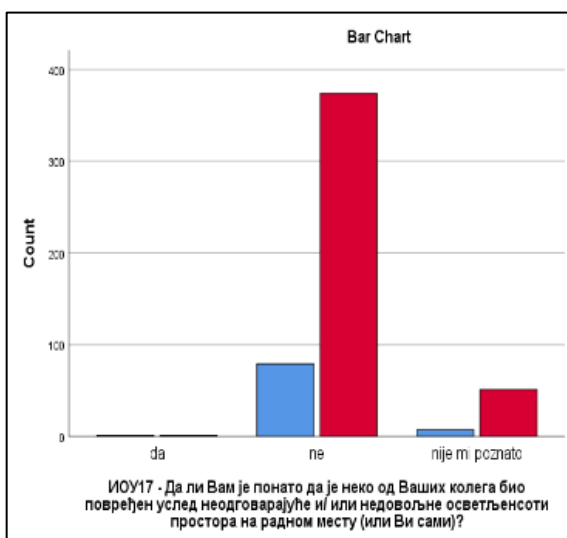
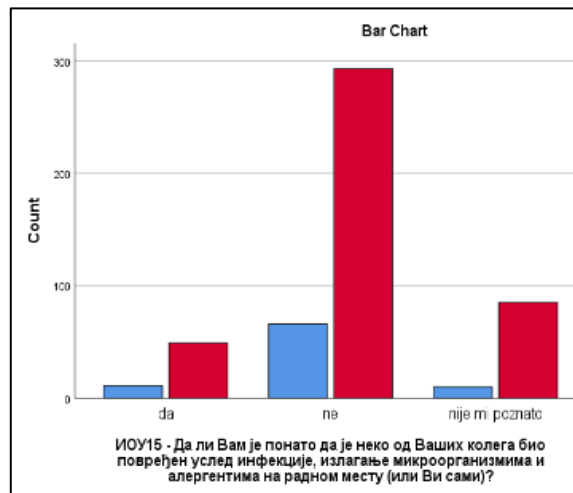
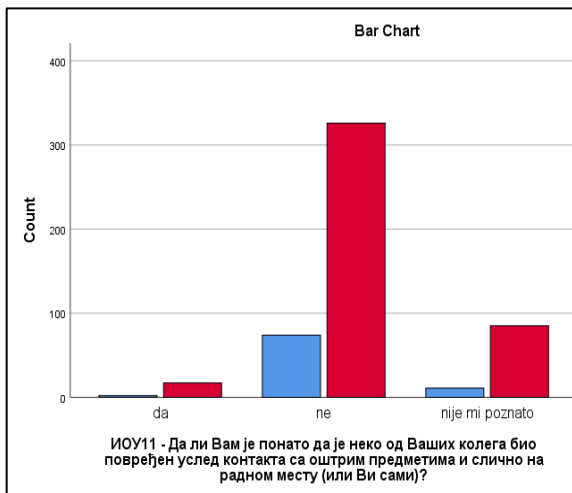
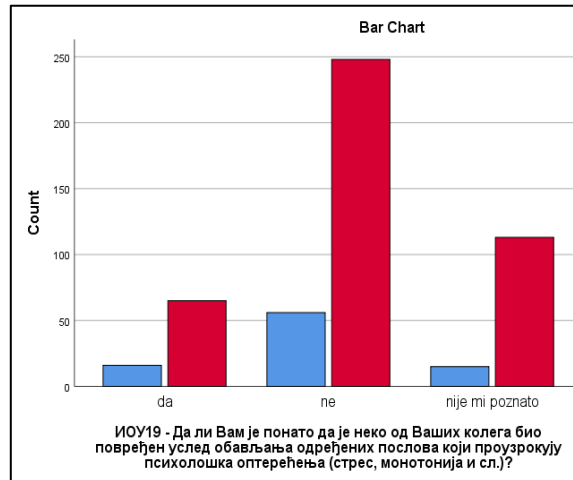
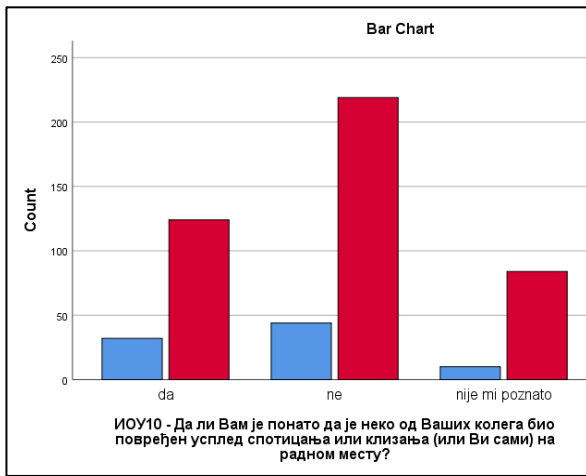
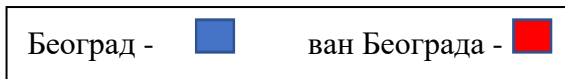


Графикон 4: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону – Карактеристике радног места и радног окружења

Београд - ■ ван Београда - ■



Графикон 5: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону — Повреде на раду испољавање према одговорима запослених у основним школама



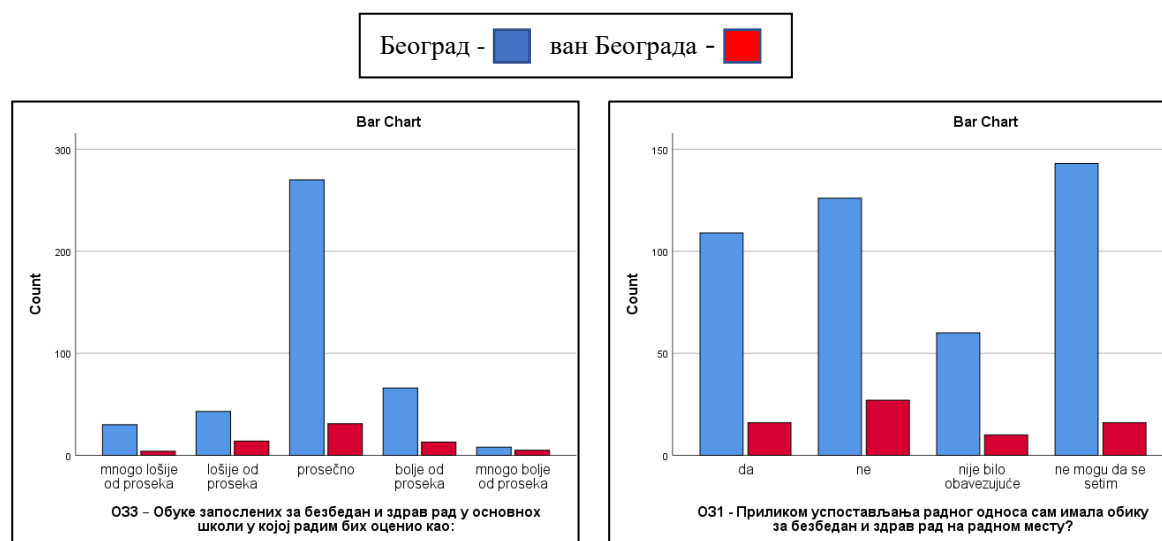
Табела 46: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику - Према региону - испољавање ризика према свести запослених у основним школама – Мобинг/ Насиље

		Регион		Свега	
		Београд	ван Београда		
ИОУ6 - Да ли Вам је познато ми је да неко од Ваших колега (или Ви сами) био изложен мобингу на радном месту.	Да	N	14	49	63
		%	16,1%	11,6%	12,4%
	Не	N	55	280	335
		%	63,2%	66,5%	65,9%
	Није ми познато	N	18	92	110
		%	20,7%	21,9%	21,7%
ИОУ7 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика (или Ви сами) на радном месту?	Да	N	33	82	115
		%	38,8%	19,2%	22,5%
	Не	N	37	226	263
		%	43,5%	52,9%	51,4%
	Није ми познато	N	15	119	134
		%	17,6%	27,9%	26,2%
ИОУ8 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране родитеља ученика (или Ви сами) на радном месту?	0	N	1	0	1
		%	1,1%	0,0%	0,2%
	Да	N	35	114	149
		%	40,2%	26,6%	28,9%
	Не	N	30	189	219
		%	34,5%	44,1%	42,4%
	Није ми познато	N	21	126	147
		%	24,1%	29,4%	28,5%

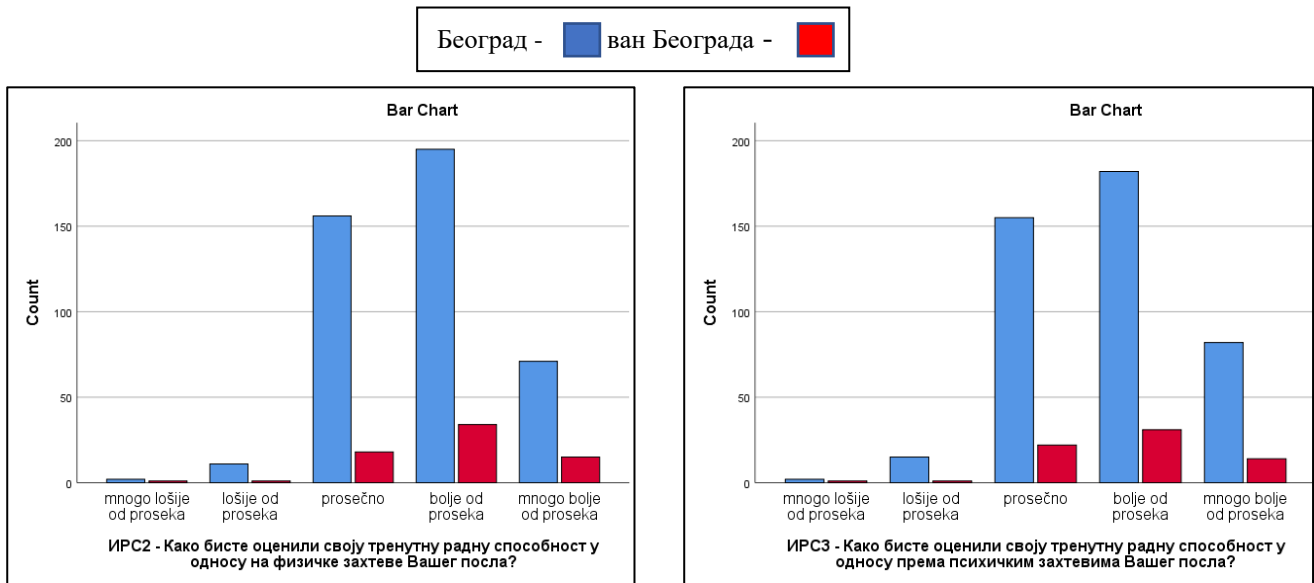
У табели 46. урађен је приказ одговора запослених у анкетном упитнику у односу на регион на питања која се односе насиље и мобинг на радном месту. Запосленима на региону Београда је познато да су они сами или неко од њихових колега био суочен са насиљем на радном месту од стране ученика (38,8%). Са насиљем од стране родитеља ученика на територији Београда било је суочено 40,2% запослених. Мобинг на радном месту присутнији је у региону Београда (16,1%) у односу на регионе ван Београда (11,6%).

Статистичким укрштањем података са свих питања из анкетног упитника у односу на социо-демографске карактеристике испитаника, испитано је да ли је пол битна детерминанта за анализу и управљање ризицима.

Графикон 6: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Обука запослених (приказ одабраних питања)



Графикон 7: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Испољавање ризика у пракси – Способност запослених



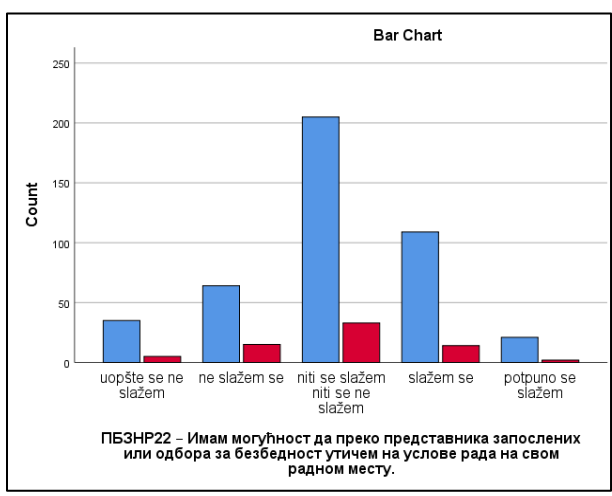
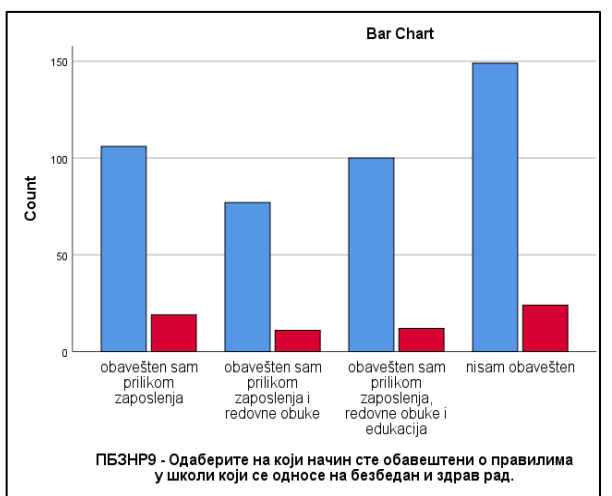
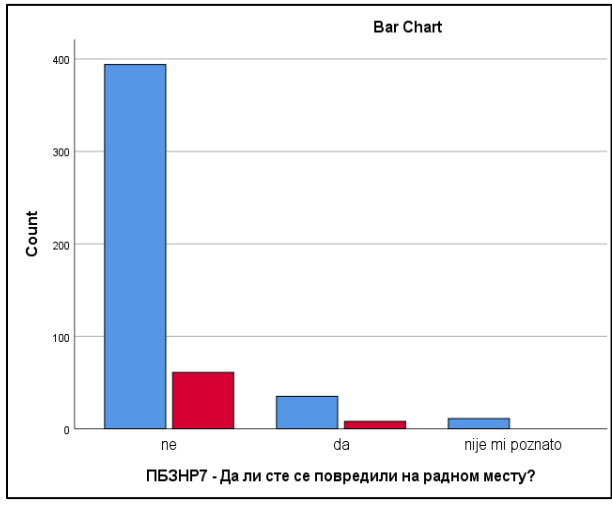
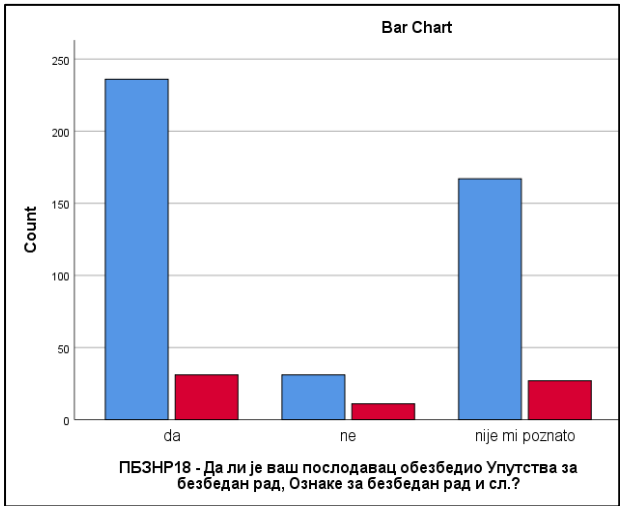
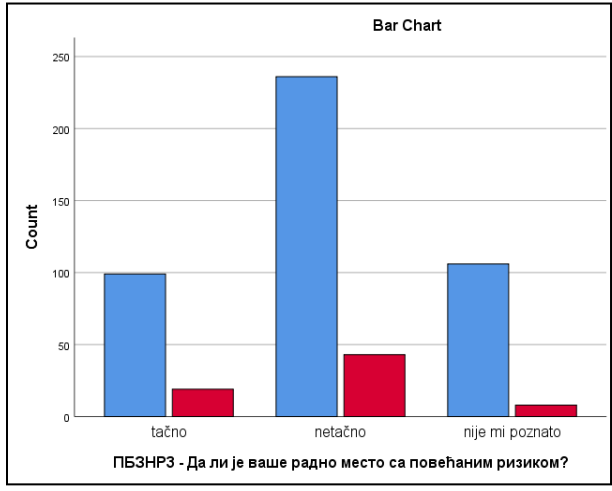
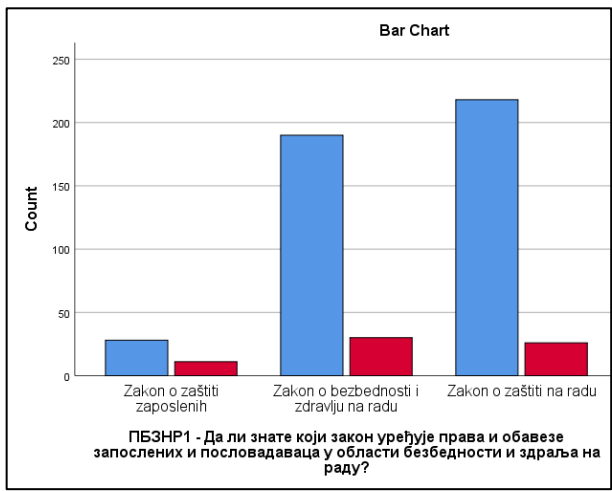
Табела 47: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Испољавање ризика у пракси – Присуство на послу и задовољство послом

			мушки	женски	Свега
ИРС4 - Да ли сте били на боловању у претходној години?	Никада	N	192	47	239
		%	43,9%	68,1%	47,2%
	Веома ретко	N	163	16	179
		%	37,3%	23,2%	35,4%
	Понекад	N	66	5	71
		%	15,1%	7,2%	14,0%
	Често	N	15	0	15
		%	3,4%	0,0%	3,0%
	Веома често	N	1	1	2
		%	0,2%	1,4%	0,4%
ИРС7 - Да ли сте, у задње време, били у стању да уживате у редовним дневним активностима?	Никада	N	4	2	6
		%	0,9%	2,9%	1,2%
	Веома ретко	N	49	5	54
		%	11,3%	7,2%	10,8%
	Понекад	N	126	10	136
		%	29,2%	14,5%	27,1%
	Често	N	183	39	222
		%	42,4%	56,5%	44,3%
	Веома често	N	70	13	83
		%	16,2%	18,8%	16,6%

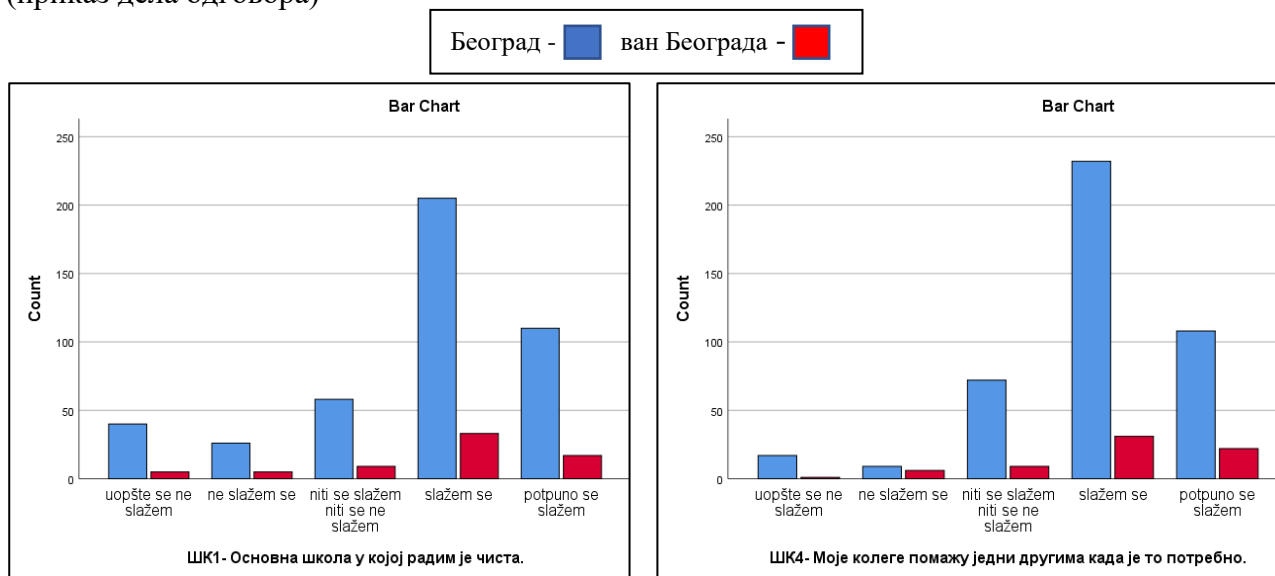
Део добијених одговора анкетираних запослених на питања везано за присуство на послу и задовољство послом, анализирали смо и у односу на пол испитаника (Табела 47). Да никада није било на боловању у претходних годину дана изјавило је 68,1% жена и 43,9% мушкараца. Веома често на послу ужива 16,2% мушкараца и 18,8% жена. Никада на послу у задње време није уживало према одговорима 0,9% мушкараца и 2,9% жена.

Графикон 8: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Примена правила за БЗНР у пракси

Београд - ■ ван Београда - ■



Графикон 9: Приказ одговора запослених у анкетном упитнику Према полу – Школска клима (приказ дела одговора)



3.2.1. Приказ резултата – Анкета са запосленима - Chi-Square Tests

Према полу

Социо-демографске карактеристике испитаника и карактеристике радног места и радног окружења анализиране су у односнu на пол испитаника применом Chi-Square Test-a. Резултати ове анализе приказани су на табели број 48. Иста метода примењена је за анализу добијених одговора испитаника према полу за групу питања: испољавање ризика, индекс радне способности, обуке запослених и школска клима (табела 49). У табели број 50. приказани су резултати Chi-Square Test-a за део упитника који се односи на примену правила за безбедност и здравље на раду

Табела 48: Chi-Square Tests – Запослени Према полу – Социо-демографске карактеристике испитаника и Карактеристике радног места и радног окружења

ПИТАЊЕ		Value	df	P
СДКИ8 - Молимо Вас обележите ком нивоу припада Ваше радно место у организационој шеми.	Pearson Chi-Square	19,093	3	,000
	Likelihood Ratio	16,164	3	,001
	Linear-by-Linear Association	,745	1	,388
	N of Valid Cases	518		
СДКИ9 - Молимо Вас да обележите висину својих месечних примања на понуђеној скали	Pearson Chi-Square	27,352	15	,026
	Likelihood Ratio	23,149	15	,081
	N of Valid Cases	519		
СДКИ10 - Радим и станујем:	Pearson Chi-Square	13,960	5	,016
	Likelihood Ratio	14,136	5	,015
	Linear-by-Linear Association	5,246	1	,022
	N of Valid Cases	518		
РМРО6 - Молимо Вас да обележите број ученика у школи у којој сте ангажовани на понуђеној скали:	Pearson Chi-Square	3,132	1	0,077
РМРО7 – Молимо Вас да обележите квадратуру школе у којој радите	Pearson Chi-Square	14,340	8	,073
	Likelihood Ratio	15,929	8	,043
	N of Valid Cases	519		

Табела 49: Chi-Square Tests – Запослени Према полу – Испољавање ризика, Индекс радне способности, Обуке запослених, Школска клима

ПИТАЊЕ		Value	df	P
ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?	Pearson Chi-Square	9,106	2	,011
	Likelihood Ratio	10,905	2	,004
	Linear-by-Linear Association	6,990	1	,008
	N of Valid Cases	516		
ИОУ2 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена клизишту у претходном периоду?	Pearson Chi-Square	6,565	2	,038
	Likelihood Ratio	9,486	2	,009
	Linear-by-Linear Association	6,492	1	,011
	N of Valid Cases	513		
ИОУ4 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?	Pearson Chi-Square	9,759	2	,008
	Likelihood Ratio	11,160	2	,004
	Linear-by-Linear Association	9,169	1	,002
	N of Valid Cases	512		
ИОУ7 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика (или Ви сами) на радном месту?	Pearson Chi-Square	6,821	2	,033
	Likelihood Ratio	7,212	2	,027
	Linear-by-Linear Association	,641	1	,423
	N of Valid Cases	512		
ИРС4 - Да ли сте били на боловању у претходној години?	Pearson Chi-Square	17,966	4	,001
	Likelihood Ratio	19,386	4	,001
	Linear-by-Linear Association	10,570	1	,001
	N of Valid Cases	506		
ИРС7 - Да ли сте, у задње време, били у стању да уживате у редовним дневним активностима?	Pearson Chi-Square	10,521	4	,033
	Likelihood Ratio	10,801	4	,029
	Linear-by-Linear Association	2,685	1	,101
	N of Valid Cases	501		
ОЗ3 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим бих оценио	Pearson Chi-Square	15,842	4	,003
	Likelihood Ratio	13,456	4	,009
	Linear-by-Linear Association	,368	1	,544
	N of Valid Cases	484		
ОЗ5 – Сматрам да сам спреман за реговање /деловање у ванредним ситуацијама (пожарима, поплавама, земљотресима и техничко-технолошким инцидентима).	Pearson Chi-Square	8,744	4	,068
	Likelihood Ratio	8,544	4	,074
	Linear-by-Linear Association	5,758	1	,016
	N of Valid Cases	503		
ШК4- Моје колеге помажу једни другима када је то потребно.	Pearson Chi-Square	12,266	4	,015
	Likelihood Ratio	9,982	4	,041
	Linear-by-Linear Association	,151	1	,698
	N of Valid Cases	507		
ШК9- Осећам се као део основне школе у којој радим.	Pearson Chi-Square	15,566	4	,004
	Likelihood Ratio	14,785	4	,005
	Linear-by-Linear Association	,113	1	,737
	N of Valid Cases	508		

Табела 50: Chi-Square Tests – Запослени Према полу – Примена правила за безбедност и здравље на раду

ПИТАЊЕ		Value	df	P
ПБЗНР1 - Да ли знате који закон уређује права и обавезе запослених и послодаваца у области безбедности и здравља на раду?	Pearson Chi-Square	9,003	2	,011
	Likelihood Ratio	7,568	2	,023
	Linear-by-Linear Association	6,563	1	,010
	N of Valid Cases	503		
ПБЗНР2 - Да ли знате шта је Акт о процени ризика на радном месту?	Pearson Chi-Square	6,307	2	,043
	Likelihood Ratio	6,582	2	,037
	Linear-by-Linear Association	4,983	1	,026
	N of Valid Cases	507		
ПБЗНР3 - Да ли је ваше радно место са повећаним ризиком?	Pearson Chi-Square	5,574	2	,062
	Likelihood Ratio	6,326	2	,042
	Linear-by-Linear Association	3,976	1	,046
	N of Valid Cases	511		
ПБЗНР5 - Упознат сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен систем процене ризика?	Pearson Chi-Square	19,114	2	,000
	Likelihood Ratio	17,198	2	,000
	Linear-by-Linear Association	3,818	1	,051
	N of Valid Cases	507		
ПБЗНР11 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	Pearson Chi-Square	4,499	2	,105
	Likelihood Ratio	4,505	2	,105

	Linear-by-Linear Association	4,477	1	,034
	N of Valid Cases	505		
ПБЗНР12 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција овлашћеног лица за безбедност и здравље на раду?	Pearson Chi-Square	7,416	2	,025
	Likelihood Ratio	6,928	2	,031
	Linear-by-Linear Association	,937	1	,333
	N of Valid Cases	506		
ПБЗНР15 - Да ли занате шта се карактерише као професионално обољење?	Pearson Chi-Square	5,732	2	,057
	Likelihood Ratio	6,084	2	,048
	Linear-by-Linear Association	1,865	1	,172
	N of Valid Cases	504		
ПБЗНР17 - Да ли сте некада присуствовали инспекцијском надзору приликом ког је контролисана примена законских прописа из области безбедности и здравља на раду у школи у којој сте запослени?	Pearson Chi-Square	6,801	2	,033
	Likelihood Ratio	5,816	2	,055
	Linear-by-Linear Association	1,074	1	,300
	N of Valid Cases	508		
ПБЗНР18 - Да ли је ваш послодавац обезбедио Упутства за безбедан рад, Ознаке за безбедан рад и сл.?	Pearson Chi-Square	6,529	2	,038
	Likelihood Ratio	5,602	2	,061
	Linear-by-Linear Association	,677	1	,411
	N of Valid Cases	503		
ПБЗНР19 - Да ли су Вам обезбеђена адекватна ергономски обликована средства рада за рад на вашем радном месту?	Pearson Chi-Square	8,186	2	,017
	Likelihood Ratio	7,944	2	,019
	Linear-by-Linear Association	,967	1	,325
	N of Valid Cases	502		
ПБЗНР24 - Да ли су Вам обезбеђене адекватне паузе за одмор током рада?	Pearson Chi-Square	4,805	2	,090
	Likelihood Ratio	4,018	2	,134
	Linear-by-Linear Association	4,495	1	,034
	N of Valid Cases	506		

Према региону – Београд или ван Београда

Chi-Square Tests је примењен и у анализи одговора запослених у односу на регион у коме се налази основна школа. У табели 51. урађен је приказ анализе одговора за делове упитника: социо-демографске карактеристике испитаника, обука запослених и карактеристике радног места и радног окружења. Резултати Chi-Square Testsа за примену правила за безбедност и здравље на раду и испољавање ризика налазе се у табели број 52.

Табела 51: Chi-Square Tests – Запослени Према региону - Социо-демографске карактеристике испитаника, Обука запослених, Карактеристике радног места и радног окружења

ПИТАЊЕ		Value	df	P
СДКИЗ - Молим Вас да обележите ниво свог образовања.	Pearson Chi-Square	13,684	4	,008
	Likelihood Ratio	12,708	4	,013
	Linear-by-Linear Association	2,142	1	,143
	N of Valid Cases	519		
СДКИ5 - Тип насеља у коме се налази основна школа у којој радите?	Pearson Chi-Square	46,370	2	,000
	Likelihood Ratio	40,623	2	,000
	Linear-by-Linear Association	30,713	1	,000
	N of Valid Cases	514		
О32 - Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим се одржавају	Pearson Chi-Square	11,049	4	0,026
О33 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основних школи у којој радим бих оценио као:	Pearson Chi-Square	8,271	4	0,082
О35 – Сматрам да сам спреман за реговање /деловање у ванредним ситуацијама (пожарима, поплавама, земљотресима и техничко-технолошким инцидентима).	Pearson Chi-Square	10,757	4	0,029
РМРО1 - Основна школа у којој радим се налази у близини реке?	Pearson Chi-Square	59,305	2	,000
	Likelihood Ratio	65,538	2	,000
	Linear-by-Linear Association	57,764	1	,000
	N of Valid Cases	517		
РМРО2 – Основна школа у којој радим се налази у близини клизишта?	Pearson Chi-Square	5,621	2	,060
	Likelihood Ratio	4,969	2	,083
	Linear-by-Linear Association	4,412	1	,036
	N of Valid Cases	517		
РМРО3 – Основна школа у којој радим се налази на узвишењу (брду)?	Pearson Chi-Square	81,403	2	,000
	Likelihood Ratio	62,635	2	,000
	Linear-by-Linear Association	75,585	1	,000

	N of Valid Cases	518		
PMPO4 – Основна школа у којој радим је изграђена у периоду:	Pearson Chi-Square	71,767	7	,000
	Likelihood Ratio	63,027	7	,000
	Linear-by-Linear Association	,032	1	,859
	N of Valid Cases	509		
PMPO9 – Основна школа у којој радим се налази у близини подручја са шумом?	Pearson Chi-Square	22,894	2	,000
	Likelihood Ratio	20,948	2	,000
	Linear-by-Linear Association	18,603	1	,000
	N of Valid Cases	517		
PMPO6 - Молимо Вас да обележите број ученика у школи у којој сте ангажовани на понуђеној скали:	Pearson Chi-Square	16,201	1	,000
	Continuity Correction	15,148	1	,000
	Likelihood Ratio	19,254	1	,000
	Fisher's Exact Test			
	Linear-by-Linear Association	16,170	1	,000
	N of Valid Cases	519		

Табела 52: Chi-Square Tests – Запослени Према региону – Примена правила за безбедност и здравље на раду и Испољавање ризика

		Value	df	P
ПБЗНР13 - Да ли Вам је послодавац обезбедио лична заштитна средства, која су Актом о процени ризика потребна за рад на Вашем радном месту	Pearson Chi-Square	6,359	2	,042
	Likelihood Ratio	6,231	2	,044
	Linear-by-Linear Association	6,297	1	,012
	N of Valid Cases	505		
ПБЗНР16 - Да ли је у Вашој школи било колективних повреда на раду (повреде више запослених у једном тренутку) ?	Pearson Chi-Square	10,215	2	,006
	Likelihood Ratio	12,323	2	,002
	Linear-by-Linear Association	9,731	1	,002
	N of Valid Cases	507		
ПБЗНР19 - Да ли су Вам обезбеђена адекватна ергономски обликована средства рада за рад на вашем радном месту?	Pearson Chi-Square	13,502	2	,001
	Likelihood Ratio	12,584	2	,002
	Linear-by-Linear Association	11,298	1	,001
	N of Valid Cases	502		
ПБЗНР22 – Имам могућност да преко представника запослених или одбора за безбедност утичем на услове рада на свом радном месту.	Pearson Chi-Square	5,824	4	,213
	Likelihood Ratio	5,738	4	,220
	Linear-by-Linear Association	4,748	1	,029
	N of Valid Cases	503		
ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?.	Pearson Chi-Square	5,087	2	,079
	Likelihood Ratio	6,142	2	,046
	Linear-by-Linear Association	2,962	1	,085
	N of Valid Cases	516		
ИОУ7 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика (или Ви сами) на радном месту?	Pearson Chi-Square	16,198	2	,000
	Likelihood Ratio	14,826	2	,001
	Linear-by-Linear Association	12,992	1	,000
	N of Valid Cases	512		
ИОУ8 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране родитеља ученика (или Ви сами) на радном месту?	Pearson Chi-Square	11,860	3	,008
	Likelihood Ratio	10,200	3	,017
	Linear-by-Linear Association	5,575	1	,018
	N of Valid Cases	516		
ИОУ9 - Да ли Вам је понато да је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	Pearson Chi-Square	5,056	1	,025
	Continuity Correction	4,538	1	,033
	Likelihood Ratio	5,084	1	,024
	Fisher's Exact Test			
	Linear-by-Linear Association	5,046	1	,025
	N of Valid Cases	510		

3.3. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – СЕКУНДАРНА АНАЛИЗА САДРЖАЈА ДОКУМЕНАТА ШКОЛЕ

Резултати добијени анализом података прикупљених кроз седам целина упитника формираног за евиденције, током секундарне анализе садржаја архивске документације основних школа обрађени су у целости. Приказ резултата дат је кроз табеле и графиконе, на којима је представљено стање безбедности и здравља на раду у основним школама, њихових система процене ризика, превентивних мера за управљање ризицима и претњама, опште податке о

школама, као и друге релеватне чињенице битне за дискусију резултата у односу на постављене хипотезе истраживања.

У табели број 53. приказани су резултати добијени секундарном анализиом садржаја докумената основних школа које су чиниле узорак. Анализа општих података основних школа је приказана у табели испод. Највише основних школа је било на региону Београд. У сеоској средини налазила се само једна школа (5%). Више од 100 запослених ради у четири основне школе (20%). Једна основна школа има стандард из области безбедности и здравља на раду (5%).

Табела 53: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Општи подаци о школи

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
САОПШ1 - Регион коме припада основна школа.	Београд	8	40,0	40,0	40,0
	Војводина	4	20,0	20,0	60,0
	Шумадија и западна Србија	4	20,0	20,0	80,0
	Источна и јужна Србија	4	20,0	20,0	100,0
САОПШ2- Тип насеља у коме се налази основна школа.	Градско насеље	10	50,0	50,0	50,0
	Приградско насеље	9	45,0	45,0	95,0
	Село	1	5,0	5,0	100,0
САОПШ3 - Основна школа се налази у близини реке.	Да	8	40,00	40,0	40,0
	Не	12	60,0	60,0	100,0
САОПШ4 – Основна школа се налази у близини клизишта.	Да	2	10,0	10,0	10,0
	Не	18	90,0	90,0	100,0
САОПШ5 – Основна школа се налази на узвишењу (брду).	Да	6	30,0	30,0	30,0
	Не	14	70,0	70,0	100,0
САОПШ6 – Основна школа је изграђена у периоду пре колико година.	20	1	5,0	5,0	5,0
	40	2	10,0	10,0	15,0
	50	4	20,0	20,0	35,0
	60	3	15,0	15,0	50,0
	70	7	35,0	35,0	85,0
	80	3	15,0	15,0	100,0
САОПШ7 – Основна школа реновирана је пре колико година.	Никада	8	40,0	40,0	40,0
	1	4	20,0	20,0	60,0
	5	4	20,0	20,0	80,0
	10	1	5,0	5,0	85,0
	20	1	5,0	5,0	90,0
	30	1	5,0	5,0	95,0
	40	1	5,0	5,0	100,0
САОПШ8- Број ученика у школи.	269	1	5,0	5,0	5,0
	385	1	5,0	5,0	10,0
	401	1	5,0	5,0	15,0
	450	1	5,0	5,0	20,0
	500	1	5,0	5,0	25,0
	520	1	5,0	5,0	30,0
	610	1	5,0	5,0	35,0
	716	1	5,0	5,0	40,0
	794	1	5,0	5,0	45,0
	806	1	5,0	5,0	50,0
	849	1	5,0	5,0	55,0
	850	1	5,0	5,0	60,0
	930	1	5,0	5,0	65,0
	962	1	5,0	5,0	70,0
	980	1	5,0	5,0	75,0
	1000	1	5,0	5,0	80,0
	1074	1	5,0	5,0	85,0
	1154	1	5,0	5,0	90,0
	1320	1	5,0	5,0	95,0
	2480	1	5,0	5,0	100,0
САОПШ9 –Квадратура школе.	2200	1	5,0	5,0	5,0
	2600	1	5,0	5,0	10,0
	2880	1	5,0	5,0	15,0

	3240	1	5,0	5,0	20,0
	3500	1	5,0	5,0	25,0
	3760	1	5,0	5,0	30,0
	4000	3	15,0	15,0	45,0
	4050	1	5,0	5,0	50,0
	4640	1	5,0	5,0	55,0
	4860	1	5,0	5,0	60,0
	4967	1	5,0	5,0	65,0
	5000	1	5,0	5,0	70,0
	5096	1	5,0	5,0	75,0
	5400	1	5,0	5,0	80,0
	5450	1	5,0	5,0	85,0
	5853	1	5,0	5,0	90,0
	7720	1	5,0	5,0	95,0
	9112	1	5,0	5,0	100,0
САОПШ10 – Основна школа се налази у подручју подложном земљотресу.	Да	1	5,0	5,0	5,0
	Не	19	95,0	95,0	100,0
САОПШ11 – Основна школа се налази у близини подручја са шумом.	Да	4	20,0	20,0	20,0
	Не	16	80,0	80,0	100,0
САОПШ12 – Основна школа се налази у центру насеља.	Да	8	40,0	40,0	40,0
	Не	12	60,0	60,0	100,0
САОПШ14 - Број запослених у основној школи	48	1	5,0	5,0	5,0
	51	1	5,0	5,0	10,0
	54	1	5,0	5,0	15,0
	56	1	5,0	5,0	20,0
	60	1	5,0	5,0	25,0
	63	1	5,0	5,0	30,0
	65	2	10,0	10,0	40,0
	70	1	5,0	5,0	45,0
	76	1	5,0	5,0	50,0
	80	1	5,0	5,0	55,0
	85	1	5,0	5,0	60,0
	95	1	5,0	5,0	65,0
	96	1	5,0	5,0	70,0
	97	1	5,0	5,0	75,0
	100	1	5,0	5,0	80,0
	106	1	5,0	5,0	85,0
	112	2	10,0	10,0	95,0
200	1	5,0	5,0	100,0	
САОПШ15 - Да ли школа има стандард у области БЗНР?	Да	1	5,0	5,0	5,0
	Не	19	95,0	95,0	100,0
	Свега	20	100,0	100,0	

У наредне три табеле (Табела 54, Табела 55, Табела 56) приказани су резултати анализа документације порписане регулативом Србије. Урађено је прикупљање података и анализа истих са аспекта постојања документације, оцене њеног квалитета и периода ажурирања документације. Закључак је да само 15% школа има документ Стратегија за безбедност и здравље на раду. Правилник о безбедности и здрављу на раду поседује 95% основних школа из узорка. Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама има само 10% школа. Правилник о процени ризика у 50% случајева је оцењен као задовољавајући. Тестови за обуку запослених у 65% случајева су процењени као добри. Материјали за едукације и обуке запослених не постоји у 75% основних школа из узорка.

Табела 54: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР – Постојање документа

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
Стратегија БЗНР	Има	3	15,0	15,0	15,0
	Нема	17	85,0	85,0	100,0
Правилник БЗНР	Има	19	95,0	95,0	95,0
	Нема	1	5,0	5,0	100,0
Правилник о процени ризика	Има	19	95,0	95,0	95,0
	Нема	1	5,0	5,0	100,0
Одлука о именовану одговорног лица	Има	19	95,0	95,0	95,0
	Нема	1	5,0	5,0	100,0
Правилник за обуку запослених	Има	15	75,0	75,0	75,0
	Нема	5	25,0	25,0	100,0
Тестови за обуку запослених	Има	19	95,0	95,0	95,0
	Нема	1	5,0	5,0	100,0
Записници са спроведених обука	Има	19	95,0	95,0	95,0
	Нема	1	5,0	5,0	100,0
Материјали за едукације – обуке запослених	Има	3	15,0	15,0	15,0
	Нема	17	85,0	85,0	100,0
Постављена упуства за безбедан и здрав рад	Има	18	90,0	90,0	90,0
	Нема	2	10,0	10,0	100,0
Правилник о првој помоћи	Има	3	15,0	15,0	15,0
	Нема	17	85,0	85,0	100,0
Други правилници који ближе одређују уже области	Има	4	20,0	20,0	20,0
	Нема	16	80,0	80,0	100,0
Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама	Има	2	10,0	10,0	10,0
	Нема	18	90,0	90,0	100,0

Табела 55: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР – Ажурирање документације

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
Стратегија БЗНР	Документ не постоји	17	85,0	85,0	85,0
	2018	1	5,0	5,0	90,0
	2019	1	5,0	5,0	95,0
	2020	1	5,0	5,0	100,0
Правилник БЗНР	Документ не постоји	1	5,0	5,0	5,0
	2018	4	20,0	20,0	25,0
	2019	5	25,0	25,0	50,0
	2020	3	15,0	15,0	65,0
	2021	5	25,0	25,0	90,0
	2022	2	10,0	10,0	100,0
Правилник о процени ризика	2018	6	30,0	30,0	30,0
	2019	4	20,0	20,0	50,0
	2020	3	15,0	15,0	65,0
	2021	5	25,0	25,0	90,0
	2022	2	10,0	10,0	100,0
Одлука о именовану одговорног лица	2018	6	30,0	30,0	30,0
	2019	6	30,0	30,0	60,0
	2020	2	10,0	10,0	70,0
	2021	3	15,0	15,0	85,0
	2022	3	15,0	15,0	100,0
Правилник за обуку запослених	Документ не постоји	4	20,0	20,0	20,0
	2018	2	10,0	10,0	30,0
	2019	5	25,0	25,0	55,0
	2020	2	10,0	10,0	65,0
	2021	4	20,0	20,0	85,0
	2022	3	15,0	15,0	100,0
Тестови за обуку запослених	2018	1	5,0	5,0	5,0
	2019	5	25,0	25,0	30,0
	2020	4	20,0	20,0	50,0
	2021	5	25,0	25,0	75,0
	2022	5	25,0	25,0	100,0
Записници са спроведених обука	2018	1	5,0	5,0	5,0
	2019	5	25,0	25,0	30,0
	2020	4	20,0	20,0	50,0

	2021	5	25,0	25,0	75,0
	2022	5	25,0	25,0	100,0
Материјали за едукације – обуке запослених	Документ не постоји	16	80,0	80,0	80,0
	2018	1	5,0	5,0	85,0
	2020	1	5,0	5,0	90,0
	2021	2	10,0	10,0	100,0
Постављена упуства за безбедан и здрав рад	Документ не постоји	3	15,0	15,0	15,0
	2018	10	50,0	50,0	65,0
	2019	3	15,0	15,0	80,0
	2020	3	15,0	15,0	95,0
	2022	1	5,0	5,0	100,0
Правилник о првој помоћи	Документ не постоји	16	80,0	80,0	80,0
	2018	2	10,0	10,0	90,0
	2020	1	5,0	5,0	95,0
	2021	1	5,0	5,0	100,0
Други правилници који ближе одређују уже области	Документ не постоји	16	80,0	80,0	80,0
	2018	2	10,0	10,0	90,0
	2020	2	10,0	10,0	100,0
Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама	Документ не постоји	16	80,0	80,0	80,0
	2018	1	5,0	5,0	85,0
	2020	1	5,0	5,0	90,0
	2022	2	10,0	10,0	100,0

Табела 56: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација прописана регулативом Србије у основним школама по основу БЗНР – Квалитет документације

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
Стратегија БЗНР	Документ не постоји	17	85,0	85,0	85,0
	Задовољавајући	3	15,0	15,0	100,0
Правилник БЗНР	Документ не постоји	2	10,0	10,0	10,0
	Лош	8	40,0	40,0	50,0
	Задовољавајући	10	50,0	50,0	100,0
Правилник о процени ризика	Документ не постоји	1	5,0	5,0	5,0
	Лош	9	45,0	45,0	50,0
	Задовољавајући	10	50,0	50,0	100,0
Одлука о именовању одговорног лица	Документ не постоји	1	5,0	5,0	5,0
	Лош	5	25,0	25,0	30,0
	Задовољавајући	14	70,0	70,0	100,0
Правилник за обуку запослених	Документ не постоји	6	30,0	30,0	30,0
	Лош	8	40,0	40,0	70,0
	Задовољавајући	5	25,0	25,0	95,0
	Добар	1	5,0	5,0	100,0
Тестови за обуку запослених	Документ не постоји	1	5,0	5,0	5,0
	Лош	5	25,0	25,0	30,0
	Задовољавајући	13	65,0	65,0	95,0
	Добар	1	5,0	5,0	100,0
Записници са спроведених обука	Документ не постоји	1	5,0	5,0	5,0
	Лош	5	25,0	25,0	30,0
	Задовољавајући	13	65,0	65,0	95,0
	Добар	1	5,0	5,0	100,0
Материјали за едукације – обуке запослених	Документ не постоји	15	75,0	75,0	75,0
	Лош	2	10,0	10,0	85,0
	Задовољавајући	3	15,0	15,0	100,0
Постављена упуства за безбедан и здрав рад	Документ не постоји	2	10,0	10,0	10,0
	Лош	6	30,0	30,0	40,0
	Задовољавајући	12	60,0	60,0	100,0
Правилник о првој помоћи	Документ не постоји	17	85,0	85,0	85,0
	Задовољавајући	3	15,0	15,0	100,0
Други правилници који ближе одређују уже области	Документ не постоји	17	85,0	85,0	85,0
	Лош	1	5,0	5,0	90,0
	Задовољавајући	1	5,0	5,0	95,0
	Добар	1	5,0	5,0	100,0
Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама	Документ не постоји	18	90,0	90,0	90,0
	Лош	1	5,0	5,0	95,0
	Задовољавајући	1	5,0	5,0	100,0

Табела 57: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација о инспекцијским контролама и налазима; Повреде на раду;

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
Да ли постоји документација о извршеним инспекцијским налазима?	Да	11	55,0	55,0	55,0
	Не	9	45,0	45,0	100,0
САДОКИНС2 - Да ли је школа некада била кажњена од стране инспекције?	Не	20	100,0	100,0	100,0
САПОНР1 - Број повреда на раду у претходних пет година (укупно)	0	3	15,0	15,0	15,0
	1	5	25,0	25,0	40,0
	2	6	30,0	30,0	70,0
	3	3	15,0	15,0	85,0
	4	1	5,0	5,0	90,0
	5	1	5,0	5,0	95,0
	7	1	5,0	5,0	100,0
САПОНР2 - Просек исхода повреда у претходних пет година	Није их било	3	15,0	15,0	15,0
	Лаке повреде	14	70,0	70,0	85,0
	Тешке повреде	3	15,0	15,0	100,0
САПОНР3 - Број колективних повреда на раду	0	20	100,0	100,0	100,0
САПОНР4 - Број професионалних обољења у претходних пет година	0	20	100,0	100,0	100,0
САПОНР5 - Број обољења у вези са радом у претходних пет година	0	19	95,0	95,0	95,0
	1	1	5,0	5,0	100,0

Табела број 57. приказује резултате анализе података добијених секундарном анализом докумената основних школа о инспекцијском надзору. У 55% школа постоји документ о извршеном инспекцијском надзору из области безбедности и здравља на раду. Повреде запослених које су се дешавале углавном су биле лаке повреде (70%). Број колективних повреда на раду, број професионалних обољења у претходних пет година и број обољења у вези са радом у претходних пет година у основним школама у којима је реализовано истраживање једнак је нули.

Табела 58: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Процена ризика

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
САПРОЦРИЗ1 - Постоји развијен систем процене ризика	Да	12	60,0	60,0	60,0
	Не	8	40,0	40,0	100,0
САПРОЦРИЗ2 - Оцена квалитета система процене ризика	Документ не постоји	8	40,0	40,0	40,0
	Лош	8	40,0	40,0	80,0
	Задовољавајући	4	20,0	20,0	100,0
САПРОЦРИЗ3 - Постоји регистар ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	Да	16	80,0	80,0	80,0
	Не	4	20,0	20,0	100,0
САПРОЦРИЗ4- Оцена квалитета регистра ризика	Документ не постоји	4	20,0	20,0	20,0
	Лош	11	55,0	55,0	75,0
	Задовољавајући	5	25,0	25,0	100,0
САПРОЦРИЗ5 - Колико је ризика процењено	0	3	15,0	15,0	15,0
	5	2	10,0	10,0	25,0
	6	1	5,0	5,0	30,0
	8	1	5,0	5,0	35,0
	9	1	5,0	5,0	40,0
	10	1	5,0	5,0	45,0
	11	1	5,0	5,0	50,0
	12	2	10,0	10,0	60,0
	13	1	5,0	5,0	65,0
	15	1	5,0	5,0	70,0
	16	2	10,0	10,0	80,0
	21	1	5,0	5,0	85,0
	23	1	5,0	5,0	90,0
	29	1	5,0	5,0	95,0
	30	1	5,0	5,0	100,0

САПРОЦРИЗ6- Колико је ризика високог нивоа процењено	0	18	90,0	90,0	90,0
	1	1	5,0	5,0	95,0
	5	1	5,0	5,0	100,0
САПРОЦРИЗ7 - Која методологија за процену ризика се користи	Kinny metoda	6	30,0	50,0	50,0
	Матрица	6	30,0	50,0	100,0
	Missing System	8	40,0		
САПРОЦРИЗ7 - Која матрица за процену ризика се користи:	3*3	1	5,0	16,7	16,7
	4*4	3	15,0	50,0	66,7
	5*5	2	10,0	33,3	100,0
	Missing System	14	70,0		
САПРОЦРИЗ8 - Да ли је процена урађена интерно (од стране запосленог) или екстерно (агенција)?	Није рађена	1	5,0	5,0	5,0
	Рађена интерно	1	5,0	5,0	10,0
	Рађена екстерно	18	90,0	90,0	100,0

Резултати стања процене ризика у основним школама приказани су на табели број 58. У 18 основних школа (90%) процена ризика је рађена екстерно. Најчешће се за процену ризика користе Kinny metoda (30%) и метода матрица (30%). Високо процењене ризике нема 90% основних школа. Квалитета система процене ризика у 40% случајева је оцењен као лош.

У табели број 59. приказана је организација послова БЗНР у основним школама и испољавање ризика и претњи у оснивним школама у пракси.

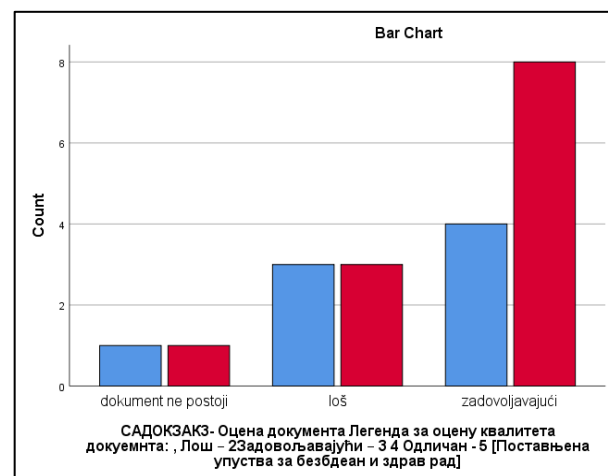
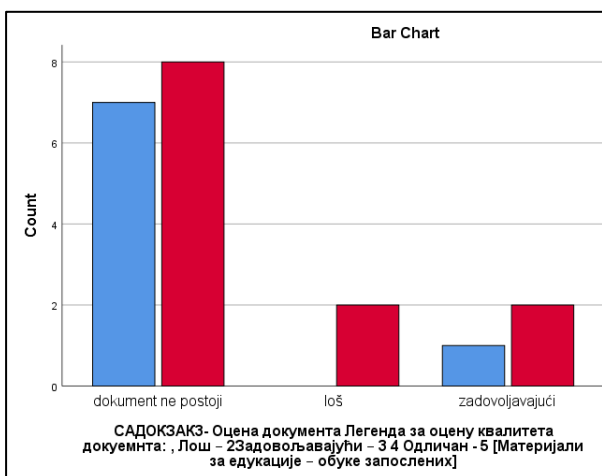
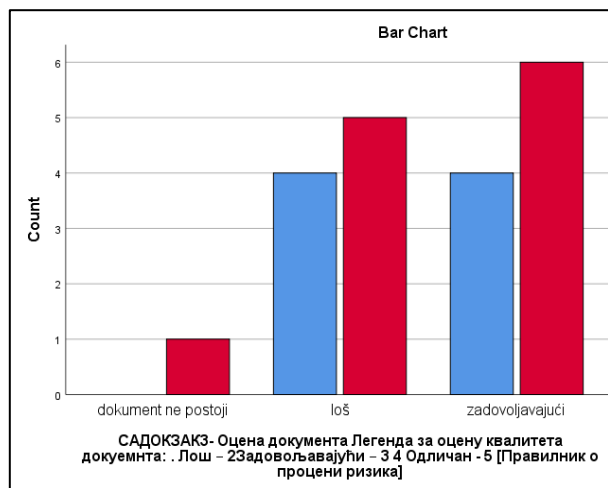
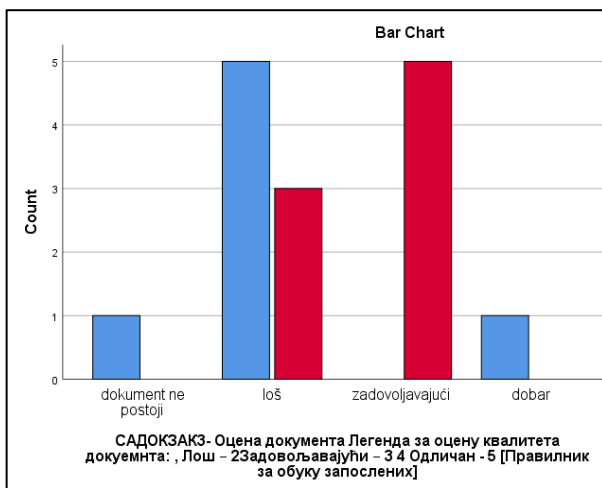
Табела 59: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Организација послова БЗНР у основним школама и Испољавање ризика и претњи у оснивним школама у пракси

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
САОБЗНР1 – Да ли у школи постоји формирана дисциплинска комисија (или сл.орган) који је задужен за решавање случајева не придржавања законом прописаних обавеза и правила за БЗНР?	Да	7	35,0	35,0	35,0
	Не	13	65,0	65,0	100,0
САОБЗНР2 - Број процесуираних запослених због кршења правила за БЗНР? у последњих пет година	0	20	100,0	100,0	100,0
САОБЗНР3 - Број запослених који су проглашени одговорним за непримењивање дефинисаним мера и радњи за безбедан и здрав рад, у претходних пет година	0	20	100,0	100,0	100,0
САОБЗНР4 – Да ли постоји дефинисан модел едукација запослених (систематичан, занимљив и сл.) у школи?	Да	4	20,0	20,0	20,0
	Не	16	80,0	80,0	100,0
САОБЗНР5 - Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	Да	1	5,0	5,0	5,0
	Не	19	95,0	95,0	100,0
САОБЗНР6 - Да ли у школи постоји овлашћено лице за послове безбедности и здравља на раду?	Да	19	95,0	95,0	95,0
	Не	1	5,0	5,0	100,0
САОБЗНР8 - Постоји јасно дефинисано описом посла лица за безбедност и здравље на раду које послове обавља	Да	19	95,0	95,0	95,0
	Не	1	5,0	5,0	100,0
САРП6 - Да ли је било запослених изложених мобингу на радном месту?	Да	2	10,0	10,0	10,0
	Не	18	90,0	90,0	100,0
Колико запослених је било изложено мобингу	0	18	90,0	90,0	90,0
	1	1	5,0	5,0	95,0
	2	1	5,0	5,0	100,0
САРП 7 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране ученика на радном месту?	Да	5	25,0	25,0	25,0
	Не	15	75,0	75,0	100,0
Колико њих је било запослених изложених насиљу од стране ученика	0	15	75,0	75,0	75,0
	2	2	10,0	10,0	85,0
	3	1	5,0	5,0	90,0
	4	1	5,0	5,0	95,0
	6	1	5,0	5,0	100,0
САРП 8- Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране родитеља ученика на радном месту?	Да	6	30,0	30,0	30,0
	Не	14	70,0	70,0	100,0
Колико запослених је било изложено насиљу од стране родитеља	0	14	70,0	70,0	70,0
	1	1	5,0	5,0	75,0

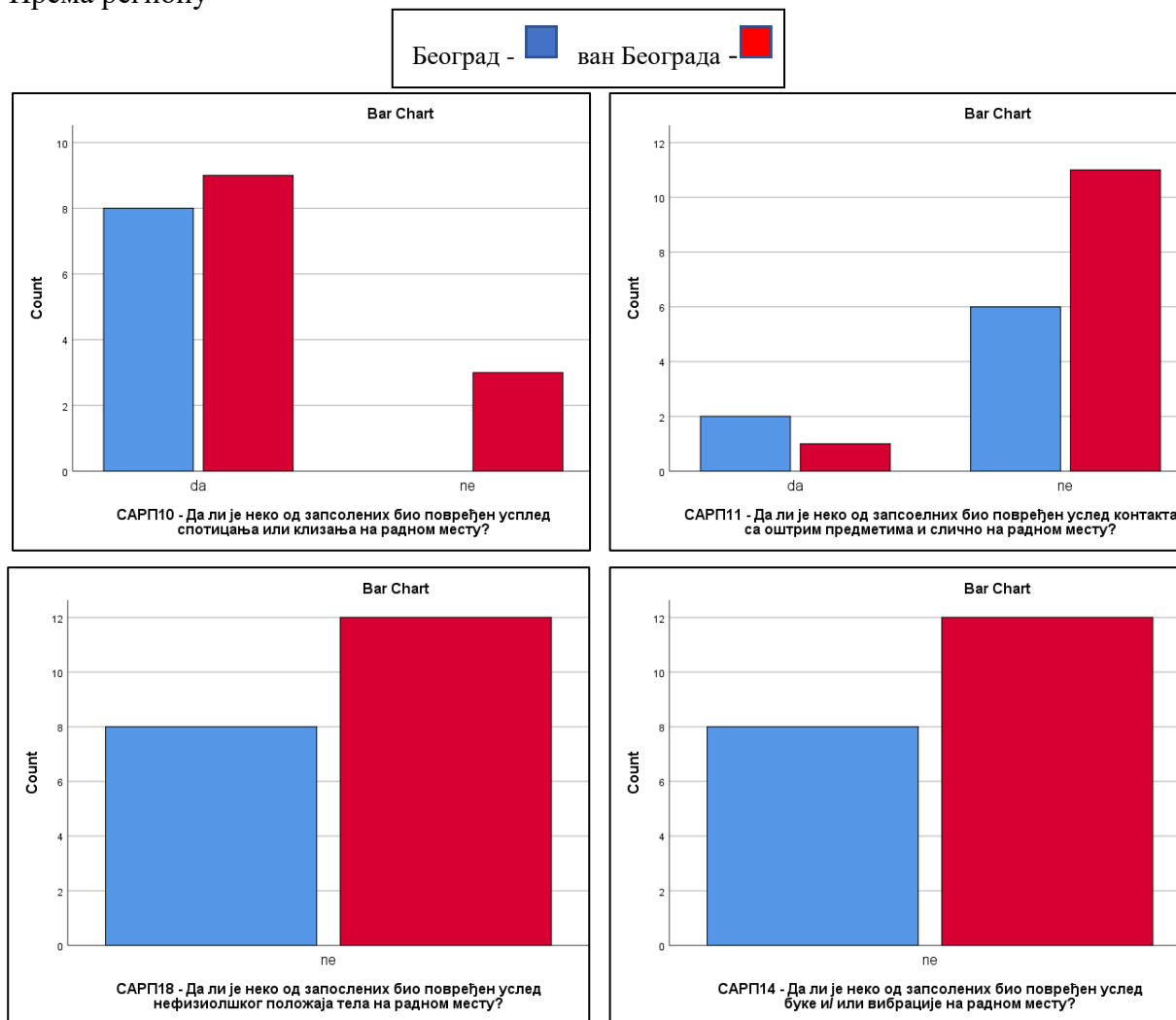
	2	1	5,0	5,0	80,0
	3	2	10,0	10,0	90,0
	4	1	5,0	5,0	95,0
	5	1	5,0	5,0	100,0
САРП9 - Да ли је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	Да	9	45,0	45,0	45,0
	Не	11	55,0	55,0	100,0
Колико пута је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?	0	11	55,0	55,0	55,0
	1	2	10,0	10,0	65,0
	2	3	15,0	15,0	80,0
	4	1	5,0	5,0	85,0
	6	1	5,0	5,0	90,0
	9	1	5,0	5,0	95,0
	10	1	5,0	5,0	100,0
САРП19 - Да ли је неко од запослених био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?	Да	1	5,0	5,0	5,0
	Не	19	95,0	95,0	100,0
Колико је запослених било повређено услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?	0	19	95,0	95,0	95,0
	1	1	5,0	5,0	100,0

Графикон 10: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Документација према територији и квалитету

Београд - ■ ван Београда - ■



Графикон 11: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Повреде на радном месту – Према региону



Табела 60: Приказ резултата секундарне анализе садржаја – Према региону

		Регион		Свега
		Београд	ван Београда	
САРП20- Да ли је школа била обијена или/и опљачкана у овом периоду?	Да	N 2 % 25,0%	1 8,3%	3 15,0%
	Не	N 6 % 75,0%	11 91,7%	17 85,0%
САРП21 – Да ли је школска имовина била оштећена услед неке ванредне ситуације?	Да	N 0 % 0,0%	2 16,7%	2 10,0%
	Не	N 8 % 100,0%	10 83,3%	18 90,0%
САРП22 – Да ли спољни отвори школе добро функционишу (затварање, закључавање)?	Да	N 8 % 100,0%	10 83,3%	18 90,0%
	Не	N 0 % 0,0%	2 16,7%	2 10,0%
САРП23 – Да ли школа има ноћног чувара?	Не	N 8 % 100,0%	12 100,0%	20 100,0%
САРП24 – Да ли школа има видео-надзор?	Да	N 8 % 100,0%	12 100,0%	20 100,0%
САРП25 – Да ли школа плаћа годишње осигурање лица (запослених)?	Да	N 7 % 87,5%	9 75,0%	16 80,0%
	Не	N 1 % 12,5%	3 25,0%	4 20,0%
САРП26 – Да ли школа плаћа годишње осигурање објекта и опреме у школи?	Да	N 7 % 87,5%	7 58,3%	14 70,0%

	Не	N	1	5	6
		%	12,5%	41,7%	30,0%
САРП27 - Да ли школа има адекватно обележене путеве евакуације и истакнуте планове евакуације?	Да	N	8	10	18
		%	100,0%	83,3%	90,0%
	Не	N	0	2	2
		%	0,0%	16,7%	10,0%
САРП28 - Да ли школа има адекватну опрему за против-пожарну заштиту (апарате за гашење пожара, хидранте, евакуационе пролазе и сл.)?	Да	N	8	12	20
		%	100,0%	100,0%	100,0%

3.4. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – ИТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ОСНОВНИХ ШКОЛА

Резултати добијени на основу прикупљених и обрађених одговора испитаника током интервјуа са представницима основних школа приказни су у односу на свако питање из упитника у односу на вредности фреквенције одговора, процента и кумулативног процента. У наставку су приказани резултати у вези добијених одговора.

Табела 61: Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Локација, Појам људског капитала и Појам БЗНР; Обуке запослених; Радна средина/околина; Процена ризика;

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
Локација основне школе	Београд	8	40,0	40,0	40,0
	Град у Србији	1 2	60,0	60,0	100,0
ИОПБЗНР1 - Како би сте описали људски капитал?	Дефиниција одговара теорији	6	30,0	30,0	30,0
	Дефиниција не одговара теорији	1 4	70,0	70,0	100,0
ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе	Не слажем се	1	5,0	5,0	5,0
	Нити се слажем нити се не слажем	2	10,0	10,0	15,0
	Слажем се	2	10,0	10,0	25,0
	У потпуности се слажем	1 5	75,0	75,0	100,0
ИОПБЗНР3 - Како би сте описали систем безбедности и здравља на раду?	Дефиниција одговара теорији	4	20,0	23,5	23,5
	Дефиниција не одговара теорији	1 3	5,0	76,5	100,0
	Missing System	3	5,0		
ИОБ31 - Да ли је интерним актом школе предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?	Не	10	50,0	50,0	50,0
	Да	10	50,0	50,0	100,0
ИОБ32- Када сте и на који начин последњи пут организовали/ иницирали едукације за запослене у школи у овој области?	2015	1	5,0	5,0	5,0
	2019	5	25,0	25,0	30,0
	2020	3	15,0	15,0	45,0
	2021	6	30,0	30,0	75,0
	2022	5	25,0	25,0	100,0
ИПБЗНР14 – Да ли сматрате да је школа специфична радна околина/ средина?	Не	2	10,0	10,0	10,0
	Да	18	90,0	90,0	100,0
ИПБЗНР10 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.	Не слажем се	1	5,0	5,0	5,0
	Нити се слажем нити се не слажем	3	15,0	15,0	20,0
	Слажем се	5	25,0	25,0	45,0
	У потпуности се слажем	11	55,0	55,0	100,0
ИПБЗНР11 - Упознат/а сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен систем процене ризика?	Не	7	35,0	35,0	35,0
	Да	13	65,0	65,0	100,0

Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе према мишљењу 85% испитаника (слаже се 10%, потпуно се слаже 75%). Испитаници наводе да 35% њих не зна да постоји развијен систем процене ризика. Потврдно на питање *да ли сматрате да је школа специфична радна околина/ средина*, одговорило је 90% испитаника.

Табела 62: Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Стратегија БЗНР и Документација школе

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
ИОПБЗНР4 - Да ли у школи, као организацији постоји дефинисана стратегија БЗНР?	Не	8	40,0	40,0	40,0
	Да	12	60,0	60,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Стратегија БЗНР]	Не	8	40,0	40,0	40,0
	Да	12	60,0	60,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник БЗНР]	Не	2	0,0	10,0	10,0
	Да	18	0,0	90,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник о процени ризика]	Не	1	5,0	5,0	5,0
	Да	19	5,0	95,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Одлука о именовању одговорног лица]	Не	1	5,0	5,0	5,0
	Да	9	95,0	95,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник за обуку запослених]	Не	7	5,0	35,0	35,0
	Да	13	5,0	65,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Тестови за обуку запослених]	Не	4	0,0	20,0	20,0
	Да	16	0,0	80,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Записници са спроведених обука]	Не	3	15,0	15,0	15,0
	Да	7	85,0	5,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Материјали за едукације – обуке запослених]	Не	3	65,0	65,0	65,0
	Да	7	35,0	35,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Постављена упутства за безбедан и здрав рад]	Не	2	10,0	10,0	10,0
	Да	8	90,0	90,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Правилник о првој помоћи]	Не	12	60,0	60,0	60,0
	Да	8	40,0	40,0	100,0
ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи: [Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром]	Не	14	70,0	70,0	70,0
	Да	6	30,0	30,0	100,0

Табела 63: Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Планирање и управљање БЗНР

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	Учесталост	%	Валидни %	Кумулативни %
ИПБЗНР1 - Да ли у школи постоји предвиђен годишњи буџет (или ставке у буџету) за примену дефинисаних мера за управљање ризицима из домена БЗНР и како је коришћен?	Не	8	40,0	40,0	40,0
	Да	12	60,0	60,0	100,0
ИПБЗНР2 - Како би сте дефинисали степен примене правила за БЗНР у школи:	Правила се делимично поштују	13	65,0	65,0	65,0
	Правила се у потпуности поштују (нема толеранције)	7	35,0	35,0	100,0
ИПБЗНР3 - Да ли у школи у постоји дисциплинска комисија и да ли су у њеној надлежности случајеви не приджавања дефинисаних мера и радњи за управљање ризицима, изазовима и претњама по људски капитал?	Не	11	55,0	55,0	55,0
	Да	9	45,0	45,0	100,0
ИПБЗНР4 - Да ли је школа имала оваквих случајевима и колико?	Не	20	100,0	100,0	100,0
ИПБЗНР5 - Колико запослених је било дестимулисано/ отпуштено због непридржавања мера за БЗНР?	Не	20	100,0	100,0	100,0
ИПБЗНР7 – Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	Не	20	100,0	100,0	100,0
ИПБЗНР7 – Да ли у школи постоји овлашћено лице за за послове безбедности и здравља на раду?	Не	1	5,0	5,0	5,0
	Да	19	95,0	95,0	100,0
ИПБЗНР9 - Да ли сматате да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду допринело побољшању заштићености људског капитала у школи.	Не	2	10,0	10,0	10,0
	Да	18	90,0	90,0	100,0

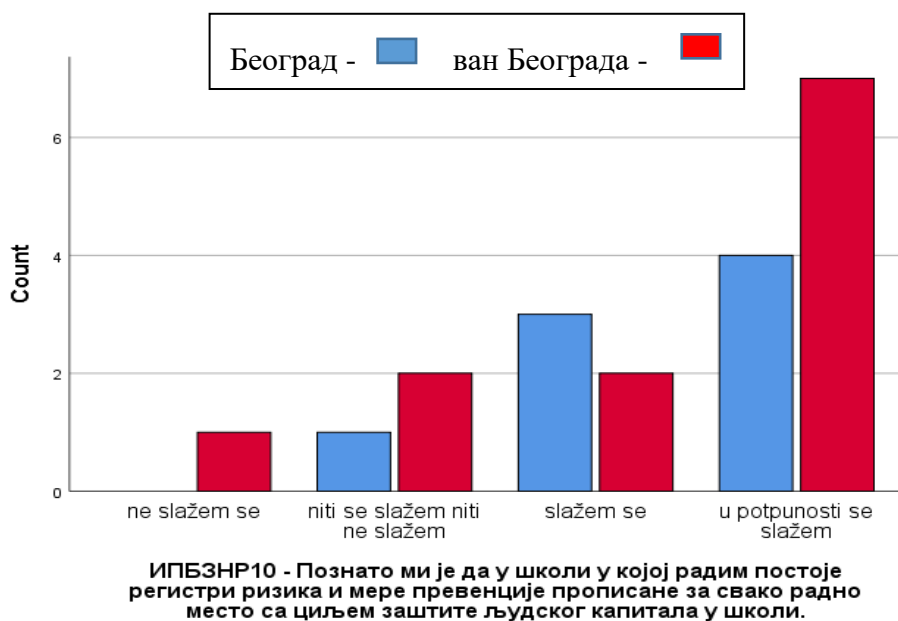
Поред основне обраде података добијених током интервјуа са представницима школа, урађена је анализа у којој су груписани одговори испитаника према локацији основне школе (на подручје Београда/ Регион Београд и на подручја ван Београда/ Регион ван Београда). Приказ добијених резултата урађен је на два начина: кроз табеле и графиконе. У наставку су приказани неки од добијених резултата.

Табела 64: Укрштање према региону у коме се налази основна школа - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа

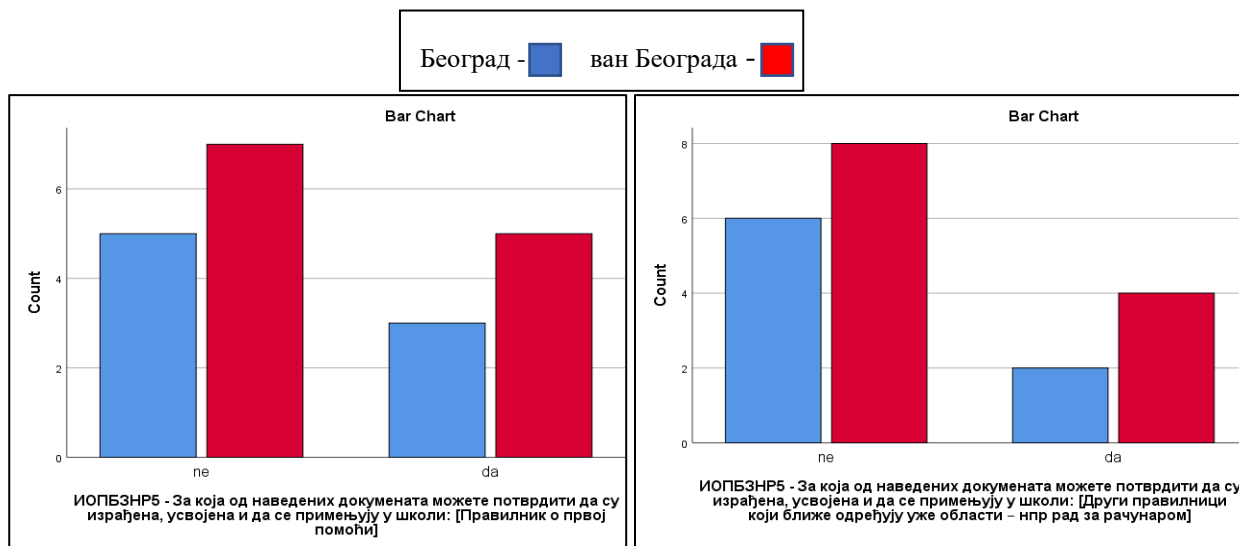
		Регион			
		Београд	ван Београда	Свега	
ИОПБЗНР1 - Како би сте описали људски капитал?	Дефиниција одговара теорији	N	3	3	6
		%	37,5%	25,0%	30,0%
	Дефиниција не одговара теорији	N	5	9	14
		%	62,5%	75,0%	70,0%
ИОПБЗНР3 - Како би сте описали систем безбедности и здравља на раду?	Дефиниција одговара теорији	N	2	2	4
		%	25,0%	22,2%	23,5%
	Дефиниција не одговара теорији	N	6	7	13
		%	75,0%	77,8%	76,5%
ИПБЗНР7 – Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?	Не	N	8	12	20
		%	100,0%	100,0%	100,0%
ИПБЗНР7 – Да ли у школи постоји овлашћено лице за за послове безбедности и здравља на раду?	Не	N	1	0	1
		%	12,5%	0,0%	5,0%
	Да	N	7	12	19

		%	87,5%	100,0%	95,0%
ИПБЗНР9 - Да ли сматате да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду допринело побољшању заштићености људског капитала у школи.	Не	N	1	1	2
		%	12,5%	8,3%	10,0%
	Да	N	7	11	18
		%	87,5%	91,7%	90,0%
ИПБЗНР4 - Да ли је школа имала оваквих случајевима и колико?	Не	N	8	12	20
		%	100,0%	100,0%	100,0%
ИПБЗНР5 - Колико запослених је било дестимулисано/ отпуштено због непридржавања мера за БЗНР?	Не	N	8	12	20
		%	100,0%	100,0%	100,0%
ИПБЗНР11 - Упознат/а сам са тим да у школи у којој радим постоји развијем сисетем процене ризика?	Не	N	3	4	7
		%	37,5%	33,3%	35,0%
	Да	N	5	8	13
		%	62,5%	66,7%	65,0%
ИПБЗНР14 – Да ли сматрате да је школа специфична радна околина/ средина?	Не	N	0	2	2
		%	0,0%	16,7%	10,0%
	Да	N	8	10	18
		%	100,0%	83,3%	90,0%

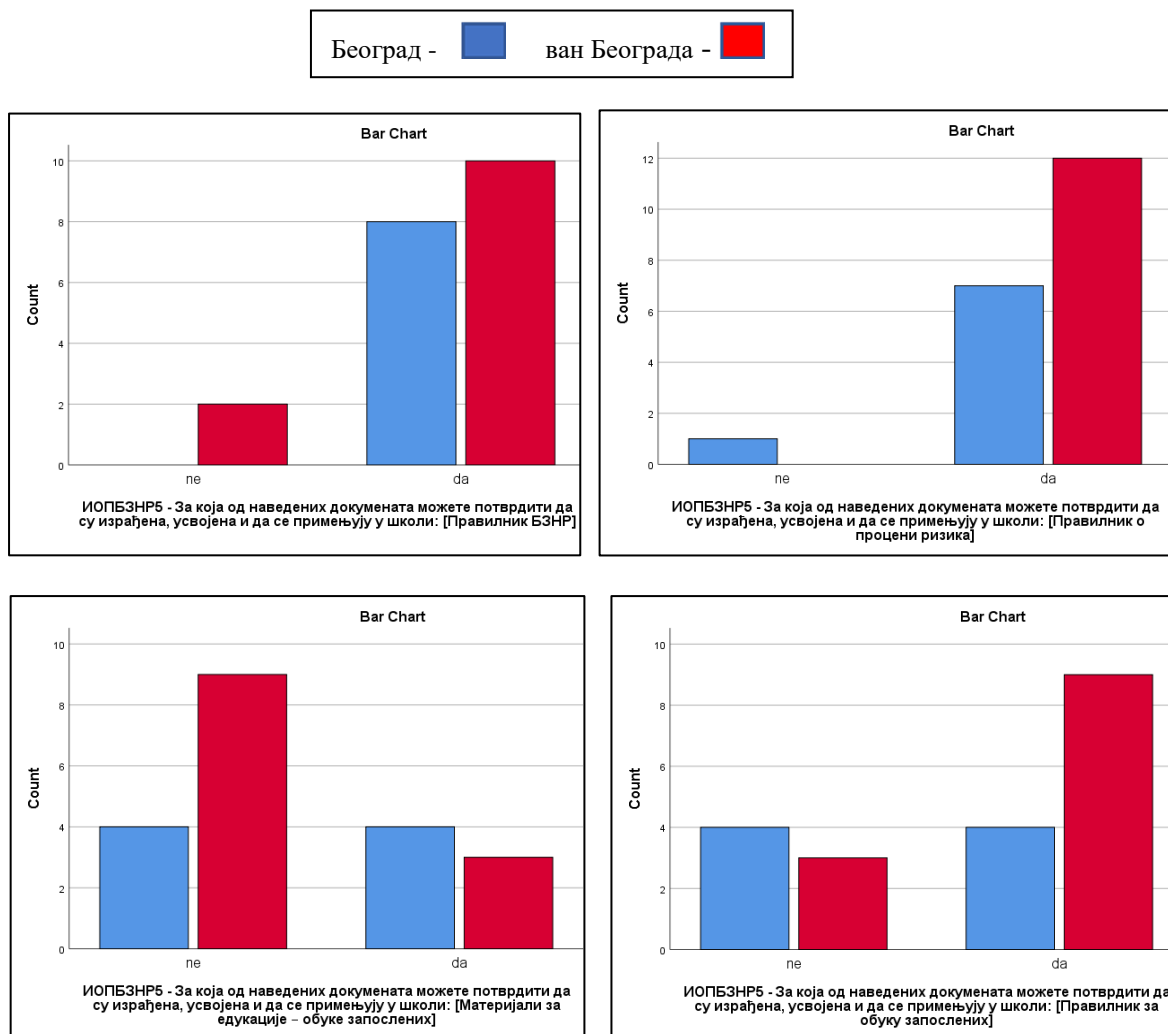
Графикон 12: Укрштање према локацији основне школе - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа - Ниво слагања испитаника са тврдњом да у основној школи у којој раде постоје регистри ризика и мере превенције



Графикон 13: Укрштање према локацији основне школе - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Додатна документа из области БЗНР, познавање постојања од стране представника школе



Графикон 14: Укрштање према локацији основне школе - Приказ одговора испитаника на питања у упитнику за интервју са представницима школа – Основна документа из области БЗНР, познавање постојања од стране представника школе



На крају интервјуа остављено је простора саговорницима да изнесу своје мишљење, сугестију, предлог или друго у вези са темом разговора. Приказани су коментари који говоре у прилог томе да је тема безбедности и здравља на раду битна за рад основних школа, да то представници школа препознају, али да због својих ограничених сазнања из ове области, недостатка времена и средстава, и томе слично не могу да се посвете овој области.

Цитати забележених одговора испитаника:

„Ово поље рада прилично широко и неиспитано, има доста простора за унапређење.“

„Сматрам да ће овај рад допринети да се неки сегмент побољша. Сви се баве истраживањем безбедности деце, а скоро нико запосленима у школама“.

„Раде се мерења радне околине по прописима. Увек се води рачуна да је све безбедно и здраво за запослене.“

„Надам се да ће овај рад и истраживање довести до побољшања услова рада, или нпр довести до тога да се бар процени до колико година неко може да ради на радном месту наставника.“

„Треба увести редовне здравствене прегледе запослених, нпр. алергисјских прегледа, преглед чула вида, итд.“

„Похвално је што неко млад покушава да истражи и унапреди област заштите на раду.“

„Требало би да постоји лице у школи које би се бавило само тим пословима, или мин.једном недељно да долазе из агенције у школу да раде на овим пословима да би се квалитет повећа. „

„Јако је битна безбедност у школи, али су нам потребна додатна средства.“

„Поставили сте нас размишљање о томе.“

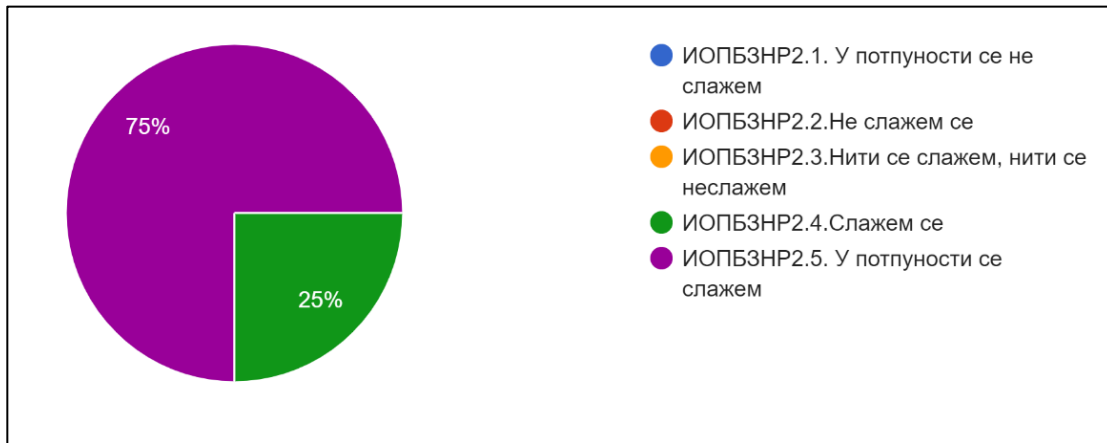
„Као мере за управљање БЗНР треба увести средства за рекреацију и релаксацију запослених.“

„Предложила би да се размотри да се ОШ раздвоје за оне за малу децу и на оне за велику децу. Тиме би смо одвојили наставнике и учитеље - допринело би психолошком оптерећењу и потреби прилагођавања по овом основу. Свако пре свега треба системски улагати у физичке мере заштите на радном месту, а касније на едукацији да се исте користе и примењују.“

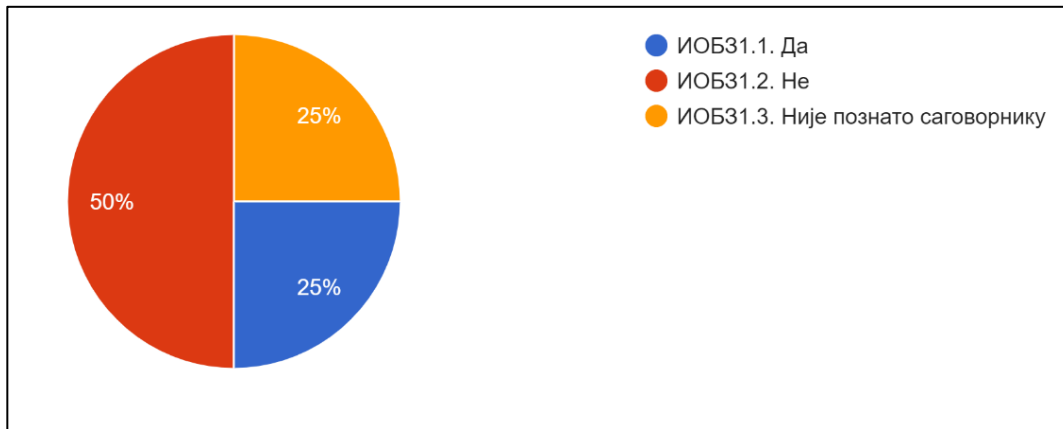
3.5. ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА – ИТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Издвојен је и приказан део одговора испитаника током интервјуа са преставницима локалне самоуправе/ града. Током истраживања интервју смо успели да реализујемо само са четири представника локалних самоуправа односно градова у којима је реализовано истраживање. Нису сви контактирани представници желели да учествују у истраживању, не наводећи разлог за такву одлуку. Иако овај узорак није репрезентативан, део добијених резултата је приказан и коришћен у анализи у циљу употпуњавања опште слике о стању и приступу питању безбедности и здравља на раду у основним школама у Републици Србији. Мали узорак испитаника онемогућио је и проверу поузданости упитника методама Кронбаховог коефицијента и Експлоративне факторске анализе (ЕФА). Из овог разлога у делу технике и начини обраде података није приказана провера поузданости овог упитника.

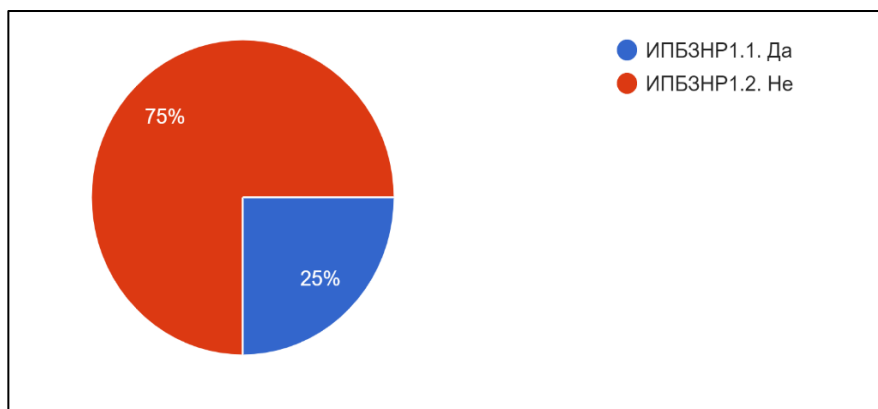
Графикон 15: Приказ резултата интервја са представницима локалне самоуправе/града – ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.



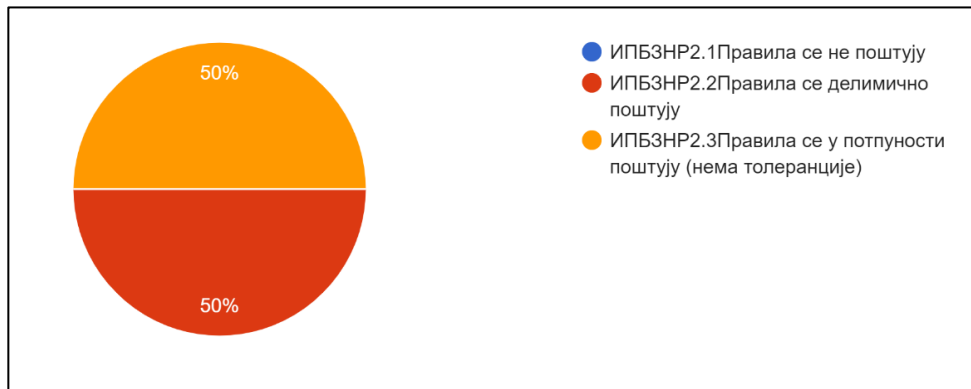
Графикон 16: Приказ резултата интервја са представницима локалне самоуправе/града – ИОБЗ1 - Да ли је неким документом предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених у школама за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?



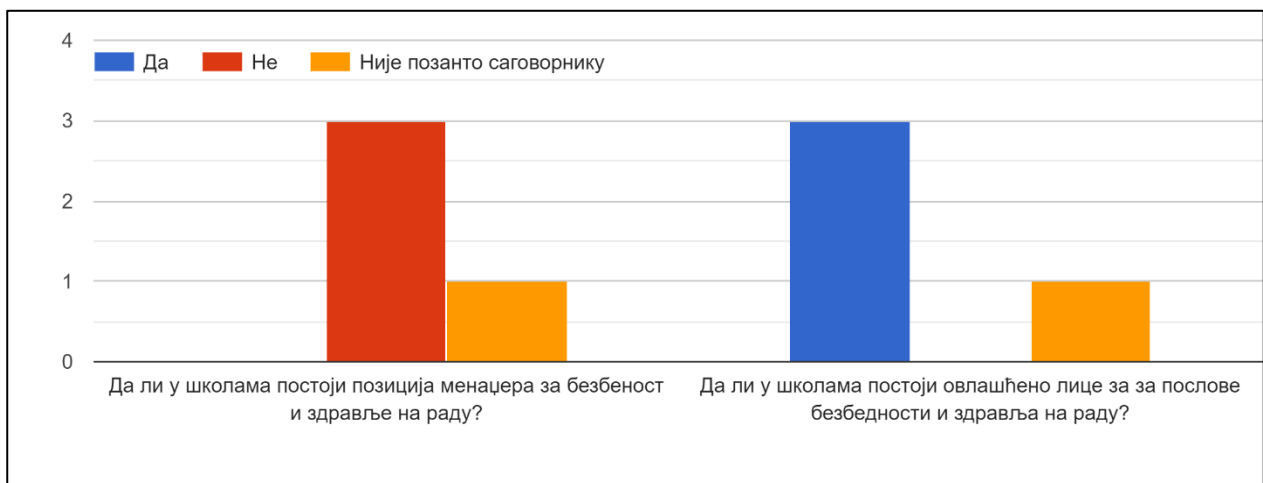
Графикон 17: Приказ резултата интервја са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР1 - Да ли постоји код локалне самоуправе (општине, града) предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама са циљем подизања нивоа знања у овој области?



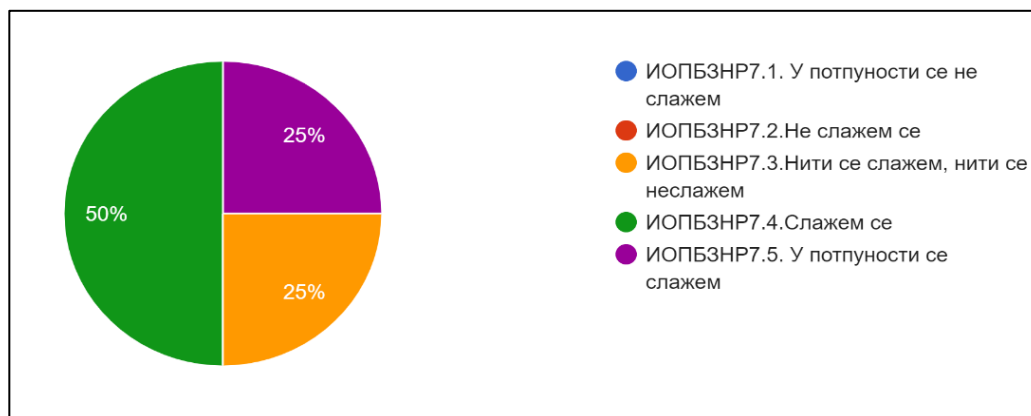
Графикон 18: Приказ резултата интервја са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР2 - Како би сте дефинисали степен примене правила за БЗНР у школама које се налази на Вашој општини/територији надлежности



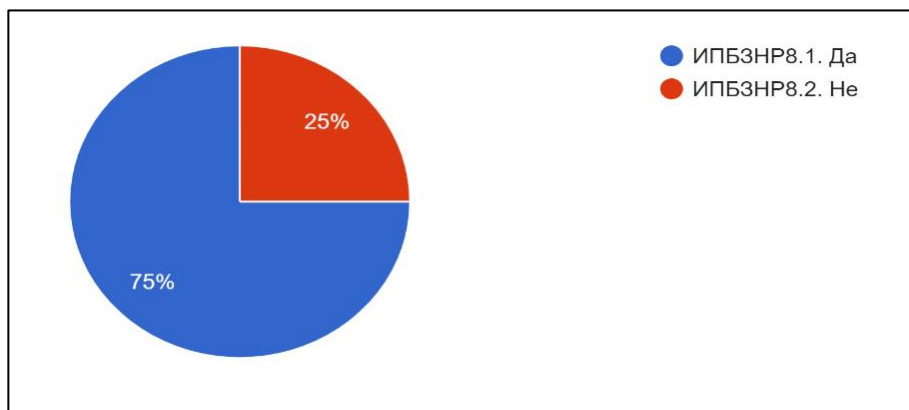
Графикон 19: Приказ резултата интервја са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР4 – Позиција менаџера за БЗНР



Графикон 20: Приказ резултата интервја са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР7 - Познато ми је да у школама које су у мојој надлежности постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.



Графикон 21: Приказ резултата интервја са представницима локалне самоуправе/града – ИПБЗНР8 - Упознат/а сам са тим да школама за које сам задужен постоји развијем сисетм процене ризика?



4. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА И ХИПОТЕЗА ИСТРАЖИВАЊА

4.1. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – АНКЕТА СА ЗАПОСЛЕНИМА У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА

Анкетирање запослених имало је за циљ да процени њихов субјективни доживљај стања безбедности и здравља на раду у школама, перцепцију њихове спремности за реаговање на ризике и претње на радном месту, идентификацију кључних фактора из ове области.

На почетку је дефинисан социо-демографски профил испитаника. Од укупног узорка анкету је попунило 519 испитаника, од чега су 86,3% особе мушког пола, а 13,7% особе женског пола. Нису сви учесници анкетног испитивања дали одговоре на сва питања, те су нека од њих обрађивана на валидним одговорима услед чега се појављују у прегледу резултата Missing System вредности. Према систематизацији радних места у основним школама највиши проценат запослених је на позицији просветних радника, те је тако на анкету највише одговорило запослених на овој позицији, тачније њих 449. Више запослених на позицијама означеним као „остале“ попунило је анкету са територије ван Београда (Београд = 3,4%; ван Београда = 8,6% од укупно анкетираних са те територије), док је мање њих са исте територије одговорило да се налази на месту руководиоца (Београд = 3,4%; ван Београда = 1,9% од укупно анкетираних са те територије). Примања у износу од РСД 60.000, 00 до РСД 80.000, 00 има највише испитаника (61,3%), потом долазе испитаници са примањима до РСД 60.000, 00 (10,6%), а сви остали испитаници су одговорили са су им месечна примања мања од овог износа. Мотивација је битан чинилац понашања запослених и примене мера за безбедан и здрав рад, а износ зараде запослених уз остале услове рада утичу на мотивацију. Испољавање ризика и претњи на радном месту чији резултат су несреће, дешавају се из два разлога. Први разлог су опасне радње, други опасни услови рада. У литератури је описано да све опасне радње произилазе или из немотивисаности (70%), затим неспособности (20%) и на крају незнања (10%). Пре свега утицајем на понашање, тј. мотивацију може се постићи превенција, али и утицајем на повећање знања за управљање ризицима и претњама на радном месту (Микић, Јањић, Савић и Микић, 2021). Претходне студије показују да постоје три најважније радне мотивације наставника основних школа: њихов статус и зарада, постигнуће, међуљудски односи (однос подређени и надређени) (Kongcharoen, Onmek, Jandang, & Wangyisen, 2020).

За процену ризика и претњи на радном месту потребно је анализирати карактеристике радног

места. Радна места запослених у основним школама анализирана су кроз два дела истраживања. Најпре увидом у документацију школе и интервију са представницима школа, а потом кроз одговоре које су давали испитаници током анкете. Можемо почети од тога да ли се зграда школа налазе у близини индикатора ризика, те тако знамо да се према одговорима испитаника 49,5% школа налази у близини река, 5,6% њих се налази у близини клизишта, 12,1% се налази на узвишењу и 3,7% се налази у подручју подложном земљотресу, а 25,6% у својој близини има шуму. Преко 70% школа (73,4%) има до 1000 ученика. Одговори испитаника упућују да су основне школе у просеку изграђене пре 58,55 година, а реновиране у просеку пре 4,67 година. Овај податак је релевантан за сагледавање перцепције запослених, о значају редовног одржавања радног простора у функционалном и безбедном стању. Насупрот овом податку, подаци из секундарне анализе садржаја показују да су школе изграђене у просеку пре 52,58 година (највише њих је изграђено у периоду од 1951. до 1960. године према подацима у евиденцији школе изграђено је 7 школа). Такође, утврдили смо да 40% школа из узорка није никада до сада реновирано, што значи да се није улагало у средства за рад, услове рада, инфраструктуру за реаговање у ванредним ситуацијама и заштитну опрему на раду. Пре више од 30 година реновиране су две школе (према стандардима и правилима која су тада важила), пре 20 година реновирана је једна школа, као и пре 10 година. Свеобухватном анализом одговора анкетираних испитаника и података из архиве школа уочава се разлика у перцепцији запослених о томе када су школе реновиране у циљу унапређења услова рада, изградње инфраструктуре за реаговање на ризике и претње на радном месту, унапређења услова радне околине и тсл., што може указивати на њихову недовољну свест о вероватноћи испољавања ризика на њиховим радним местима. Запослени морају веровати да ће примењене безбедносне мере бити ефикасне и да ће их следити, како они сами тако и послодавац, чак и када оне могу довести до финансијског оптерећења (Bahn, 2013). У случају основних школа анализирани подаци указују да школе не могу да поднесу финансијско оптерећење за унапређење карактеристика радног места.

Услове радне околине, који проистичу из окружења школе на испитиваном узорку, анализирани су према региону коме школе припадају и могу се описати на следећи начин: анализирано је више школа које се налазе у центру насеља у регионима ван територије Београда (312 школа); на узвишењу се налази у Београду 40,2% и ван Београда 6,5% школа, поред река у Београду се налази 12,8% и ван Београда 57,1% школа; на подручју подложном земљотресу је у 4,6% школа у Београду и 3,5% школа ван Београда; у близини шума се већина школа не налази (Београд НЕ = 51,7 %; ван Београда НЕ = 76,5%). Све горе наведене карактеристике радне околине указују на потенцијалне физичко-техничке изворе ризика. Позиција зграде школе у којој се обављају радне активности запослених у школи је важна за процену ризика, али и за дефинисање мера за управљање препознатим ризицима. Удаљеност зграде од реке утиче на примену физичко-техничких мера за одбрану од поплава, док близина шуме утиче на примену мера за заштиту од пожара. Такође, поред поплава и пожара, ванредну ситуацију може изазвати и земљотрес, а у свим овим ситуацијама је важна спремност запослених за реаговање у ванредним ситуацијама.

Само 42,4% запослених је знало тачно да одговори на питање којим законом је уређена област безбедности и здравља на раду. У литератури постоје објашњења да се процес процене ризика и управљања ризицима може користити у многим контекстима, те и за процену на радном месту или за одређену врсту радника на различитим радним местима. Процена ризика може бити усмерена на одређене опасности и штетности на радном месту, радну околину, процену стресора на радном месту, процену претњи по здравље, потребне ресурсе, итд (Menzie, MacDonell & Mumtaz, 2007). Да не зна шта је Акт о процени ризика на радном месту одговорило је 21,2% запослених, док њих 39,9% наводи да није сигурно. Спремност запослених за реаговање на ризике и претње на радном месту почиње од основне обуке запослених за безбедан и здрав рад, током које се запослени упознају са регулативом и

основним документима послодавца из ове области. Наведени проценти имплицирају да руководство школе не улаже довољно у ниво знања запослених, у циљу повећања спремности људског капитала за одговор на ризике и претње.

Више од 40% запослених изражава несигурност по питању да ли им је познато да у школи у којој раде постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи. На исто питање скоро 17% је одговорило да се са тврдњом у потпуности не слаже или не слаже. Развијеност система за процену ризика на нивоу школе није позната за 46,8% запослених, а њих 15% тврди да не знају шта је систем процене ризика. Последице ово може значити да њима није познато ни шта су ризици на радном месту, као ни мере за управљање ризицима. У Закону о безбедности и здрављу на раду (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2005, 2015 и 2017) и правилницима ближе је одређено да је послодавац у обавези да обезбеди сва потребна лична заштитна средства за све запослене. Да им није обезбеђена лична заштитна опрема наводи 17,1% запослених, док је 48,6% њих одговорило да није сигурно. Да се повредило на раду наводи само 8,3% запослених. Запослени су изнели податак да је било кажњавања запослених због непридржавања мера за безбедан и здрав рад (2,9% њих је ово изнело као податак), а он се разликује од мишљења представника школе изнетог током интервјуа (они наводе да није било оваквих случајева). Налази из архивске документације школе потврђује мишљење представника школа да није било кажњених запослених по овом основу.

Са тврдњом да имају могућност преко представника запослених или одбора за безбедност да утичу на услове рада на свом радном месту сагласно је 23,7% (у потпуности је сагласно 4,4%). Испитаници оба пола подједнако се слажу у свим одговорима да ли имају могућност да преко представника запослених или одбора за безбедност утичу на услове рада на свом радном месту. У члану 44. Закона о безбедности и здравља на раду дефинисано је да запослени имају право да изабере представника за безбедност и здравље на раду. Права запослених и представника за безбедност и здравље на раду одређени су чланом 46. истог Закона. Запослени и представник запослених имају права да послодавцу дају предлоге о свим питањима, која се односе на БЗНР, потом да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за управљање ризицима који угрожавају безбедност и здравље запослених, могу захтевати инспекцијске надзоре, као и да присуствују истима. Са друге стране послодавац је дужан да их информира о: налазима инспекције рада и наложеним/ предузетим мерама, извештајима о повредама на раду и професионалним обољењима, предузетим мерама за управљање ризицима и претњама по безбедност и здравље на раду, итд. Истим Законом дефинисане су казнене одредбе за непоштовање овог дела Закона, а обзиром да школе нису имале казне или налазе инспекција по овом основу можемо потврдити да формално постоји именовано лице као представник запослених, али да по одговорима запослених нема суштинску функцију (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2015 и 2017).

Према члану 31. ставу 2. Закона о безбедности и здрављу на раду послодавац је обавезан да видно обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље ради обавештавања и информисања запослених о ризицима, као и о мерама за спречавање или отклањање ризика (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2015 и 2017). Испитаници су током истраживања одговорили у 51,4% случајева да је њихов послодавац обезбедио упутства за безбедан рад, ознаке за безбедан и здрав рад итсл.

Примену правила за безбедност и здравље на раду у већини сегмената подједнако су оценили запослени у свим регионима. Запослени са територије Београда у вишем проценту се уопште не слажу са тврдњом да су обавештени о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад. Такође, запослени у Београду су потврдно у вишем проценту одговорили (Београд = 43,5%; ван Београда = 30,2%) да им је послодавац обезбедио лична заштитна средства, која

су Актом о процени ризика потребна за рад на њиховим радним местима. Запослени ван територије Београда у вишем проценту сматрају да им нису обезбеђена ергономски обликована средства за рад (20,1%) или су се изјанили да им није познато (55,5%). Подједнак проценат запослених са свих региона није био сигуран у одговор на питање *Да ли је Актом о процени ризика на њиховом радно месту процењено да као последица рада може настати професионално обољење*, док је више њих са територије ван Београда дало потврдан одговор на ово питање (Београд =9,5% ; ван Београда =14,4%). Запослени ван Београда у проценту од 11,6% сматрају да им нису обезбеђене адекватне паузе током рада. Испитаници женског пола у вишем проценту сматрају да им нису обезбеђене адекватне паузе за одмор током рада (м=10,8%, ж= 14,5%). Како наводи Недић са сарадницима (Недић, Белкић, Филиповић & Јоцић, 2008) паузе током рада су потребне, као и скраћивање дужине времена проведеног на радном месту ради смањења неповољног утицаја индикатора стреса на ниво стреса код запослених. Кларк (Clarke, 2006) наводи да позитивна безбедносна култура јесте повезана са поштовањем безбедносних прописа, придржавањем безбедносних правила, као и да се учешће у безбедности организације повећава, а повећава се и степен помоћи колегама и промовисања превенције уколико је безбедносна култура развијена.

Вићина испитаника одговорила је да им није познато или да није било земљотреса (одговор Не дало је њих 75%, а да им није познато њих 19,8%) и клизишта (одговор Не дало је њих 89%, а да им није познато њих 9,6%) на њиховим радним местима. Ризици повезани са поплавама од унутрашњих вода испољени су у 9,4% случаја, а од спољашњих и атмосферских вода у 11,2% случаја. Као што смо видели, река је у близини скоро половине школа, те можемо претпоставити да су поплаве у школама од спољашњих вода пре настале од атмосферских падавине а не од изливања река. Анкетирани запослени нису упознати са тим да је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе, а којим би могла бити оштећена и опрема за рад и опрема за заштиту на раду.

Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, ризици и претње на радном месту одређене су преко појмова опасности и штетности (Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, 2015). Опасност која потпада у категорију опасности због карактеристика радног места јесте могућност клизања или спотицања (мокре или клизаве површине). Потврдно на питање да се овај ризик испољио на радном месту одговорило је 30,1% запослених. Опасност од директног додира са деловима електричне инсталације и опреме под напоном у најмањем проценту су испољене на овим радним местима (0,6% запослених је потврдно одговорило на ово питање). На радном месту долазило је до испољавања и ризика везаних за повреде услед инфекције запослених, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту (11,6%). Најмањи утицај има неодговарајуће и/ или недовољне осветљености простора на радном месту, само 0,4% случајева је довело до последица. Ризици и претње које проистичу из психичких и психофизиолошких напора (стрес, монотонија,...) који се узрочно везују за радно место и послове које запослени обавља испољили су се у 15,6% случајева према тврдњама запослених. Из исте категорије су и ризици везани за нефизиолошки положај тела запослених током рада, али су они код ове групе испитаника препознати у 1,5% случајева. Штетни утицаји микроклиме који настају или се појављују у процесу рада на радним местима у основним школама приметни су у 4,1% пута. Сличан ниво испољавања имају претље и ризици повезани са опасним површинама на радном месту, као што су оштри предмети (3,7%). У мањем проценту се на радном месту испољавају последице услед буке и вибрације (1,7% запослених је одговорило потврдно на ово питање), као и услед хемијских штетности, прашине и димова (1,3% запослених је одговорило потврдно на ово питање). Увидом у званичне евиденције основних школа од горе наведених ризика забележено је испољавање ризика из групе спотицања и клизања, а који су имали последице по здравље радника (укупно 33 пута). Три пута је евидентирано испољавање штетних утицаја опасних површина, једном хемијских

штетности и једном је дошло до ризика проузрокованих психичким оптерећењима. Резултати секундарне анализе садржаја говоре да по свим осталим основама, а по горе описаној подели, нема забележених испољених ризика и претњи на радном месту. Током 2021. године укупно се догодило 11.275 повреда на раду у Републици Србији. Од тога 12 повреда са смртним исходом, 1289 тешких повреда на раду, 487 тешких повреда при доласку или одласку са посла и 9.487 лакших повреда. Укупно тешких повреда било је 1301, од чега 3,61% у делатности образовања. Повреде у групи у интелектуални рад (подучавање, обучавање, обрада података....) догодиле су се у 2,69% случајева од укупног броја повреда. У 2021. више су се повређивали запослени мушког пола (68,25%) према подацима Извештаја Управе за безбедност и здравље на раду за 2021. Највећи број повреда на раду догодио се у групи 50 - клизање, спотицање и пад лица 464 повреде (35,66 % свих повреда) према наведеном извештају Управе (Извештај о раду, 2022). Према подацима нашег истраживања као доминантан узрок повреде на раду у основним школама наводи се спотицање и клизање, што је и доминантни узрок свих повреда у Републици Србији. Можемо закључити да запослени нису довољно упознати да је испољавање ризика и/или њихових индикатора потребно пријавити овлашћеном лицу за послове безбедности и здравља на раду у основној школи, те да је то разлог испољавања ове разлике у подацима из евиденција и перцепције запослених. Такође, узрок тога може бити недовољна упућеност запослених у то шта све представља претњу и ризик по њихову безбедност и здравље на радном месту, тј. шта су све опасности и штетности на радном месту. Велика студија спроведена у Великој Британији која је проучавала резултате имплементације система OHS MS показује јасан тренд опадања како по броју незгода на раду тако и по стопи у предузећима где је систем имплементиран. Овај тренд је забележен у 90% узорка (Large business case studies, 2021). Карактеристике и уређеност радног места и радне околине играју значајну улогу у превенцији и спречавању повреда на раду. Све се више увиђа да се мора примењивати мултидисциплинарни приступ дизајну радног места уз интеграцију механизма за превенцију (Genaidy, Salem, Karwowski, Paez, & Tuncel, 2007). Барам (Baram, 2009) сматра да се опосности на радном месту морају решавати путем закона, прописа, кодекса понашања компаније и добровољне самодисциплине запослених.

Иако је акценат истраживања био на испитивању физичко-техничких ризика у школама, током истраживања се као посебан сегмент издвојио део са социо-психолошких ризицима. Резултати истраживања указују да је повишен ниво ризика од криминалног деловања интерних субјеката (корупција, мобинг, физичко насиље, уношење оружја и експлозивних направа). Потом према одговорима анкетираних запослених ризици од интерперсоналних конфликта (ученик - ученик, наставник - ученик, наставник - родитељ) је присутнији него ранијих година. Одговори испитаника у којима су појашњавали своје одговоре указују нам да се у основним школама испољава ризик од електронске клевете и виртуелног озлоглашавања индивидуа и/или институције. Такође, тренутни примери из радне праксе основних школа потврђују овај закључак. Израженост социо-психолошких ризика на радном месту објашњавамо кроз анализу скале стреса на радном месту, упитника за одређивање школске климе и одређивање индекса радне способности. Карактеристике рада које запослени доживљава неповољним по своје психофизичко, физичко или опште здравље можемо назвати психосоцијалним ризицима (Завалић, 2015).

Упитник је садржао 13 стресора на које су испитаници давали одговор, тако што су обележили ниво стреса који описана ситуација изазива код њих на скали од 0 до 10. Друге студије сугеришу да постоји шест категорија стресора на радном месту и да су све оне за последицу имају лоше здравље запослених. То су категорије: преоптерећеност послом и убрзан темпо рада; конфликт улога (двосмисленост улога и сукоб између улога); брига о каријери (несигурност посла, страх од застарелости посла и недостатак развоја каријере); временски распоред рада (сменски рад и рад ноћу); лоши међуљудски односи (недостатак подршке од руководиоца, агресија на радном месту, мобинг); недостатак контроле током рада; преширока

аутономије током рада (Kelloway & Day, 2005). Упоредном анализом са делом упитника за запослене у нашем истраживању можемо закључити да се испитивани стресори подударају у четири дела. То су делови: превелико оптерећење обавезама током радног дана – преоптерећеност послом; организација рада и радног времена – сменски рад и рад ноћу; окружење у коме се одвија рад није подржавајуће – недостатак подршке од руководиоца; неизвеснот након промене радног места – брига о каријери. У претходно спроведеним студијама резултати су показали да фактори радне околине, међуљудски односи (руководилац – подређени), оптерећеност послом, прековремени и тежак рад, највише изазивају стрес код наставника у основним школама. Просечан ниво стреса наставника основних школа био је у распону од 2,10–3,14 према подацима исте студије (Kongcharoen et al., 2020).

Приближно 15% запослених градирало је ниво слагања са тврдњом *да се не осећа безбедно на радном месту* у горењем делу скале од оцене шест до оцене десет. Како се наводи у литератури јасно је да сама безбедност није сигурна, односно да је увек неизвесна (Jarr & Kusche, 2008). За запослене на радним местима у основним школама најстреснија је ситуација губитка године радно стажа (39,3% њих је обележило ову тврдњу у њеном горњем делу). Ова тврдња у 15% случајева обележена је оценом 10, а оценом 8 у 10% случајева. Следећа највиша оцена на скали, испољава се у 13,1% процената од свих стресора и израчуната је код стресора неизвеснот након промене радног места/ радног окружења. Такође, можемо закључити да стресор који је описан као превелико оптерећење обавезама током радног дана / смене изазива висок ниво стреса код запослених (оцена 8 = 10%; оцена 9 = 6,7%; оцена 10 = 10,4%).

Стресна ситуација за 149 запослених јесте неадекватно понашање менаџера и руководиоца виших нивоа према њима (оценом десет као стресну ову ситуацију оценило је 39 запослених, док је њих 25 дало оцену 9, а њих 33 оцену 8).

Стресор као што је брига запослених да ли су одговорили свим захтевима радног места може се рећи да изазива стрес код 35,1% запослених који су одговорили на ово питање. У сличном проценту (37,7%) стрес код запослених изазива обављање административних послова на радном месту (креирање извештаја, уписивање оцена, евиденције у дневнику, распореди рада,...).

72% испитаника је кумулативно на скали од нивоа оцене 1 до нивоа 5 указало да не доступност материја, видео материјала и слично за припрему за рад на радном месту код њих не узрокује стрес. На овој скали само 5,8% запослених је овај исти стресор оценио оценом 10.

На скали од оцене шест до оцене десет, стресор под називом *Неодговарајућа комуникација и подршка од стране виших органа школе као институције (синдиката, Министарства,...)* обележило је 30,3% испитаника. Укупан скор одговора на тврдњу да стрес код њих изазива окружење у коме се одвија рад а које није подржавајуће за запосленог у проценту од 74,2% налази се у доњем делу скале (до оцене 1 до оцене 5).

Стресор на радном месту у основним школама може бити и организација рада и радног времена од стране послодавца. Са овим ставом се у вишем интезитету скале слаже 28,8% испитаника (оцену десет дало је 5,6% анкетираних). Оцене интезитета од један до пет на скали за стресот ССТ2 - Процена рада и радног учинка од стране претпостављеног дало је 68,9% запослених, међутим у односу на друге стресоре и овај стресор има израженију оцену 10 у горењем делу скале (6,9%).

Захтев за савршено извођење вештина везаних за рад са ученицима у највишем степену стрес изазива код 4,4% испитаника. Закључак истраживања јесте да нема описане стресне ситуације која није изазвала стрес ни код једног запосленог који је учествовао у

истраживању. Према статистичким подацима током 2021/2022. у Великој Британији од стреса на послу, депресије или анксиозности боловало је 914.000 запослених (Annual health and safety statistics 2021/22, 2022).

У анкетном упитнику наведено је 19 механизма одбране од стреса. Као најчешћи механизам одбране испитаници су обележили јесте подршка породице (93,3%), потом долазе разговор са пријатељима (89,4%), релакасција (88,1%) и слушање музике (80,9%). Послодавци који се брину о својим запосленима морају планирати и спроводити организационе мере за спречавање и смањивање радног стреса (Кулић et al, 2016). Како наводи Савић (Savic, 2015), одговорнији менаџерски систем и побољшан систем обезбеђивања здравља кроз примену терцијалних мера би требало да смање утицај стреса на запослене.

Више у од половине испитаника као механизам одговора на стресну ситуацију примењује интензивну физичку активност (64,5%), као и дружење и изласке са пријатељима (њих 69,0%). Гледање телевизије и коришћење интернета користи се као механизам одговора на стрес на радном месту у приближно истом проценту (54,9 %, 65,1%).

Забрињава чињеница да 64,% запослених наводи да не тражи стручну помоћ психолога или другог релевантног лица које му може помоћи у борби са стресом. Док окретање молитви, религији и вери, као механизму суочавања са стресом примењује приближно исти број запослених (47,0%), колико и не примењује овај механизам (45,9%). Викањем и свађањем са особама у околони на радном месту на стрес одговара само 17,7% испитаника. Њих 53,9% је одговорило да као механизам одговора на стрес не примењује спавање, а само њих 31% на стрес на радном месту одговара плакањем.

Коришћење алкохола као механизам одговора на стрес користи 5,2% запослених који су учествовали у анкетном истраживању, а 22,7% користи цигарете, потом коришћењу седатива (таблета за смирење) прибегава 13,9% испитаника. Када је под стресом на радном месту 75,9% испитаника чита књиге и часописе и на тај начин остварује свој механизам одговора на стрес на радном месту. У минималном нивоу се користи дрога као механизам одговора на стрес на радном месту (1,5%).

Перцепција и реакција на стресну ситуацију, као и начин на који се особа суочава са стресним догађајима, може довести до хипертензија, метаболичких промена, емоционалних промена или одуговлачења. Ови симптоми се могу сврстати у три групе: физички, ментални и бихејвиорални (Cooper et al., 2001).

Ризици који произилазе из карактеристика организације се односе на међуљудске односе, а евидентирано је да 22,2% запослених који су одговорили да или они сами или њихове колеге били су суочени са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика. Такође, њих 28,7% је изјавило да је неко од запослених био изожен насиљу од стране родитеља ученика. Да су препознали мобинг као индикатор ризика на радном месту одговорило је 63 запослених (12,1%), с обзиром на важеће прописе и стандарде можемо закључити да је ово висок ниво препознатог мобинга. У литератури се наводи да је раније насиље било уско дефинисано, односно да је обухватало само физичко насиље. Касније почиње повезивање насиља са радним активностима, те се дефиниције проширују и на друге облике насиља. Дефиниције насиља почињу добијати довољно широк облик да могу да изразе све комплексности овог проблема (Бојовић и Ћировић, 2020). Насиље је одређено и дефиницијом у Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије (2010). Ова дефиниција препознаје утицај насиља на здравље запослених, али и на погоршавање услова рада.

У доступној литератури аутори наводе да су са насиљем на радном месту (међуљудски односи запослених) повезани за високим когнитивним захтевима на радном месту (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuypere, 2009), а како је само 3,7% запослених оценило као лошу (и много лошију о просека) своју тренутну радну способност у односу према психичким захтевима посла, вероватноћа испољавања овог типа насиља је минимална. Шнап и сарадници (Schnapp et al., 2016) указују да недостатак казни за починиоце насиља, недостатак организационе подршке у смислу безбедносних прописа и обуке запослених може довести до недовољног пријављивања инцидената физичкох и психичког насиља ка запосленима у основним школама.

Само 11 запослених се изјаснило да би волело да ради у другој школи, а њих 164 се у потпуности слаже са тврдњом да осећа као део основне школе у којој ради. Ови подаци наводе на то да можемо сматрати да имају довољан ниво посвећености из које се може изградити мотивација за едукацију и боље управљање безбедношћу и здрављем на раду. Већи број испитаника сматра да је њихова радна околина чиста (слажем се= 45,9%, у потпуности се слажем= 25%). У сличној прерасподели подељени су и одговори везано за тврдњу да ли се осећају безбедно у згради основне школе у којој раде, где је већина одговорила потврдно (слажем се= 49,1%, у потпуности се слажем= 28,3%). Моје колеге и ја бринемо о безбедности и здрављу свих ученика у нашој школи 86,1% запослених се у потпуности слаже односно слаже са наведеном тврдњом. Сходно томе, можемо употпунити став о хипотези да је школа специфична радна околина. Веће стопе повреда на раду и лоших испода болести запослених су примећене код нестандартних радних околина (Benavides et al., 2006; Asfaw, Pana-Cryan & Rosa, 2012). Упоредно посматрање одговора испитаника према региону у делу упитника посвећеном испитивању школске климе показује да су сви одговори независно од региона у једнакој дистрибуцији. Запослени у Београду и ван Београда школску климу оцењују на исти начин. Своју радну способност сви запослени у свим регионима оцењују на приближан начин, те овде такође нема разлике између региона.

Закон о безбедности и здрављу на раду у члану 15. дефинише да је послодавац дужан да обезбеди одговарајуће оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад. Такође, у трећем делу трећег поглавља овог Закона дате су ближе одредбе о обуци запослених на радном месту. Па је тако одређено да се обука мора обавити приликом: заснивања радног односа, премештања на друге послове, код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад. Јасно је дефинисано да послодавац мора да запосленог током обуке за БЗНР да упозна са свим врстама ризика и претњи на његовом радном месту, као и о мерама за управљање ризицима, а у складу са актом о процени ризика. Члан 28. овог Закона дефинише да послодавац мора донети програм за оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, а оспособљавање у односу на карактеристике радног места мора обављати теоријски и практично. Одређено је да послодавац мора вршити проверу оспособљености запосленог (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2015 и 2017). Да су приликом успостављања радног односа имали обуку за безбедан и здрав рад на радном месту одговорило је само 24,1% запослених, док је њих 29,5% одговорило да није имало обуку. Постоји проценат оних запослених који нису прошли обуку због тога што није била обавезујућа (13,5%), те и део оних који не може да се сети да ли је имао обуку или не (30,6%). Учесталост одржавања обука према резултатима анкете креће се на скали од понекад (43,5%), преко веома ретко (23,5%) до никада (14,6%). Према резултатима истраживања које је раније рађено у Канади, наводи се да је само 12% жена и 16% мушкараца прошло обуку о безбедности и здрављу на раду у првој години рада (односно само један од пет канадских запослених). Исто истраживање наводи да су већу вероватноћу да похађају обуку имали новозапослени, од оних који имају пет и више година радног стажа (Smith & Mustard, 2007). У нашем истраживању запослени са пет и више година радног стажа прошли су обуку у 24,65% случајева, а испод пет година радног стажа у 7,8% случајева. Озкесер (Ozkeser, 2019) резултатима свог истраживања потврђује да постоји

позитивна и веома висока зависност између обуке запослених и нивоа мотивације на радном месту. Преко половине испитаника (58%) квалитет обуке за безбедан и здрав рад у својој школи оценило је као просечно. Са тврдњом да обуке запослених за безбедан и здрав рад су неопходне за сваку како би се утицало на степен спремности запослених да одговоре на ризике и претње на радном месту сагласно је 305 запослених (односно њих 58,7%). Да узме учешће у програмима едукације организованих од стране локалне самоуправе или/и других државних органа на тему безбедности и здравља на раду није имало прилику 69,9% испитаника. Равномерна је дисперзија одговора између запослених у Београду и ван Београда, који се односе на одржавање обуке запослених за БЗНР, учесталост одржавања обука, нивоа оцена квалитета обуке, али и свим другим питањима по овом основу.

Дискусија резултата према полу испитаника – Анкета запослених

У основним школама које су чиниле узорак испитивања, највећи број запослених чине особе мушког пола са завршеним факултетом (287 особа мушког пола има завршен факултет, а 43 особе женског пола). Такође, у школи је запослено више мушкараца него жена (м=448; ж=71). Дисперзија запослених према полу по регионима (Београд, Војводина, Јужна и источна Србија, Шумадија и западна Србија) је равномерна.

У градским подручјима ангажовано је више особа женског пола на радним местима у школи (м=73,4% ж=81,4%), док је више особа мушког пола у сталном радном односу. Тачно на питање којим Законом је уређена област безбедности и здравља на раду дало је више мушкараца него жена. Особе женског пола су у вишем проценту изјавиле да је њихово радно место са повећаним ризиком (ж=27,1%, м= 22,4%). Особе мушког пола су више сагласне са тврдњом „Обавештен/а сам о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад“ (м=44,4%, ж= 33,3%). Заниљив је податак да је 238 особа мушког пола изјавило да се слаже са претходном тврдњом, али постоји група од 149 испитаника мушког пола који су навели да нису обавештени о овим правилима никада од почетка рада у школи.

Испитаници оба пола су подједнако потврдно одговорили на питање да им је познато шта је ергономија радног места. На радном месту су се више повређивали мушкарци од жена (м=35, ж=8), према изјавама у анкетном упитнику. Већи проценат особа женског пола (ж=40,6%, м=29,9%) изнео је став да не зна шта представља професионално обољење. На питање: „Да ли сте упознати са превентивним мерама које ваш послодавац предузима на нивоу основне школе у којој сте запослени за смањење повреда на раду?“ потврдан одговор је дало више особа мушког пола (42,9% свих анкетираних особа мушког пола).

Процентуално посматрано подједнак број испитаника оба пола наводи да су имали обуку за безбедан и здрав рад приликом запослења (м=24,9%, ж=23,2%), међутим укупно гледано то је недовољан проценат запослених који су оспособљени за безбедан и здрав рад да би у целини запослени били спремни за реаговање на ризике и претње на радном месту. Према исказаном мишљењу обуке запослених се најчешће одржавају понедак, а више је особа мушког пола изнело ту тврдњу (м=200, ж=26). Мушкарци су у вишем процентру (64,7%) оценили ниво обуке као просечан, док се код осталих тврдњи и мушкарци и жене дали исти проценат одговора.

На питање из дела школске климе које се односило на чистоћу школе, подједнак број особа оба пола је дао одговоре на скали од *потпуно се слажем* до *уопште се не слажем*. Мушкарци су у вишем проценту сагласни са тврдњом да колеге једни другима помажу (м=53,0%, ж=44,9%), док си жене у вишем проценту у потпуности сагласне (ж=31,9%, м=24,7%). Да се не осећају као део основне школе у којој раде у потпуности се не слаже више мушкараца (м=3,9%, ж=0,0%), а више жена се не слаже са овом тврдњом (м=1,8 %, ж= 8,7%). Укупно

гледано жене у вишем проценту нису сагласне са овом тврдњом, али мушкарци се са истом не слажу и вишем степену).

Жене су за скоро 10% више навеле да их болест или повреда не омета у извођењу посла (м=38,9 %, ж= 49,3%). Своју тренутну радну способност у односу на физичке захтеве посла испитаници оба пола подједнако оцењују по скали одговора, као и код психичких захтева. Особе мушког пола више користе одсуства са послу по основу боловања (њих 66 понекад, а често њих 15). Када посматрамо према процентуалној распоређености жене више уживају у својим радним активностима, њих 56,6% је изјавило да често ужива(а мушкарци 42,4% од особа мушког пола у посматарном узорку), док њих 18,8% сматра да веома често ужива у свом послу.

Код свих питања одговори испитаника показују одређени степен реазлике у односу на пол испитаника. Сходно томе, закључак је да пол може бити значајна детерминанта за систем процене ризика и претњи на радном месту, као и за примену превентивних мера.

4.1.1. Дискусија резултата – Анкета са запосленима - Chi-Square Tests

Анализу добијених резултата упитника, тј. анкете са запосленима можемо урадити посматрањем резултата Chi-Square Testsa. Поређење испитаника према полу у нашем узорку запослених особа, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 26,337$; $p < 0,01$), практично је однос мушкараца према женама био 6:1. Статистички значајна разлика ($\chi^2 = 21,043$; $p < 0,01$) постоји и према нивоу образовања, а последица далеко већег броја особа са завршеним факултетом у нашем узорку (око 85%) у односу на остале ниже степене завршеног образовања. Поређење испитаника према географском региону у коме раде у нашем узорку запослених особа, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 9,162$; $p < 0,01$), а она је последица већег броја особа које раде на територији Војводине и јужне Србије у односу на остале регионе (око 60%). Испитанике смо посматрли и према типу насеља у коме раде у нашем узорку. Такође, и овде постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 29,671$; $p < 0,01$), а она је последица далеко већег броја особа које раде у градској средини у односу на остале, а нарочито сеоску средину (око 75% је у градским школама).

Према типу посла који запослени у школи обављају разлика је била статистилки високо значајна ($\chi^2 = 30,281$; $p < 0,01$). Далеко је већи број особа које раде у сталном радном односу у односу на остале типове посла (око 79% је стално запослено у школама). Већина испитаника ради као просветни радник у односу на остале нивое посла (око 87% су просветни радници у школама), што је изражено као статистички значајно ($\chi^2 = 32,607$; $p < 0,01$) у нашем истраживању. Поређење испитаника према типу и начину становања у узорку запослених особа, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 16,042$; $p < 0,01$), а она је последица већег броја особа које живе са партнером у свом стану у односу на остале типове становања (око 57% су просветни радници који станују са партнером у свом стану). Најмање је било самаца који живе у изнајмљеним становима.

Поређење испитаника према карактеристикама радног места у школи које се односи на близину реке у односу на школу, показало је да не постоји статистички значајна разлика ($\chi^2 = 1,827$; $p > 0,05$). Приближно једнак број особа ради у школама које су или близу реке или далеко од исте. Уколико поредимо одговоре испитаника према карактеристикама радног места, 84% испитаника раде у школама које су далеко од потенцијалних клизишта, што указује да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 33,917$; $p < 0,01$). Поређење испитаника према карактеристикама радног места у школи које се односи на близину исте подручју подложном потресима, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 21,492$; $p < 0,01$), а она је последица већег броја испитаника који раде у школама које

нису у близини подручја подложног потресима (70%). Постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 23,879$; $p < 0,01$) према карактеристикама радног места у школи које се односи на близину исте центру насељеног места. Већи је број испитаника који раде у школама које су у близини центра насеља (73%). Питање везано за близину школе подручју богатог шумом показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 23,826$; $p < 0,01$), а она је последица већег броја испитаника који раде у школама које нису у близини подручја богатог зеленилом и шумом (72%).

Према карактеристикама радног места у школи које се односи на временски период у годинама које су прошле од када је изграђена иста, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 16,168$; $p < 0,01$), а она је последица чињенице да већи број испитаника ради у школама које су изграђене пре 50 и више година (87%). Поређење испитаника према карактеристикама радног места у школи које се односи на временски период у годинама које су прошле од када је последњи пут реновирана иста, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 18,227$; $p < 0,01$), а она је последица већег броја испитаника које раде у школама које су реновиране пре 5 и мање година (81%). Дакле, за разлику од датума изградње школа који је био углавном пре 50 и више година, реновирања су рађена ралетивно скоро, углавном у последњих 5 година.

Поређење испитаника према карактеристикама радног места у школи које се односи на број ученика који похађа исту, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 14,009$; $p < 0,01$), а она је последица већег броја испитаника који раде у школама које имају до 1000 ученика (74%). Већи број испитаника раде у школама које имају корисне површине веће од 1000м² (80%), а на шта нам указује статистички значајна разлика која се појављује код овог питања ($\chi^2 = 7,168$; $p < 0,05$). Изузетно мало школа имало је корисну површину мању од 100м² (0,8%).

Статистички значајне разлике забележене су и код питања које се односе на испољавање ризика на радним местима. Поређењем одговора испитаника према карактеристикама радног места и ризика на истом, у школи које се односи на раније регистроване земљотресе у близини исте, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 24,447$; $p < 0,01$), а она је последица већег броја испитаника који раде у школама које нису биле изложене земљотресу у претходном периоду (75%). Поређење испитаника према карактеристикама радног места и ризика на истом, у школи које се односи на раније регистроване случајеве клизишта којима је школа била изложена, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 48,901$; $p < 0,01$), а она је последица далеко већег броја испитаника који раде у школама које нису биле изложене активном клизишту у претходном периоду (89%). Велики број школа (71%) није био изложен поплавама изазваних атмосферским падавинама, што је последица забележене високе статистичке значајности код овог питања ($\chi^2 = 22,874$; $p < 0,01$). Такође, питање везано за поплаве изазване канализационим (унутрашњим) водама којима је школа била изложена, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 19,058$; $p < 0,01$) – (школе које нису биле изложене поплавама од канализационих вода у претходном периоду - 65%). Поређење испитаника према карактеристикама радног места у школи, које се односи на раније регистроване случајеве пожара којима је иста била изложена, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 47,128$; $p < 0,01$), а она је последица далеко већег броја испитаника који раде у школама које нису биле изложене пожарима у претходном периоду (94%).

Раније регистровани случајеви мобинга према запосленима, указују да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 16,263$; $p < 0,01$), а 66% испитаника раде у школама у којима нису били регистровани случајеви мобинга запослених у претходном периоду. Такође, висок проценат запослених у претходном периоду (51%) ради у школама у којима није било

забележених случајева насиља од стране ученика над запосленима (испољена је статистички високо значајна разлика $\chi^2 = 13,774$; $p < 0,01$). Висока и статистички значајна разлика ($\chi^2 = 11,054$; $p < 0,01$) испољена је и код питања које се односи на раније регистроване случајеве насиља од стране родитеља ученика над запосленим лицима у школама. Далеко је већи број испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви насиља родитеља ученика над запосленима у претходном периоду (43%). Ипак, требало би напоменути да чак 29% анкетираних зна за случајеве насиља родитеља ученика над запосленим лицима у школама.

Поређење испитаника према карактеристикама радног места у школи које се односи на раније регистроване случајеве вандализма, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе, показало је да не постоји статистички значајна разлика ($\chi^2 = 0,458$; $p > 0,05$), а она је последица приближно једног броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви вандализма и пљачке имовине у претходном периоду или им такав случај није познат (око 50%).

Анализом одговора на питање које се односи на раније регистроване случајеве повреде запослених на радном месту, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 12,729$; $p < 0,01$). Она је настала због већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда запослених на радном месту у претходном периоду (51%). Ипак, требало би напоменути да чак 30% анкетираних зна за случајеве повреда запослених које су настале на радном месту (у школи). Статистички значајне разлике јављају се и код питања која испитује начуне и узроке повређивања, па је тако забележено следће:

- повреда оштрим предметима запослених на радном месту ($\chi^2 = 25,058$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда запослених оштрим предметима на радном месту у претходном периоду (78%).
- повреда струјом запослених на радном месту ($\chi^2 = 36,118$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда струјом на радном месту у претходном периоду (88%).
- повреда хемијским агенсима запослених на радном месту ($\chi^2 = 35,742$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда хемијским агенсима на радном месту у претходном периоду (87%).
- повреда буком или вибрацијама као агенсима код запослених на радном месту ($\chi^2 = 35,047$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда буком или вибрацијама као агенсима на радном месту у претходном периоду (87%).
- повреда насталих дејством микроклиме као агенса код запослених на радном месту ($\chi^2 = 26,162$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда насталих дејством микроклиме као агенса на радном месту у претходном периоду (79%).
- повреда насталих дејством неодговарајућег светла као агенса код запослених на радном месту ($\chi^2 = 36,161$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда насталих дејством неодговарајућег светла као агенса на радном месту у претходном периоду (79%).
- повреда насталих дејством нефизиолошког положаја тела код запослених на радном месту ($\chi^2 = 34,058$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима нису били регистровани случајеви повреда насталих због нефизиолошког положаја тела на радном месту у претходном периоду (82%).
- повреда насталих дејством стреса као агенса код запослених на радном месту ($\chi^2 = 16,196$; $p < 0,01$), последица је већег броја испитаника који раде у школама у којима

нису били регистровани случајеви повреда насталих због дејства стреса на радном месту у претходном периоду (59%). Требало би напоменути да је код приближно 16% испитаника у школама стрес био узрок повреда.

Поређење испитаника према познавању закона и правила везаних за безбедност на радном месту у школи у првом питању где су одговарали на питање ПБЗНР1, показало је да постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 10,238$; $p < 0,01$). Она је последица приближно једнаког броја испитаника који раде у школама и који су одговорили да је закон који уређује права и обавезе запослених у области безбедности и здравља на раду Закон о безбедности и здрављу на раду односно Закон о заштити на раду. Најмањи број запослених је одговорио да је у питању Закон о заштити запослених (око 8%). Поређење испитаника према познавању закона и правила везаних за безбедност на радном месту у школи у првом питању где су одговарали на питање ПБЗНР2, показало је да постоји статистички значајна разлика ($\chi^2 = 7,116$; $p < 0,05$). Она је последица приближно једнаког броја испитаника који раде у школама који су одговорили да знају односно не знају шта је Акт о процени ризика на радном месту, а приближно исти број није тачно сигуран да зна. У односн у на одговоре на питање ПБЗНР3 постоји статистички високо значајна разлика ($\chi^2 = 12,388$; $p < 0,01$). То нам указује на то да је приближно једнаког броја испитаника који раде у школама који су одговорили да њихово радно место није место са повећаним ризиком. Најмањи број запослених је одговорио да није сигуран или да радно место на коме раде јесте место са повећаним ризиком (око 23%).

4.2. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – СЕКУНДАРНА АНАЛИЗА САДРЖАЈА ДОКУМЕНТА ШКОЛЕ

Основне школе које су чиниле узорак истраживања распоређене су у различитим типовима насеља. У градском насељу налази се 9 школа, 9 у приградском, а једна школа је на селу. Просечна квадратура основне школе износи 4616,40 м². Школе ван територије Београда су у просеку са мањом квадратуром. Број ученика просечно по школи у Београду износи 966,13 ученика, а ван Београда 776,75 ученика. У основним школама у Београду просечно је радно ангажовано 89,5 запослених, а у школама ван Београда 81,25 запослених.

Резултати теренског истраживања показују да само 10% школа има посебно предвиђена наменска средства за безбедност и здравље на раду у својим плановима и буџетима. Добар пример из праксе, којим се обезбеђују средства која се улажу у услове радне околине, има једна школа, а која вишак својих просторија издаје за спортске активности другим лицима. Одређени број школа ван територије Београда добија средства за финансирање агенција за безбедност и здравље на радном месту и против-пожарну заштиту од локалне самоуправе.

Непосредним увидом у архивску документацију основних школа можемо закључити да је делимично рађено на провери услова радне средине у складу са прописима. У школама у којима је посао безбедности и здравља на раду пренет на агенције које пружају услуге из ове области мерења електричних инсталација су већином урађена, док се мерење нивоа буке, вибрација, осветљења и друго ретко налазило у склопу документације. Остала основна документа из области безбедности и здравља на раду, приближно подједнако су израђена и постоје у основним школама без обзира на регион у коме се налазе. Једна школа из узорка са територије Београда није имала у тренутку теренског истраживања одлуку о именовању одговорног лица за послове безбедности и здравља на раду, као ни правилник о процени ризика на радном месту. Стратегија безбедности и здравља на раду, као кровни документ у области безбедности и здравља на раду у организацији, донет је у 15% школа. Стратегија опредељује правце деловања, у овом случају основних школа, ка унапређењу процеса и стања у области безбедности и здравља на раду.

Ажурирање основне документације у области безбедности и здравља на раду није чест процес у основним школама. Закључак на основу архивске документације основних школа јесте да се ова документа ажурирају у циклусима од три до пет година. Правилници о безбедности и здрављу на раду тренутно су ажурирани највише пре две године (њих 25%) и четири године (њих 25%), а потом пре пет година (њих 20%). Правилници о процени ризика на радном месту су у највишем проценту ажурирани пре пет година (њих 30%). Одлуке о именовану одговорних лица за ове послове старе су преко четири године у 60% случајева (од чега половина преко пет година). Закон о безбедности и здрављу на раду дефинише да је послодавац дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве нових или/и промене нивоа постојећих ризика, промена у радној средини и промене радног процеса. Такође, поред акта о процени ризика дужан је да промени све друге повезане интерне акте којима се уређује област безбедности и здравља на раду. Законом су предвиђене и санкције за послодавца уколико се не придржава ових прописа (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2015). Правилник о безбедности и здрављу на раду, као основни документ према Закону (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2015 и 2017), оцењен је у односу на његов квалитет (садржину, обим, ширину примене, итсл) као лош у 40% случајева, док је у 50% случајева оцењен као задовољавајући. Овај документ је квалитетније урађен у основним школама у Београду. Оцене квалитета Правилника о процени ризика на радном месту крећу се од *лош* (45%) до *задовољавајући* (50%), док 5% школа није имало овај документ те нисмо могли да оценимо квалитет. Садржај тестова за проверу знања запослених према процени задовољава квалитет у 65% школа, док је у 5% школа доброг квалитета.

Упутства за безбедан и здрав рад нису постаљена у 10% школа, што отежава превентивно управљање ризицима и претњама на радном месту. Уколико упоредимо потребан ниво квалитета ових ознака и упутстава са међународним стандардима закључујемо да су она у 30% школа оцењена као лоша, и то у вишем проценту у Београду (Београд= 37,5%; ван Београда= 25%). У литератури је описано да су ознаке и упутства за безбедан и здрав рад на радном месту ефикасни у контроли опасности на радном месту. Истраживање показује да је укупна перцепција безбедносних знакова у проучаваним узорцима била ниска и да је неколико знакова заиста достигло границе перцепције (69,22% са стандардном девијацијом од 20,32%). Едукацијом запослених о ознака и упутствима за безбедан и здрав рад може се повећати учинковитост смерница које они дају запосленима у радном простору (Davoudian-Talab, Meshkani, Mofidi, & Mollakazemiha, 2013).

У 85% недостају Правилници прве помоћи у основним школама, којима је потребно уредити примену како превентивних тако и репресивних мера за заштиту здравља запослених на радним местима. Мањи број основних школа из узорка поседује израђене и имплементиране правилнике из области безбедности и здравља на раду који ближе одређују уже области (нпр. Правилник за рад са рачунаром,...). Представници школа су током интервјуа посебно истицали промену до које је последњих година дошло на радним местима просветних радника, а то је да сви сада као основно средство рада користе рачунаре (стабилне или преносиве), као и да су табле постале електронске. Већина интервјуисаних сматра да то додатно утиче на здравље запослених, али да немају ресурса како би иницирали примену заштитних мера. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад са екраном дефинише да су екрани између осталог и преносиви рачунарски системи који се не користе стално на радном месту. Према одредбама овог правилника послодавац је обавезан да: изврши процену ризика од настанка оштећења чула вида и физичких и психофизиолошких оштећења здравља; обезбеди обавезан и сталан преглед чула вида; поред осталих спроведе и организационе мере, односно да запосленима обезбеди одговарајуће паузе или промену радних активности које смањују обим рада са екраном; и друго (Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад са екраном, 2019).

Постоји јасно дефинисано описом посла лица за безбедност и здравље на раду које послове обавља, а овлашћено лице је именовано у 95% школа, у просеку пре више од четири године. Позиције менаџера за послове безбедности и здравља на раду нису успостављене у основним школама. Особа одговорна за безбедност и здравље на раду извештава управљачко тело школе о плановима рада, плановима развоја система БЗНР, реализованим активностима у циљу заштите људског капитала најчешће према потреби на седницама управе школе (у 57,1% случаја). Извештај се подноси у 55,6% случајева писаним путем. Инспекцијски надзори и контроле из ове области извршени су у 55% школа, али не постоји документација о негативним налазима контроле и изнетим санкцијама ка школама о непоштовању правила из ове области.

Већина школа не поседује у својим архивама материјале за едукацију и обуку запослених из области безбедности и здравља на раду, ни за основну обуку, као ни за обуку за прву помоћ, управљање ризицима, управљање стресом на радном месту, итд. Подједнак проценат школа у Београду (25% од свих школа у Београду) и ван Београда (25% њих) није имало документ Правилник за обуку запослених на радном месту. Тестови о провери знања запослених након обуке недостајали су само у школама у Београду (12,5%) и у истом проценту недостају и записници са одржаних обука. Сагледавањем ових резултата може се извести закључак да 12,5% школа није спровело обуку запослених и тестирање. Непосредним увидом у документацију за едукације и материјале који су стављају запосленима на располагање током едукација, као начини на који се она реализује закључак је да се у 12,5% школа у Београду и 25% школа ван Београда она одвија на занимљив начин, који би заинтересовао запослене да узму активно учешће у истој.

Евиденције школе показују да су само две школе било изложено земљотресу, а да су имале последице од тога. Једна од њих је два пута суочила са ризицима и претњама из групе елементарних непогода. Даље наилазимо на податак да само једна школа једном била изложена клизишту на територији Београда, ван Београда није било оваквих догађаја. У проценту од 25% дошло је до испољавања ризика услед поплава од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду, док је 30% њих било суочено са последицама поплава од унутрашњих вода. Нити у једној школи из узорка није било пожара. Резултате добијене секундарном анализом упоредили смо и према региону у коме се налази основна школа. Код основних школа ван Београда постоји виши степен вероватноће да ће запослени у њој бити угрожени услед изливања река, због тога што је већи број школа ван Београда у нашем узорку у близини реке (6 школа, а у Београду само две). У близини шуме налази се 20% школа, што повећава ниво ризика од пожара у близини школе, који даље могу проузроковати техничко-технолошке опасности унутар школе (пожар, оштећења објекта, кварове на инфраструктурни мреже). Такође, пожар може изазвати опасности по здравље запослених услед прашина и димова који се од њега шире. У Акту о заштити и спасавању у ванредним ситуацијама евидентирано је само у 5% школа да се налази на подручју подложном земљотресу, а близини клизишта се налази 10% школа. Ови фактори повећавају вероватноћу испољавања ризика на радном месту.

Секундарном анализом садржаја утврђено је да је 9 школа било изложено вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе, укупно чак 37 пута. Можемо закључити да запослени нису упознати са овим ситуацијама, иако је потребно да сви запослени буду редовно информисани о испољавању ризика на радном месту, додатним превентивним мерама и слично (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2015 и 2017). Забележен је резултат да је ова појава присутнија у основним школама ван територије Београда, односно у 58,3% узорка било је пљачке, вандализма или другог вида нарушавања имовине школе (Београда=25% узорка). Три школе су биле опљачкане у посматраном периоду, а утицај ванредних ситуација осетио се у 10% школа. Подаци показују да све школе из нашег узорка имају инсталиран и функционалан видео-надзор школског дворишта и унутрашњости школе у циљу превентивног

деловања на пољу заштите лица и имовине. Школе немају ноћне чуваре, који би водили рачуна о заштити школе, када у њој не борави нико од других запослених. Неке од ових школа имају повезан видео надзор са градском полицијом, те на пример у случају да дворишна камера препозна груписање лица на одређеним местима после дефинисане сатнице, шаље се аутоматски аларм полицији. Анализом докумената школе закључено је да 70% школа плаћа годишње осигурање објекта и опреме у школи. Такође, додатно годишње осигурање запослених се плаћа у 80% школа. Добро постављен систем безбедности и здравља на раду даје позитивне материјалне и нематеријалне резултате, укључујући и смањење премије за осигурање запослених и осигурање запослених од повреда на раду (Rzepecki, 2012). Све школе имају адекватну опрему за против-пожарну заштиту (апарате за гашење пожара, хидранте, евакуационе пролазе и сл.), док само 10% њих нема адекватно обележене путеве евакуације и истакнуте планове евакуације.

Укупно, према евиденцији школа насиље од стране ученика према запосленима у школама испољено је у 25% школа, а насиље од стране родитеља ученика ка запосленима у 30% основних школа. У доступним документима школа пронађена је потврда о томе да је у једној школи забележен један случај мобинга, и у једној школи два случаја мобинга, у осталим школама нема евидентираних случајева мобинга на радном месту. Мобинг на радном месту пристунији је у школама на територији Београда. Насиље од стране ученика такође је присутније у школама на територији Београда (37,5%, а ван Београда= 16,7%) према подацима из доступних евиденција школе. Уколико заједно посматрамо одговоре испитаника током анкете и резултате секундарне анализе садржаја, закључићемо да постоји несразмера између утиска које имају запослени на тему обима насиља и мобинга на радном месту, и онога што смо у званичним документима забележили.

У школама у Београду просечно се догодило 1,25 повреда на раду, а ван Београда 2,67 повреда. У 85% основних школа забележено је да је било повреда запослених услед спотицања и клизања. Већина повреда овог типа догодила се једанпут у школи, али има и школа која има више од једног случаја повреда овог типа, а максимално је било 7 повреда овог типа у једној школи. Само у 15% школа је дошло до испољавања ризика и претњи, који за последицу имају посекотине и повреде сличног типа. Хемијске штетности на радном месту су се испољиле у једном случају. Повреда на раду по свим осталим основама није било према архивској документацији школа. Професионална обољења нису забележена, док је регистрован један случај повреде у вези са радом.

4.2.1. Дискусија резултата – Секундарна анализа садржаја – Систем процене ризика

Мензе са сарадницима (Menzie, MacDonell & Mumtaz, 2007) истиче да су сложеност и обим процене ризика варирајући у зависности од присутних ризика и претњи, процеса рада, делатности и величине предузећа. Такође, у односу на ове наведене факторе, потребе за управљањем ризицима ће варирати на сличан начин. За потребе процене ризика по безбедност и здравље на раду са свеобухватним оквиром, било је потребно развити нови приступи процене ризика, стратегије смањења изложености и превентивне активности које се баве вишеструким ризицима и претњама у више домена (Fox et al., 2018). Закључак је, на основу обрађених резултата анализе документације основне школе, да су у 90% школа процену ризика на радним местима у школама радиле екстерно ангажоване агенције, а само у једној школи је урађена интерно (на територији Београда). Развијен систем процене ризика на радном месту и радној околини, према анализираним доступним документима и подацима основних школа, развијен је у неком облику у 60% школа. У вишем проценту је развијен у основним школама ван Београда (у Београду 37,5%, ван Београда у 75% школа). Међутим, иако је систем процене ризика развијен више у школама ван Београда, његов квалитет је нижи у тим школама од

система процене ризика у основним школама у Београду (у Београду- лош квалитет у 12,5%, ван Београда лош квалитет у 58,3% школа).

Основне школе у Београду у 62,5% имају регистре ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи (ван Београда у 91,7%). Процене ризика су урађене, међутим у већини случајева део су Акта о заштити и спасавању у ванредним ситуацијама, а не процене ризика на радном месту и у радној околини. Према садржини докумената у којима су описани препознати ризици на радном месту, процењени и у којима су побројане мере за управљање ризицима са становишта квалитета, њих 25% оцењено је као задовољавајуће, док су сви остали добили оцену лошег квалитета. Из овога се намеће закључак да су школе у складу са регулативом израдиле потребне документе, али само са циљем задовољавања захтева регулативе, не улазећи у суштину претњи и ризика на радним местима и радној околини.

У 90% школа Актом о процени ризика нису препознати ризици веома високог или високог нивоа. У једној школи у Београду препознато је пет ризика високог нивоа, а у једној школи ван Београда само један ризик овог нивоа. Акти о процени ризика на радном месту имају систематизовано, у просеку, 13,5 ризика по основној школи, а у упитнику за запослене њих 118 (22,7%) је изјавило да су њихова радна места са повећаним ризиком. Оваква разлика може указивати на недовољну свест и познавање дефиниције радног места са повећаним ризиком од стране запослених, или недовољни степен обуке запослених током које морају бити упознати са истим. Генерални закључак анализе свих резултата јесте да готово 70% основних школа не улаже у превенцију ризика и претњи на радном месту.

До данас у систем управљања ризицима укључено је неколико процеса, који се периодично понављају, а служе за идентификацију ризика, процену повезаности ризика и процену различитих тактика за спречавање и/или ублажавање штете тих ризика (Baybutt, 2015; Baybutt, 2018). За процену ризика у области безбедности и здравља на раду користи се алат који се назива табела ризика, мрежа ризика, матрица ризика или матрица за процену ризика (Jensen, Bird & Nichols, 2022). Исти аутори наводе да квантитативне матрице ризика, које се користе у области безбедности и здравља на раду, имају редове са нумеричким вредностима за вероватноћу дефинисане тако да одговарају могућности испољавања ризика. Такође, имају колоне са нумеричким вредностима последица уколико дође до испољавања ризика, а вредност се обично изражава у новцу или броју изгубљених / угрожених живота људи. У основним школама које су чиниле узорак истраживања за процену ризика користе се методе матрица за процену по принципу 3x3, 4x4 и 5x5, као и Kinney метода. Увидом у акте о процени ризика на радном месту у тринаест школа није било могуће утврдити која метода за процену је примењена, зато што су школе поседовале само описне извештаје, а у једној није било процене ризика која би се анализирала. Матрични модел процене више се примењује у школама ван територије Београда, а матрице 4x4 и 5x5 се примењују у подједнаком проценту (40%) на истој територији. Иако постоје велике разлике у приступу процени ризика на радном месту, као и њиховој сложености, постоје процене ризика доступне као алати који помажу послодавцима да боље заштите запослене (Fox et al., 2018). Закључак на основу интервјуа са представницима школа, али и непосредним теренским истраживањем јесте да у основним школама у Србији не постоје алати који се користе у ову сврху.

4.3. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – ИНТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ОСНОВНИХ ШКОЛА

Укупно је интервјуисано двадесет представника основних школа, односно по један представник сваке школе. Циљ интервјуа је био да се прикупе информације о личним ставовима и мишљењима представника школа, у односу на њихово објективно сагледавање

питања безбедности и здравља на раду. Представници школа који су интервјуисани обављали су функције директора школа, помоћника директора основних школа или пословних секретара школа. Од свих испитаника њих 60% су чинили испитаници са територија ван Београда.

Посматрајући резултате анализе издвојене су четири главне компоненте модела од анализираних 13 компоненти: „*Како би сте описали људски капитал?*“, „*Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе*“, „*Како би сте описали систем безбедности и здравља на раду?*“, „*Да ли у школи, као организацији, постоји дефинисана стратегија безбедности и здравља на раду?*“. Ове четири компоненте модела објашњавају 70% варијабилитета целог модела.

Појам људског капитала није тачно дефинисало укупно 70% представника основних школа (од чега 35,7% са територије Београда). Међутим, већина интервјуисаних, њих 85% у потпуности се слаже са тврдњом да је људски капитал најзначајнија компонента капитала основне школе. У вези са појмом система безбедности и здравља на раду, три испитаника (35%) одговорило је да не зна како би дефинисало исти, док је од 17 испитаника њих 65% дало погрешан одговор, тј. није на адекватан начин дефинисало овај појам. Било је очекивано да ће већина представника школа изразити слагање са тврдњама на питање „*Како би дефинисали степен примене правила за безбедности и здравља на раду у школи*“ (65% испитаника је одговорило да се правила делимично поштују, а 35% испитаника да се правила у потпуности поштују).

У проценту вишем од 80% испитаници су потврдно одговорили на сва питања везана за обавезну документацију правних лица из ове области, осим у делу обуке запослених, где је само 65% испитаника потврдило да постоји документ - Правилник за обуку запослених за безбедност и здравље на раду, и само 35% је изјавило да постоје материјали за обуку запослених. Током разговора у школама које имају виши степен развијености система за безбедност и здравље на раду, саговорници су истицали да школа поседује против-пожарну заштиту, системе видео надзора, редовне прегледе радне околине и слично, што наводи на закључак да ове сегменте посматрају као приоритетне за безбедност и здравље на раду. Правилници за прву помоћ и други правилници из ове области, нпр. Правилник за рад са рачунаром, нису били израђени у преко 60% школа. Према изнетим сазнањима представника школа, у вишем проценту документације недостаје или није израђена у школама у Београду, у обе категорије докумената. Према наводима Бек-Крала (Beck-Krala, 2016) директор организације мора да одобрава, уводи и прати примену свих докумената везаних за спровођење безбедности и здравља на раду. Такође, исти аутор наводи да директор има право и обавезу да захтева ревизију система безбедности и здравља на раду.

Уколико ризике посматрамо према диференцијацији коју су дали аутори у доступној литератури (Ђурић и Поповић-Ћитић, 2007; Кековић, Милошевић и Путник, 2012) у пракси основних школа присутни су и ризици од неадекватне организације и вршења послова услед којих може доћи до угрожавања безбедности, што доводи до повреда на раду. Потом исти аутори дефинишу да постоји група ризика од непредузимања превентивних мера за заштиту живота и здравља запослених, а на коју нам указују закључци из анализа да је управо та група ризика евидентно ескалирала у основним школама. У складу са истраживањима наведених аутора, и наше истраживање је потврдило да су били присутни ризици од спровођења едукативних програма усмерених ка подизању безбедносне културе организације.

Активно лидерство које је позитивно повезано са безбедносном културом организације, тј. знање о безбедности које имају лидери и њихово понашање, повећају степен безбедносне културе, док пасивно лидерство негативно утиче на безбедносну културу организације и свест запослених о њеном значају (Kelloway, Mullen & Francis, 2006). Представници школа

одговорили су да су обуке и едукације они иницирали у последње три године, због чињенице да истицао период обавезног циклуса обуке запослених (такав одговор дало је 75% испитаника). Према подацима из интервјуа са представницима школа, 60% школа има предвиђен годишњи буџет намењен за минимум једну мере управљања ризицима из обе области, док је у Београду је 62,5% представника школа одговорило са НЕ на ово питање, а ван Београда њих 25%). Директор школе (односно друго именовано лице за безбедност и здравље на раду) у организацији је одговоран за безбедност и здравље свих лица која раде у школи, као и за оне који посећују организацију. Поред одговорности за перформансе система безбедности и здравља на раду у организацији, одговорности обухватају и обезбеђивање одговарајућих средстава за потребе безбедности и здравља на раду (Додић и Бајић, 2020).

У 55% школа обухваћених истраживањем не постоји организована дисциплинска комисија, у чијој су надлежности питања непоштовања правила за безбедан и здрав рад. Такође, ни у једној од испитиваних школа није било покренутих случајева испред ове комисије, на тему непоштовања правила за безбедност и здравље на раду, што имплицира да ни један запослени није био санкционисан у вези са тим. Међутим, подаци из секундарне анализе података по истом основу, дају нешто другачије показатеље. У 65% испитиваних школа не постоји организована дисциплинска комисија у чијој су надлежности ова питања. Функцију овлашћеног лица за послове безбедности и здравља на раду, испитаници препознају у 95% одговора, наводећи да је постојање исте у складу са прописима. Позиција за менаџера за безбедност и здравље на раду, издвојена систематизацијом, не постоји у 100% школа, али 90% испитаника сматра да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду доста допринело повећању заштићености људског капитала у школи. Овлашћено лице за послове безбедности и здравља на раду најчешће извештава руководство школе према потреби писаним путем или на неки други начин, у складу са садржином извештаја. Такође, агенције које раде ове послове за рачун школе исте извештавају на кварталном нивоу или чешће, уколико за тим постоји потреба.

Први корак ка смањивању последица ризика на радном месту јесте примена превентивних мера, па је самим тим процена ризика по безбедност и здравље на раду прва фаза ка том циљу (Бајић, 2019). Развијен систем процене ризика у основној школи, према мишљењу испитаника постоји у 65% случајева. Посматрајући према територији да ли се школа налази у Београду или ван Београда, готово је једнак проценат позитивних одговора у школама у Београду (62,5%) и ван Београда (66,7%). Са тврдњом да им је познато да у школи у којој раде постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи, у потпуности се сложило 11 интервјуисаних (55%), њих 5 се слаже (25%) док се остали не слажу са овом тврдњом (20%). Уколико упоредимо одговоре на ова два питања у интервјуу, можемо закључити да мањи проценат испитаника сматра да је систем процене ризика развијен, у односу на оне који се слажу са тврдњом да постоје регистри ризика и мере, што даље имплицира да испитаници нису довољно упознати са самим системом процене ризика.

Школа је специфична радна околина/средина према мишљењу 90% испитаника. Само два испитаника ван територије Београда (10%) су одговорила да нису сагласна са овом тврдњом.

Сви представници школа су истицали да имају законску обавезу да ураде или да су урадили Акт о заштити и спасавању у ванредним ситуацијама, па изгледа да им није јасна граница између безбедности и здравља на раду (који се односе на запослене на радном месту) и заштите у ванредним ситуацијама (која се односи на запослене, имовину и процесе организације).

Уколико се посматрају коефицијенти оптерећења најзначајнијих питања овог упитника, издвајају се четири питања са највишим рангом. Прво рангирано питање јесте „Упознат/а сам

са тим да у школи у којој радим постоји развијем сисетм процене ризика?“ (0,868), које се испољава код компоненете број један. Потом долази питање испољено у компоненти три, а то је тврдња да је људски капитал најзначајнија компонента капитала основне школе (0,846). Следећа два питања односе се на документацију школе и то: Правилник о БЗНР (0,836, повезано са компонентом 4) и Стратегија БЗНР (0,830, повезан са компонентом 2).

4.4. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА – ИТЕРВЈУ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ЛОКЛАНЕ САМОУПРАВЕ

Само један од саговорника (25%) је дао приближно тачну дефиницију људског капитала, сви остали су уско гледали на овај појам рекавши да су то људи тј. запослени у школи. Већина њих не сагледава људски капитал као скуп знања, вештина, особина, здравља запослених, итд. Међутим, већина њих је рекла да се у потпуности слаже да је људски капитал најзначајнија компонента основних школа. Такође, само један испитаник је на адекватан начин дефинисао појам безбедности и здравља на раду. Можемо извести закључак да на нивоу локалних самоуправа нису израђене стратегије безбедности и здравља на раду (писана документа којима се дају смернице и оквири за развој безбедности и здравља на раду). Итервјуисани су већином одговарали да им није познато да ли школе имају неки од наведених докумената као интерни акт или су давали одговор ДА, уз претпоставку да их морају имати уколико су законска обавеза.

Само један од испитаника је навео да је као члан градског већа за образовање на нивоу града током 2021. иницирао едукацију запослених у основним школама. Већина локалних самоуправа нема предвиђене буџете намењене за безбедност и здравље на раду у основним школама, осим једног града који наводи да се средства користе наменски за плаћање агенција које раде послове за БЗНР за школе и против-пожарну заштиту. На даље, сматрају да постоји систем процене ризика на радном месту, као и дефинисање мера у основним школама на њиховим територијама. Мишљења су подељена код питања да ли се правила за безбедан и здрав рад дословно примењују од стране школе и запослених у њој. Један део испитаника (50%) сматра да је примена потпуна зато што је законска обавеза, и виде потребу за њеним унапређењем, док други део (50%) сматра да је свест запослених и даље на ниском нивоу и да је примена више формална. Да би постојање позиције менаџера за безбедност и здравље на раду допринело подизању квалитета обављених послова из ове области, сматра 75% испитаника сматра (појашњења одговора које су навели: „*Да свакако, покушаћемо да радимо на томе испред града*“, „*Сасвим сигурно би још једна особа упозната са правилима БЗНР допринела побољшању и квалитету у области БЗНР у школама*“).

Испитаници су истакли да су се они лично, као одговорни за безбедност и здравље на раду у њиховим локланим самоуправама, највише залагали за:

- Видео-надзор у школама, и враћање позиције школског полицајца који помаже наставницима да чувају децу, али и њихову безбедност подиже на виши ниво.
- За одвајање буџета за агенције које се баве БЗНР пословима у име школа.
- За спремност запослених за ванредне ситуације.
- Рад на уклањању свих потенцијалних опасности које би могле угрозити живот и здравље ученика и запослених у оквиру школских објеката.

Представници локалне самоуправе изјаснили су се да би на овом пољу унапредили део едукације просветних радника, и потрудили би се да се издвоји више новца за потребе обнове средстава за рад, видео надзор у свакој школи и раднике који би радили на физичкој заштити, или школске полицајце.

4.5. ДИСКУСИЈА ХИПОТЕЗА ИСТРАЖИВАЊА

Посматрањем свих приказаних и анализираних резултата истраживања, у корелацији са постављеним теоријским оквиром овог истраживања тестиране су хипотезе рада. На основу свега наведеног, може се закључити је да су све хипотезе које су постављене и потврђене.

Свеобухватим сагледавањем података добијених емпиријским истраживањем, њиховом анализом и упоређивањем са подацима научне и стручне литературе, може се закључити да је општа хипотеза ове дисертације потврђена. Систем безбедности и здравља на раду у основним школама, уколико је добро постављен и развијен, може у потпуности остварити циљ заштите људског капитала од свих препознатих ризика и претњи. Потврду овог закључка проналазимо у свим компонентама овог рада.

Смернице и правци, обавезе и одговорности правних лица (привредних друштава) и запослених, дефинисани су законима, правилницима и другим подзаконским актима Републике Србије са циљем смањења ризика и претњи на пољу безбедности и здравља на раду. Такође, лица одговорна у основним школама за безбедност и здравље на раду преузела су у својим интерним актима ове смернице, права и обавезе са истим циљем. У доступним студијама се наводи да њихово одсуство може имати озбиљне последице, као што су настанак професионалних болести или несрећа, или смрти, повећање стопе изостанака и тужби за повреде, смањење ефикасности и слично (Neto, et al. 2023). Истраживачка студија реализована у Норвешкој показује да су остварени бољи резултати у процесима рада и значајне уштеде у периоду од 10 година након имплементације и/или побољшања система менаџмента безбедности и здравља на раду (Kjellen, Voe & Hagen, 1998). Такође, друга истраживања показују да мере и радње које су предузећа предузела у делу побољшања система безбедности и здравља на раду, у односу на минималне захтеве утврђене законом, доводе до смањења испољавања ризика и претњи на радним местима. Ова истраживања указују и на то да су многа предузећа остварила приметне економске добитке, изражене кроз стопу повраћаја инвестиција након примене система менаџмента безбедности и здравља на раду (Rzepecki, 2012; Large business case studies, 2021).

Међународна организација рада даје смернице о системима управљања безбедношћу и здрављем на раду. Према овим смерницама, компаније треба да организују функције управљања за спречавање, документовање, контролу, ревизију и реаговања на ризике и претње на радном месту (Baran, 2009). Степен примене система безбедности и здравља на раду у основним школама није потпун, на шта нам указују резултати: интерна документа школе у просеку се ажурирају на три до пет година, више од 43% запослених нема адекватну обуку, само 10% школа има делимично предвиђене годишње буџете за развијање овог система, итд. Од наведених функција које треба да буду организоване према Међународној организацији рада, у основним школама организована је делимично функција документовања, реаговања на ризике и претње и управљања за смањење ризика и претњи на радном месту. Добро постављен и развијен систем безбедности и здравља на раду треба посматрати као инвестицију, чији поврат се огледа у оптимизацији трошкова и повећању користи по предузеће (Mossink, 1997; Pawłowska & Rzepecki, 2000).

Представници школа и локалне самоуправе у већем броју случајева на неадекватан начин приступају појму људски капитал (више од 70% испитаника није дало добру дефиницију овог појма) и појму безбедност и здравље на раду (више од 65% њих није дало добру дефиницију овог појма). Ова чињеница говори у прилог томе да руководство школе, не може довољно добро да сагледа значај добро постављеног и развијеног система безбедности и здравља на раду, у циљу заштите и развоја људског капитала школе. Ефекти недовољно развијеног система безбедности и здравља на раду рефлектују се на ниво испољавања ризика и претњи

на радним местима у основним школама. Са друге стране, ови ризици и претње изазивају несреће на раду, повреде на раду и обољења запослених, а како се наводи у литератури несреће на раду подстичу смањење људског капитала (Beriha, Patnaik & Mahapatra, 2011).

Остале потврде основне хипотезе проналазимо кроз разматрања посебних хипотеза.

Посебна хипотеза број 1

Прва посебна хипотеза нашег истраживања гласила је: Упркос добро успостављеном законском оквиру, систем безбедности и здравља на раду у основним школама у Републици Србији није на завидном нивоу. Анализом резултата добијених на нивоу свих упитника и секундарне анализе садржаја, долази се до закључка да школе немају довољно развијен систем безбедности и здравља на раду. До оваквог закључка долазимо због чињеница да не постоје установљени адекватни и функционални системи процене ризика и управљања ризицима, потом недовољна је посвећеност овлашћених лица (како се наводи, услед недостатка радног времена), непостојања издвојених буџета за ову област, изостанка контроле и опомене запослених који се не придржавају правила за безбедан и здрав рад, те и недовољне обучености и информисаности како запослених у школама, тако и руководства школе. Иако је 35% испитаника одговорило да се правила за безбедан и здрав рад у потпуности поштују, секундарном анализом садржаја докумената и анализом одговора запослених закључак је да скала тежи тврдњи да се правила не поштују или делимично поштују.

Основне школе поседују формално израђене обавезне документе из области безбедности и здравља на раду, док необавезну документацију поседује свега 20% школа. Квалитет примене безбедности и здравља на раду можемо да посматрамо кроз квалитет израђене документације и периоде ажурирања истих. Документа су у просеку била ажурирана пре четири и више година, у 90% случајева од стране екстерних сарадника, који немају довољно сазнања о организацији и перцепцији ризика у организацији. Квалитет докумената у нашем истраживању је оцењен углавном као лош и задовољавајући, где је оцена један означавала да документа не постоје. У пракси изостаје довољан ниво примене превентивних мера за безбедан и здрав рад. Наиме, у радним просторијама запослених постоје само ознаке и упутства за рад, које су обавезне према прописима, а нема оних који би додатно указали на неки вид претње по здравље или безбедност. Како нема буџета предвиђених за ову област, нема ни улагања у опрему и средства за рад. У прилог овој чињеници говоре и резултати о спровођењу процене ризика у основним школама, у којима је просечно 13,5 ризика, што не одговара стварном стању и свим ризицима који прете запосленима у основној школи. Ниво испољених ризика и претњи из перцепције запослених (повреда на раду), који није у сагласности са званичним евиденцијама школе, још један је од показатеља потврде ове хипотезе. Даље на тачност хипотезе нас упућује и недовољан ниво знања запослених из предметне области, као и интервјуисаних представника школе. Сви резултати добијени овим истраживањима, из различитих извора, указују на то да систем менаџмента безбедношћу и здравља на раду није адекватно инкорпориран у систем основних школа.

Посебна хипотеза број 2

Другу посебну хипотезу дефинисали смо тврдњом: Спремност запослених у основним школама, и школе као организације за управљање ризицима по безбедност и здравље на раду, је на ниском нивоу. У теоријском делу навели смо тврдњу Ћитић и Павловић (Ћитић и Павловић, 2007) да различите заједнице могу бити различито спремне за превенцију, што потврђују анализе прикупљених података током истраживања, где се намеће закључак да је свака од основних школа у којој је спроведено истраживање различито припремљена за реаговање и одговор на ризике и претње по људски капитал школе.

Више од половине запослених су на тврдњу „*Сматрам да сам спреман за реговање/деловање у ванредним ситуацијама (пожарима, поплавама, земљотресима и техничко-технолошким инцидентима)*“ у 55,9% је дало је одговор од „у потпуности се не слажем“ до „нити се слажем нити се не слажем“. Апроксимацијом ових резултата на читаву популацију, можемо закључити да сваки други запослени у основним школама није спреман за реговање у ванредним ситуацијама. Такође, више од 40% запослених се не слаже или нема став о томе да ли обуке утичу на ниво спремности запослених за реговање у овим ситуацијама. Ниво спремности запослених можемо посматрати кроз квалитет и квантитет обављених обука запослених. У основним школама постоје обуке које се недовољно адекватно теоријски обављају, док у потпуности изостаје практична обука, те такве обуке доводе до ниског нивоа спремности. Такође, у 50% школа интерним актом школе није предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених за управљање изазовима, ризицима и претњама на радном месту. Резултати истраживања показују да запослени нису имали искуства са одговорима на ризике и претње по безбедност и здравље на радном месту у претходном периоду (у 49,5% случајева), односно веома ретко су имали ово искуство (у 23,3% случајева). Ови резултати показују да запослени нису били у прилици да стекну искуство које би повећало степен њихове спремности за одговор на ризике и претње на радном месту.

Анализом одговора добијених током интервију са представницима школе, који суштински нису упознати и ангажовани на овом пољу, можемо потврдити наводе у литератури да ниво спремности зависи од спремности руководства/лидера да препозна потребу, обезбеди средства и инвестира у превентивне активности организације (Jumper-Thurman et al., 2003). У обрнутој корелацији су одговори представника школа о томе да ли постоје стратегије безбедности и здравља на раду у основној школи, са подацима добијеним секундарном анализом садржаја архиве докумената у школи. Прегледом архиве, у 85% случајева није потврђено постојање ових докумената, док је 60% испитаника одговорило потврдно да овај документ постоји на нивоу школе.

Друга истраживања наводе да запослени грађани у већем проценту у односу на незапослене грађане (запослени– 45,2%, незапослени – 26,9%) сматрају да ће им предузимање одређених превентивних мера, планирања и набављања залиха помоћи и подићи ниво њихове спремности за реговање на ванредне ситуације (Цветковић и Филиповић, 2019). Резултати истраживања потврђују ове претходно наведене закључке, јер се 58,7% наших испитаника слаже, или у потпуности слаже са тврдњом да обуке запослених за безбедан и здрав рад утичу на ниво спремности за одговоре на ризике и претње на радним местима.

Посебна хипотеза број 3

Потврђена је и трећа посебна хипотеза овог рада. Локалне самоуправе и државни органи учествовали су минимално у развијању система безбедности и здравља на раду у основним школама, са циљем одрживости људског капитала организације. Иако Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030 (као и до 2021) истиче да локална заједница мора бринути о основним школама и квалитету њиховог рада, резултати истраживања указују да локалне заједнице (општине, градови) у својим плановима рада немају одвојена средства и планове деловања на пољу побољшања безбедности и здравља на раду у основним школама. Испитаници из редова представника локалне самоуправе, својим одговорима на питање да ли им је познато да у школама на њиховим општинама и подручјима одговорности постоје наведена интерна акта (документа), потврдили су да у овом домену нису укључени у рад школа и њихових запослених.

Посебна хипотеза број 4

Анализом резултата истраживања потврђена је хипотеза под редним бројем четири. Људски капитал основних школа у Србији је угрожен услед повећаног нивоа стреса на радном месту, што, као последица недовољно развијеног система безбедности и здравља на раду, доводи до смањења продуктивности.

Испитаници су на питања у анкети која се односе на ниво стреса на радном месту и механизме превазилажења стреса показали висок ниво стреса. Најчешће стрес изазивају изгубљене године радног стажа, неизвесност након промене радног места/ радног окружења, превелико оптерећење обавезама током радног дана / смене и неадекватно понашање менаџера и руководиоца виших нивоа према њима. Запослени у основним школама као механизме за превазилажење стреса најчешће примењују: подршку породице, разговор са пријатељима, релаксацију и слушање музике.

Да неће бити способно да настави да ради овај посао у наредне две године, због здравствених проблема, одговорило је 5% запослених, а њих 16,4% то није могло да процени. Своју тренутну радну способност, у односу на психичке захтеве посла, као лошије од просека оценило је приближно 4% запослених је, док је њих 34,1% сматрало ову своју способност просечном. У потпуности сложило са тврдњом у упитнику, да свој рад у последњих годину дана оцењује као продуктиван 33,5% испитаника. Део испитаника (13,5%) сматрали су да нису у потпуности или делимично продуктивни на радном месту, што може бити последица испољавања социјално-психолошких ризика на радном месту. У проценту од 39,1% испитаници су одговорили да никада нису били у стању да уживају у редовним дневним активностима на послу до нивоа да су понекад то могли да учине, што може бити директна последица стреса на радном месту.

Посебна хипотеза број 5

Тврдња да се успостављањем адекватног система управљања ризицима у основним школама подиже ниво спремности школе, као организације, за деловање у ситуацијама испољавања ризика по безбедност и здравље запослених, постављена је као пета посебна хипотезу рада. У литератури се наводи да је управљање ризицима процес који се састоји из препознавања ризика, оцене нивоа ризика кроз дефинисање вероватноће њиховог испољавања и последица које могу изазвати, потом дефинисања мера за превентивно и репресивно деловање на ризике, и на крају примене дефинисаних мера у пракси (Aven, 2014).

Резултати указују на несразмеру између броја и нивоа препознатих ризика у основним школама, и перцепције запослених о ризицима и претњама које постоје и које су се испољиле на њиховим радним местима, чиме је потврђена посебна хипотеза број 5. Такође, адекватан систем управљања ризицима доприноси смањењу на минимум нивоа ризика који се испољавају и имају утицај на осећај безбедности запослених на радном месту. Истраживање је показало да се 3,92% запослених повредило на раду, а да су испитаници сматрали да је проценат повређених био скоро дупло већи у односу на званичне евиденције, односно 8,3% анкетираних. Евидентно је да тренутни системи процене ризика нису обухватили све ризике на радним местима у школама, на пример социо-психолошки ризици су сагледани у основи као опасности и штетности на радном месту Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини (Службени гласник Републике Србије, бр. 102/2015). На самим радним местима јављају се нови ризици из ове категорије или неки који су и пре постојали постају вероватнији или са тежим последицама од нивоа како су оцењени у проценама ризика школе.

Теренским истраживањем евидентирано је да у актима о процени ризика није био адекватно обрађен ризик епидемије и њен утицај на безбедност и здравље запослених. Генерални закључак истраживања указује да и поред изостанка процене ризика од епидемија, основне школе нису имале обезбеђења адекватна заштитна средства, ознаке и упутства за заштиту од овог ризика. Већина интервјуисаних представника школе не препознаје епидемију Covid-19 као ванредну ситуацију која је задесила школу као организацију. Само у једној основној школи оцењена је као адекватна примена мера заштите здравља запослених, у погледу мера и радњи које су предузете током епидемије, а да нису прописане од стране надлежног министарства.

Потребно је прво сагледати каква је актуелна безбедносна ситуација школе (Кешетовић, 2012), а након тога почети са проценом ризика унутар школе. У доступној архивској документацији школа, не постоје описи актуелних безбедности ситуација на основу којих су урађене процене ризика и дефинисане мере за управљање њима. Карактеристичан пример испољавања претње по безбедност запослених у основним школама, који није посебно оцењен у актима процене ризика, чија учесталост била знатно повећана у периоду истраживања, јесте претња постављеним експлозивних направама у школама. Иако интерним актима школе није дефинисано, сви интервјуисани представници школа и локалних самоуправа су изјавили да се у овим случајевима примењује мера евакуације запослених, удаљавања и затварања објекта, а потом ради преглед зграде. Закључак истраживања је да процена ризика и након испољавања претње није допуњена новим ризиком на радном месту. Такође, евидентно је да саговорницима није познато да угрожавања овакве врсте, према важећим поделима припада категорији претњи на радном месту (Стајић, 2021).

Анализом резултата истраживања долази се до закључака о тренутном стању квалитета процене ризика у основним школама, који посматрано у односу на ниво спремности школе да одговори на исте, указује да су ове две категорије међусобно условљене. Пропорционалним повећавањем квалитета система процене и управљања ризицима по безбедност и здравље на раду у основним школама, подигао би се ниво спремности школе као организације за деловање у ситуацијама испољавања ризика по безбедност и здравље запослених.

Посебна хипотеза број 6

Шеста посебна хипотеза била је да је основна школа као радна средина специфична за одрживост и развој система безбедности и здравља на раду, и потврђена је резултатима истраживања. Аутори у доступној литератури објашњавају да и ризици који се јављају у основним школама попримају свој специфичан облик (Липовац, 2012). Специфичност радне средине код запослених испољава се једним делом кроз то да поред бриге о својој безбедности и здрављу, запослени морају бринути и о безбедности и здрављу ученика (преко 85% запослених потврђује ову тврдњу). Чак 90% представника школе током интервјуа је изјавило да сматра да је школа специфична радна средина, и са тим се слаже и 100% представника локалне самоуправе

Неки од разлога које наводе испитаници као потврду овог става су:

„Школа је специфична радна средина јер у њој бораве деца.“

„Због броја људи у зградама школе, као и због слабог улагања у школе и њихов развој.“

„Специфична је радна околина пре свега због тога што раде са децом, која су наша најзначајнија компонента као града и државе, и морају бити спремни да одговоре свему на радном месту.“

„Због броја људи у њој, и начина организације рада (часови, одмори, размаци између часова,...)“

„Због начина организације, и мало средстава за улагање у заштиту људских ресурса.“

„... превише захтевно и превише стресна околина.“

„Пре свега због броја људи који раде у њој, те веома често долази до сукоба мишљења међу њима што ствара веома стресну и напету ситуацију па утиче на стање свих.“

„Ни једна друга делатност нема такву област рада - предмет рада.“

„Јесте, зато што ради читав дан са децом и доста родитеља долази. Пун проток људи кроз школу може да подигне степен угрожавања свих запослених. Потребно је регулисати правилима и интерним актима школе ову област и информисати све учеснике у процесу о томе.“

„Прво због великог броја пристуних наставника, ученика ... мали је физички просотр за тако велики број људи у њему.“

„Постоје ризици пре свега везани за људе, а не као у фабрикама везано за машине.“

„Због тога што радимо са децом, а такав рад носи свакодневна иненађења и дозу непредвидивих ситуација којима треба управљати. Потребно је да људи који раде у школи буду спремни за један сложен психолошки однос са свим актерима школе (други запослени, деца, родитељи, државни органи).“

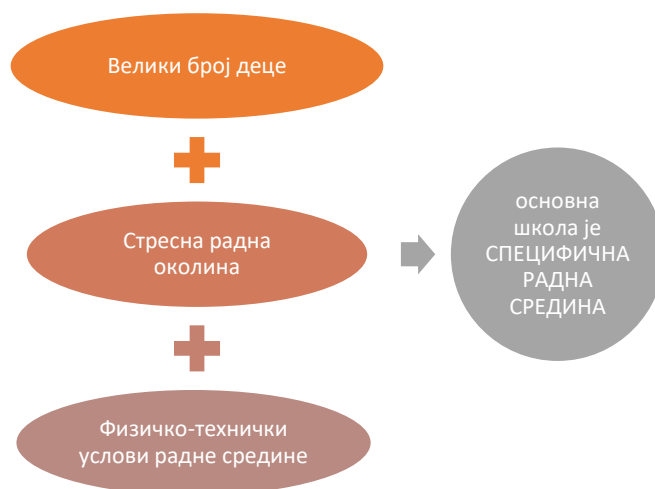
„Зато што је рад са децом јако осетљив.“

„Јесте, управо због много људи на једном простору (и фреквенције деце и родитеља) и рада са децом.“

„Толеранција код запоселних мора бити на вишем нивоу. Запослени морају бити обучени за рад са људима.“

„.... Запослени морају да раде са пуно људи. Фрустрације других морамо да апсорбујемо и решимо. Многе ствари морају да се толеришу.“

„Да јесте, због деце. Они су централни фактор рада. Запослени а ту пре свега мислим на наставнике, морају да брину и о себи и о другима (деци, родитељима).“



Дијаграм 2 – Приказ три најзначајнија фактора која чине радну средину у оснивној школи специфичну

Испитаници су наводили да су основне школе специфична радна средина због тога што у њима борави велики број деце, као и да запослени у школама пре свега раде са децом, и такав рад се разликује од осталих професија у друштву. Потом, школе су средине са великим површинама, које нису у довољној мери уређене у складу са одредбама регулативе из области безбедности и здравља на раду. Један део испитаника посебно је истакао радну средину школе као специфичну, због нивоа стреса присутног на радном месту и различитих извора стреса на радном месту.

Посебна хипотеза број 7

Полазећи од чињенице да се људски капитал организације увећава и оснажује улагањем у знање и вештине, део емпиријског истраживања био је посвећен начину и нивоу обуке запослених. Резултати говоре у прилог томе да се у едукацију запослених улагало јако мало, само у складу са обавезама прописаним регулативом или мање од тога. Такође, чињеница да основне школе немају посебно формирану позицију менаџера за безбедност и здравље на раду, који би израдио посебне материјале за едукације запослених и спроводио обуке у складу са проценама ризика на радним местима, у директној је корелацији са нижим нивоом знања запослених. Једна од вредности људског капитала јесте знање које поседују запослени. Људски капитал, поред знања, укључује вештине, способности и искуства запослених. Размена знања у организацији, како између запослених, тако и између менаџера за безбедност и здравље на раду и запослених, имају позитиван ефекат на квалитет људског капитала. Исти аутор наводи да је пракса размене знања у организацији у стању да охрабри и олакша дељење знања и унапређење вештина запослених (Hsu, 2008).

Прегледом архивске грађе и докумената основних школа закључуено је да већина од посматраних школа (85%) поседује документацију о извршеним обукама и обавезној едукацији запослених из области безбедности и здравља на раду, као и тестове са проверама знања након едукације. Са друге стране уколико те резултате упоредимо са одговорима запослених на питања која се односе на обуку из ове области, можемо извести закључак да ови подаци нису у сагласности. Наиме, већина запослених је одговорила да нису присуствовали или нису имали обуку приликом запослења, што имплицира закључак да су обуке реализоване формално и недовољно квалитетно, или да нису реализоване довољно често у складу са потребама. Спремност да се одазову на едукације у организацији локалне самоуправе показало је 10,2% запослених.

Ниво спремности запослених да одговоре ризицима и претњама на радном месту налази се у каузалној вези са нивоом обуке запослених на радном месту. Резултатима истраживања су потврдили посебну хипотезу број два, а то је да је спремност запослених у основним школама за управљање ризицима по безбедност и здравље на раду на ниском нивоу. Из анализе посебне хипотезе број седам, показало се да запослени немају довољан ниво обука и едукација, те из тог разлога следи закључак да и њихов ниво спремности није на потребном нивоу. Повећањем улагања у ниво знања запослених, кроз обуке и тренинге се повећава спремност људског капитала за одговор на ризике и претње.

Многи аутори сматрају да је за побољшање безбедности на радном месту битна обука за безбедност на радном месту (Huang, Leamon, Courtney, Chen, & DeArmond, 2007). Такође, неки од њих закључују да су обуке које имају виши степен интерактивности са учесницима успешније и дају боље резултате, наводећи да обуке треба да садрже међуљудски дијалог и практичне примере из праксе, те да то може повећати ефикасност безбедносне обуке (Burke et al. 2006; Burke, Scheuer & Meredith, 2007). Сходно свему наведеном, може се закључити да је седма посебна хипотеза овог рада потврђена, и да се улагањем у повећање нивоа знања запослених, кроз обуке и тренинге, повећава и спремност људског капитала за одговор на ризике и претње.

Посебна хипотеза број 8

Смернице међународних стандарда упућују да је у организацији потребно формирати посебне радне позиције, које би се старале о примени система безбедности и здравља на раду. Резултати истраживања су показали да у основним школама не постоје посебне радне позиције којима је примарни и искључиви посао безбедност и здравље на раду. Хипотезу која тврди да

би постојање особе запослене на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду знатно побољшало систематичност деловања организације и приступ питању заштите људског капитала, није било могуће потврди у овом истраживању. Међутим, можемо упоредити и повезати теоријска становишта и међународне стандарде из ове области, са одговорима свих учесника истраживања. Теоријска становишта, као и међународни стандарди, али и одговори већине учесника истраживања (90% представника школе и 75% представника локалне самоуправе) препознају значај интеграције функције менаџера безбедности и здравља на раду, са навођењем релеватних разлога за овакав став.

Ограничавајуће чиниоце да би ова функциј заиста заживела у школи, испитаници препознају у недовољном нивоу знања и вештина извршиоца. У највећем броју случајева ова функција била је придружена неком од других постојећих радних места у систематизацији школа, или делегирана спољнем сараднику. Овакво евидентирано стање даље имплицира недовољано истицање значаја управљања овом врстом ризика, недостатак времена за обављање ове функције, недовољну жељи и посвећеност, потом и недостатак финансијских ресурса за ове послове, итсл.

Основна обавеза менаџера за безбедност и здравље на раду јесте промоција културе превенције у оквиру предузећа, а увођењем позитивне безбедносне културе може се постићи смањење повреда на раду и болести запослених (Kim, Park & Park, 2016). Лекције које се могу научити из обука запослених које одржава менаџер за безбедност и здравље на раду, као искуство и знање добијено из праксе, од суштинског су значаја за стварање корпоративне безбедносне културе у којој се безбедност схвата и јесте прихваћена као приоритет број један у функционисању организације.

5. ПРЕДЛОГ МОДЕЛА УНАПРЕЂЕЊА И РАЗВОЈНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ

Компарацијом европске регулативе, домаћих прописа и међународних стандарда не могу се дефинисати строга и јасна правила по питању структуре и обима система безбедности и здравља на раду, које би у потпуности биле адекватне за елиминацију ризика на радном месту и потпуну безбедност запослених. Ово указује на потребу да сви учесници система безбедности и здравља на раду континуирано раде на унапређењу и развоју услова за побољшање свеобухватног квалитета овог система.

Допринос развоју система безбедности и здравља на раду може дати пре свега надлежно Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања дефинисањем и усвајањем одлуке пре свега Министарства, а касније и Владе Републике Србије о томе да је безбедност и заштита људског капитала у организацијама један од највиших националних интереса.

Резултати нашег истраживања који су представљени у раду показују да постоји добар емпиријски основ за позитиван одговор на питање да ли постоји потреба да се уради свеобухватна ревизија организације и функционисања система безбедности и здравља на раду у свим организацијама у Републици Србији, а пре свега у основним школама које су чиниле узорак овог истраживања. Ревизија треба да буде конкретизована и систематизована, како би пружила повољан оквир за операционализацију варијабли ревизије, и довела до прецизнијег дефинисања реалног стања система безбедности и здравља на раду у радним организацијама. Циљ је да дефинисањем елемената излазног документа спроведене ревизије и њихове разраде надлежно Министарство дође до конкретних смерница за унапређење заштите људског капитала у организацијама.

Истраживање је указало да је неопходно различите облике ризика и претњи, који нису обухваћени Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини (Службени гласник Републике Србије, бр. 102/2015) разврстати према већ прихваћеном критеријуму или уз допуну критеријума описаних опасности и штетности на радним местима.

5.1. УНАПРЕЂЕЊЕ МОДЕЛА СИСТЕМА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ СА ЦИЉЕМ ЗАШТИТЕ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА

Унапређење модела система безбедности и здравља на раду са циљем заштите људског капитала пре свега се може постићи инкорпорацијом обавезних физичко-техничких мера заштите на радним местима. Број испољених ризика из домена елементарних непогода и ризика који изазивају ванредне ситуације у забележеном узорку овог истраживања је по учесталости био јако мали, али према процењеним последицама би био јако висок. Из тог разлога је потребна интеграција нових и побољшање постојећих физичко-техничких мера заштите на радним местима. Један од важних закључака истраживања био би да је неопходна је ревизија стања система противпожарне и противпровалне заштите објеката школа у којима раде запослени, а потом унапређење мера упозорења и обавештавања, као што су на пример да је под клизав, да су степенице опасне, итсл.

Други део мера односио би се на имплементацију обавезних мера заштите наставног особља на наставним предметима на којима се ради са опасним материјама и предметима, као и помоћног особља који у свом раду користи такве материје и предмете. Неке од значајних мера су коришћење заштитних наочара, заштитних одела, и друго. Полазећи од година изградњи самих објеката, те и година послењих реновирања и квалитета истих, али и квалитета досадашњих реновирања, препозната је потреба за израдом детаљних анализа и закључака, а потом планова и њихова примена од стране локалних самоуправа и градова за унапређење квалитета самих објеката школе. Неопходно је урадити мерења услова радне средине и околине, као што су мерења електроинсталација, мерења статичности објеката и друге, са циљем да се утврди степен потребних измена и допуна на самим објектима како би се побољшао степен заштите од пожара и земљотреса, као и других елементарних непогода. Потребно је увести преградне зидове и врата од негорелих материјала, унапредити електроинсталације у складу са тренутно важећим стандардима, ојачати темеље и конструкције зидова, побољшати путеве евакуације, итд. Циљ свих предложених мера и радњи из овог скупа јесте обезбеђивање превентивних мера како би последице испољавања описаних ризика и претњи биле минималне.

Ниједна школа обухваћена истраживњем нема израђен и усвојен Business Continuity Plan (BCP). Непредвиђено испољавање ризика и претњи се често дешава, а неке статистике говоре у прилог томе да су процеси у организацијама прекинути и по неколико сати у континуитету услед недостатка BCP. Business Continuity Plan (BCP) јесте план континуитета функционисања и рада организације. Може се дефинисати као способност организације да настави са испоруком производа или услуга на унапред дефинисаним прихватљивим нивоима, након ванредне ситуације са којом се суочила (Good Practice Guidelines Global Edition Edited Highlights, 2013). Како би организација могла да настави да функционише, потребно је урадити планирање континуитета пословања, односно спровести процес креирања система превенције и опоравка од претњи по организацију. Такође, циљ је омогућити обављање текућих активности организације пре и током извођења опоравка од катастрофе (Elliott, Swartz & Herbane, 1999; Berman, 2015). Развојна перспектива у домену безбедности и здравља на раду, која је повезана са BCP односи се на дефинисањем одредби у Правилнику о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини (Службени гласник Републике Србије, бр. 102/2015) или Закону (Закон о безбедности и здрављу на раду, 2015 и 2017; Нацрт закона о безбедности и здрављу на раду, 2021), која би прописала обавезу свих организација које раде

са људима, а пре свега са децом (као што су основне школе), да морају имати урађен и примењив Business Continuity Plan који би у себи садржао мере и радње у циљу обезбеђивања безбедности и здравља запослених.

У складу са резултатима овог истраживања, унапређења су неходна у делу превентивног и репресивног деловања у циљу смањења интерперсоналних ризика и ризика од криминалног деловања интерних субјеката на радним местима у школама. Препорука која проистиче из спроведеног истраживања у делу превентивног, али и репресивног деловања односи се на развој и имплементацију система црвене телефонске линије (и/или електронске поште). Суштина јесте обезбедити могућност анонимне пријаве, од стране било ког учесника у систему основних школа, али и чланова породице запосленог, који приметите елементе насиља, мобинга или интерперсоналних сукоба који могу имати за последицу нарушавање здравља и безбедности запослених у основним школама. Техничке могућности од стране надлежних министарстава могу се обезбедити у сарадњи са неком од постојећих служби преко које би се вршиле пријаве, које би даље обрађивало надлежно тело у оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Предуслов за обезбеђивање пуног ефекта ове мере јесте подизање нивоа свести запослених у основним школама и јавности да је потребно сваки вид насиља, мобинга или ескалације интерперсоналних сукоба пријавити релевантним институцијама. У циљу остваривања овог предуслова могу се осмислити и спровести капмање у сарадњи два надлежна министарства (Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и Министарства просвете) уз специјалистичку подршку релевантних научно-истраживачких институција. Кампања под називом „Стоп насиљу над просветним радницима“ могла би да обухвати ширење свести кроз видео материјале, едукативне поруке у јавности, предавања за запослене у школама, децу и њихове родитеље, са циљем да их усмери да препознају шта је насиље, како се исто препознаје, како се може пријавити и, пре свега, како се може спречити.

Важна компонента у систему безбедности и здравља на раду јесте обезбеђивање здравствене заштите запослених на свим радним местима у свим условима радне средине. Резултати нашег истраживања указују да је потребно Законом прописати обавезне здравствене прегледе за све запослене који раде са људима, те и њихова радна места дефинисати у основи као радна места са повећаним ризиком. Акцент здравствених прегледа требао би бити на превентивним прегледима у циљу управљања социо-психолошким ризицима на радном месту. Препорука за унапређење у овом делу, која је преузета из одговора испитаника током анкетног истраживања, јесте базирана на буџетима државе, али и послодаваца. Ова новчана средства би се усмеравала на рекреацију, релаксацију и рехабилитацију запослених који постану жртве насиља на радном месту, жртве мобинга или претрпе повреде услед испољавања психолошких ризика на радном месту. Такође, добар ефекат смањења вероватноће испољавања социо-психолошких ризика на радним местима у основним школама може се остварити имплементацијом превентивних мера у просторијама за одмор запослених током пауза у раду. Наиме, интеграцијом система за релаксацију током пауза (нпр. пуштањем одговарајуће музике у просторијама професора) и омогућавања релаксације запослених између часова и слично може растеретити психофизички притисак на запослене. У ту сврху могу се користити мотивационе поруке на зидовима зборнице, могућности рекреације/игре за запослене, као и примена метода релаксације. Добар пример добијен током истраживања јесте био технички систем који омогућава педагогу школе да током одмора у зборници наставника и у ходницима школе пушта дела класичне музике у циљу психичког опуштања свих људи у згради основне школе. Уколико би запослени могли да користе услуге специјализовани психолога, у циљу консултација, како током рада, тако и током одмора и пауза у току рада, значајно би се унапредио део мера одбране запослених у основним школама од ове врсте ризика,

У претходном тексту наведено је да запослени у основним школама нису били припремљени за реаговање у ванредној ситуацији изазваној епидемијом. С обзиром на то да се вероватноћа испољавања сличних епидемија у свету повећава, потребно је уложити додатне напоре како од стране представника основних школа, тако и законске регулативе да се у будућности боље припреме за сличне ситуације. Предлог за унапређење, који проистиче као препорука овог рада, је да Управа за безбедност и здравље на раду у сарадњи са релеватним институцијама из области медицине рада изради правилник којим би се одредила обавезна садржина интерних правилника о првој помоћи и здрављу запослених на радном месту. Сходно томе, потребно је прописати обавезну израду и усвајање оваквог документа од стране послодаваца. Одредбе оваквог правилника допринеле би дефинисању обавезних корака у препознавању, одређивању и начину примене репресивних и превентивних мера за заштиту здравља запослених.

Интеграција строжијих санкција, као и њихова стварна примена у пракси од посебног су значаја за побољшање система безбедности и здравља на раду у основним школама са циљем заштите људског капитала. Додатна успешност примене мера постигла би се учесталијим и детаљнијим инспекцијским контролама, као и доношењем њихових препорука и захтева за интеграцијом превентивних мера за управљање ризицима.

Имеђу осталог на ниво квалитета система безбедности и здравља на раду утиче и експертиза особа које обављају ове послове. У циљу тога, али и других наведених перспектива за унапређење стања безбедности и здравља на раду, као посебно значајна издвојена је препорука обавезног дефинисања улоге менаџера за безбедност и здравље на раду у систему основних школа, али и других организација. Пре свега потребно је установити акредитоване кратке студијске програме, који се могу реализовати у склопу Факултета на којима се проучава област безбедности, а уз подршку ресорног министарства. Циљ ових програма јесте проширивање знања појединаца о појмовима корпоративне безбедности, безбедности и здрављу на раду, и другим сродним појмовима. Значајно је и развијање вештина за управљање безбедносним ризицима и претњама, процену безбедносних ризика, дефинисање и реализацију адекватних едукација запослених и слично. Веома је важно стицање знања и вештина од стране појединаца који ће обављати ове послове у основним школама, и усвајање свих оних чињеница које би им помогле да на адекватан начин процене ризике и претње, дефинишу мере превенције, осмисле и реализују обуке запослених и друго промишљајући о томе пре свега са аспекта безбедности. Један од закључака истраживања био је да није довољно само формално урадити едукације и процене ризика. Потребно је да постоје запослени у систему који би се у континуитету бавили овим питањима, свакодневно анализирали ризике и претње у основним школама, и преносили своја знања на запослене, чиме би подизали ниво њихове спремности, и целе школе као организације припремљене за реаговање на ризике и претње по људски капитал. Перспективу развоја система безбедности и здравља на раду, овде препознајемо у два корака. Први корак јесте установљење акредитованог кратког студијског програма, након чијег завршетка би добијали специјалисте на позицијама менаџера безбедности и здравља на раду са еспертским знањима.

Други корак јесте измена и допуна главе VI. Организовање послова безбедности и здравља на раду у Нацрту закона о безбедности и здрављу на раду из 2021. године (Нацрт закона о безбедности и здрављу на раду, 2021). Наиме, предлог подразумева да се поред дефинисаних позиција „сарадник за безбедност и здравље на раду“ и „саветник за безбедност и здравље на раду“ дефинише и позиција „менаџера за безбедност и здравље на раду“. Менаџер за безбедност и здравље на раду би требало да обавља следеће послове: спроводи поступак процене ризика; израђује програме обука запослених за безбедан и здрав рад; врши контролу и даје савете руководству организације за планирање, избор, коришћење и одржавање средстава за рад, хемијских материја и личне заштитне опреме; учествује процени потребних услова радне средине и средства за рад при опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања

безбедних и здравих услова рада; организује превентивна и периодична испитивања услова радне средине; организује превентивне и периодичне прегледе и провере опреме за рад; предлаже мере за побољшање услова рада, нарочито на радним местима са повећаним ризиком; свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље на раду код послодавца о чему води евиденцију; прати стање у вези са повредама на раду и професионалним болестима, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема извештаје са предлозима мера за њихово отклањање; припрема и спроводи обуку и едукацију за безбедан и здрав рад свих заинтересованих страна у процесу; припрема упутства за безбедан и здрав рад, обезбеђује услове за њихову имплементацију и контролише њихову примену; забрањује рад на радном месту или употребу средства за рад, у случају када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог; организује обавезне здравствене прегледе запослених при запошљавању и периодичне здравствене прегледе у случају да су исти дефинисани као мере за управљање ризицима и претњама; сарађује и координира рад са службом медицине рада, односно Управом за безбедност и здравље на раду, и службом заштите здравља на раду Министарства просвете по свим питањима у области безбедности и здравља на раду; води евиденције у области безбедности и здравља на раду у организацији; прати промену прописа и врши усклађивање интерних аката организације, прати стандарде и технички напредак у области безбедности и здравља на раду и ради на интеграцији технолошких напредака у својој организацији. Ова позиција би требало да буде прописана као обавезна у организацијама као што су: основне школе, средње школе и друге институције које раде са децом и младима, те и у свим организацијама које се баве образовно-васпитним радом. Такође, требало би размотрити имплементацију ове улоге у све организације које раде са људима, чији је основни субјекат рада човек, што могу бити и здравствене установе. На крају ове предложене допуне Закона новим чланом, потребно је одредити да је послодавац у делатностима из овог члана закона дужан, да за послове безбедности и здравља на раду именује менаџера за безбедност и здравље на раду, односно лице које има најмање стечено високо образовање, на нивоу од најмање 180 ЕСПБ бодова, из научне, односно стручне области у оквиру образовно – научног поља наука безбедности и наука заштите на раду, уз обавезну сертификацију кроз кратки студијски програм код акредитоване институције.

5.2. УНАПРЕЂЕЊЕ МОДЕЛА ПРОЦЕНЕ И УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА НА РАДНОМ МЕСТУ

Организацијама је неопходно обезбедити могућности аналитичких поступака у оквиру процене ризика на радном месту и у радној околини применом савремене технологије, која омогућава брзи прилив квалитетнијих искуствених података и њихову обраду у циљу прецизније оцене нивоа ризика организације. Квалитетније информације о нивоу ризика довешће до квалитетније дефинисаних мера и радњи за његову елиминацију или смањење.

Унапређење модела процене ризика могуће је остварити кроз едукацију и запошљавање стручнијег кадра, који би обављао процене ризика и претњи, те дефинисао мере за управљање њима на радним местима. Постојећи едукативни модели за процене ризика оспособљавају лица која обављају послове процене ризика у најширем опсегу методологије за процену ризика, не улазећи у потребе специфичног приступа и системског приступа током идентификације ризика по безбедност и здравље на радном месту. Поред општег усмеравања на посебности анализе ризика на радним местима по безбедност и здравље на раду, некада су потребне и допунске едукације везане за врсту и тип послова који се у тој организацији обавља. Према резултатима спроведеног истраживања, додатна едукација лица задужених за процену ризика на радним местима у основним школама, захтевала би додатни фонд наставних часова током којих би се полазници едуковали о специфичностима школе као радне околине, посебностима радних места у школама и условима рада, итсл. Овај изазов је могуће превазићи установљавањем обавезне посебне едукације лица за процену ризика на радним

местима и у радној околини, а пре њиховог ступања на рад. Развојна перспектива у овом делу огледа се у установљавању кратких студијских програма, у оквиру релеватних институција као што је Факултет безбедности и сродни факултети друштвено-хуманистичких наука. Овакве институције би требало да пруже адекватну едукацију полазника, пре свега о основама безбедности, о социологији и психологији, корпоративној безбедности, методологијама процене ризика и другим потребним сазнањима неопходним за квалитетно обављање процене ризика на радним местима.

5.3. УНАПРЕЂЕЊЕ НИВОА СПРЕМНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ И ОРГАНИЗАЦИЈА

Ниво спремности запослених у основним школама се може унапредити организацијом предавања и округлих столова намењених представницима школа, који би даље у оквиру школа преносили стечена знања, као и запослених у организацији локалне самоуправе. Резултати истраживања показали су да је већина испитаника спремна да учествује у оваквом виду едукације.

Законом о безбедности и здрављу на раду (2015), али и нацртом предлога новог закона, обуке запослених на радном месту су предвиђене као обавезне (Нацрт закона о безбедности и здрављу на раду, 2021). Анализом резултата истраживања закључено је да ниво и квалитет обука нису у потпуности у складу са прописима, што је за последицу имао недовољан ниво спремности запослених. Сходно томе, потребно је подићи квантитет и квалитет обука од стране законодавца и Управе за безбедност и здравље на раду, као и размотрити имплементирање обавезног система обуке запослених за безбедан и здрав рад најкасније у року од месец дана од почетка радног односа, са прописаним обавезним фондом часова из свих сегмената, и са обавезним тестирањем на крају процеса. Програме едукације запослених треба употпуњавати из претходно обезбеђених свеобухватних искуствених евиденција организација.

Резултати истраживања су потврдили условљеност нивоа спремности запослених да одговоре ризицима и претњама постојањем практичних обука запослених за одговор на исте. Пре свега је потребно у Закону о безбедности и здравља на раду (Закон о безбедности и здравља на раду, 2015) у члану 28. додати члан 28. б који би прецизније одредио делатности у којима је послодавац обавезан да спроводи практична оспособљавања запослених. Друга могућност је израда и доношење додатних обавезујућих смерница за послодавце, да је у њиховој надлежности да планирају практичне обуке у својим програмима за оспособљавање. У циљу развојне перспективе треба разматрати сарадњу основних школа са релеватним институцијама које би осмислиле адекватне програме практичне обуке запослених, организовале и реализовале исте за потребе практичног оспособљавања запослених основних школа за одговоре на ризике и претње на њиховим радним местима. Ове институције могу бити наставно-истраживачке институције, попут Факултета безбедности, потом органи Министарства унутрашњих послова – полиција, ватрогасци, и слично.

Перспектива развоја безбедности и здравља на раду у основним школама мора укључити и зависне учеснике у систему, а то су деца која похађају школу. Од њихове спремности, поред спремности запослених у школама, такође зависи брзина и квалитет реаговања на ризике и претње који се испољавају у основним школама. Овде се пре свега мисли на елементарне непогоде, пожаре, поплаве, земљотресе, као и постављање експлозивних направа. Имајући у виду све наведено, уз чињеницу да је за образовање и васпитање надлежно Министарство просвете Републике Србије, препозната је потреба да се у сарадњи са релевантним институцијама у држави (као што је Факултет безбедности, Министарство унутрашњих послова - Сектор за ванредне ситуације, и др.) организије и спроводи редовна практична и

теоријска едукација деце у основним школама, уз присуство запослених у школама, како би стекли практична сазнања и вештине за адекватно реаговање.

ЗАКЉУЧАК

Током израде ове дисертације учињени су напори да се свеобухватно приступи и обради феномен безбедности и здравља на раду у специфичној средини као што је основна школа, са циљем да се новоприкупљеним подацима, сазнањима, анализом и предлозима допринесе продубљивању и проширивању фонда научног сазнања о безбедности и здрављу на раду у Србији.

Посматрање разлике између ризика и безбедности доводи до закључка да се безбедност као и здравље никада не догађа, да је то само циљ коме се тежи, али никад се не постиже апсолутно и у потпуности. Термин „безбедност“ је сличан термину „здравље“, оба израза се рефлектују тако да одражавају и своје супротности (безбедност је насупрот неизвесности, а здравље насупрот болести) и ниједна није остварива као материјално и статично стање.

Нове области безбедности све више добијају на значају, употпуњујући појам свеобухватне безбедности организација, друштва и државе. Безбедност и здравље на раду, као подкомпонента корпоративне безбедности, преузима примат у заштити људског капитала организације. Организације у којима запослени удружују свој рад, са циљем стварања додатних вредности, крећу се у смеру стварања безбедних и здравих услова рада, као предуслова за ефикасније и продуктивније радно окружење.

Феномен безбедности и здравља на раду прошао је кроз различите фазе развоја да би достигао тренутни ниво развоја у погледу регулативе, прихваћених међународних стандарда од стране регулатора и интеграције прописа у пракси. Анализом регулативе у Републици Србији закључено је да је довољно развијена и у складу са Европском регулативом и стандардима. Тако теоријски развијена и постављена регулатива, уз мање измене и допуне у складу са техничко-технолошким променама на тржишту, могла би да оствари адекватну функцију заштите људског капитала у радним организацијама, па и у основним школама, са свим њиховим специфичностима. Са друге стране стварна примена регулативе у пракси у основним школама у Србији, анализирана на одабраном узорку током истраживања, не показује овакве ефекте. Резултати нашег истраживања показују да се одредбе регулативе и међународних стандарда примењују више формално, кроз креирање потребних интерних докумената организације, док стварна примена дефинисаних мера и радњи за управљање ризицима у највећем броју случајева изостаје. У том погледу, нарочито је важно фокусирати се на важне и специфичне карактеристике основних школа, од података о години изградње, времену и врсти улагања у реновирање и одржавање зграде школе, до подручја на којима су школе изграђене како би се створила целовита слика о могућностима примене мера за управљање ризицима.

Резултати истраживања указују да морамо бити свесни чињеница да је инфраструктура основних школа прилагођена квалитетима и стандардима изградње од пре двадесет година и више, те да није прилагођена за превенцију и реаговање на савремене облике ризика и претњи по безбедност и здравље запослених у основним школама. Такође, вероватноће испољавања физичко-техничких ризика знатно су повећане. Број земљотреса, поплава и елементарних непогода из дана у дан је све већи у свету, те се и те чињенице морају узети у обзир при планирању адекватног одговора на нове ризике и претње. Учестало испољавање претњи из домена тероризма и екстремизма не заобилази ни основне школе. Теренским истраживањем закључено је да су системи узбуњивања и превенције у циљу заштите живота и здравља запослених или застарели или нису довољно добро одржавани, што је довело до тога да су у

савременим условим неадекватни и готово неупотребљиви. Истраживање показује да је услед присутности немара и непажње запослених и руководства школе дошло до погоршања услова радне околине, који даље имлицирају повишену вероватноћу испољавања ризика и претњи.

Одговори запослених у анкетном истраживању показују да су све присутнији социопсихолошки ризици на радним местима, а изостају адекватне мере за управљање овим ризицима, према анализираним актима о процени ризика основних школа. На основу одговора испитаника, забележена је разноликост ризика који се испољавају о основним школама. Присутни су ризици криминалног деловања интерних субјеката, попут мобинга и корупције, потом ризици интерперсоналних конфликта, ризици електронске клевете индивидуа, ризици од непоштовања законске регулативе и интерних правних аката, па све до људског понашања којим се несвесно изазивају негативне последице. Није забележено испољавање ризика од неовлашћеног прислушкивања и снимања и неовлашћеног прикупљања података о личности, потом ризик од различитих облика дискриминације (расне, полне, етничке), као ни ризик од рачунарске преваре и ризик од оштећења рачунарских података и програма или рачунарске саботаже.

Иако је стање мера и радњи из домена управљања физичко-техничким ризицима процењено као лоше, оно је на вишем нивоу од мера и радњи за управљање ризицима и претњама из домена социопсихолошких ризика. Улагањем у системе препознавања, процене и превенције ризика и претњи по безбедност и здравље запослених, основне школе би подигле ниво спремности за реаговање и ублажавање штетних последица.

Резултати истраживања су потврдили сигуран детерминистички однос едукације запослених и нивоа спремности да управљају ризицима и претњама на радном месту. Закључци истраживања указују да едукација запослених, у циљу повећавања нивоа спремности за одговоре на ризике и претње у радном окружењу, није инкорпорирана у довољној мери у постојеће програме едукације запослених. Сви учесници истраживања јединствени су у ставу да систематичне и плански организоване едукације запослених могу допринети повећању нивоа спремности запослених у основним школама, и школе као целине, за управљање и примену система безбедности и здравља на раду.

Чињеница да локална самоуправа нема предвиђене радње и мере, као ни буџете за унапређење безбедности и здравља на раду у основним школама наводи на закључак да је ово последица непостојања адекватне сарадње између школе, државних органа и локалне заједнице.

Сви приказани резултати истраживања и изведени закључци показују да постоје извесне разлике у системима безбедности и здравља на раду, као и у приступима препознавању, анализи и управљању ризицима који утичу на људски капитал у појединим основним школама на територији Републике Србије. Међутим, на испитиваном узорку основних школа, у овом истраживању, те разлике су биле изражене у мањој мери.

Сви наведени закључци потврђују да је школа специфично радно окружење за успостављање система безбедности и здравља на раду. У прилог овој чињеници пре свега говоре начин организације рада, број приступе деце у истим просторијама са запосленима, природа посла, број интерактивности између учесника овог система и све друге чињенице претходно анализираних и наведених у овом раду. Сходно наведеном, потребно је обезбедити систематизовано и конципирано управљање системом безбедности и здравља на раду у таквом окружењу. Један од начина за постизање овог циља може бити интеграција улоге менаџера безбедности и здравља на раду у системе безбедности основних школа, што су као веома значајну и потребну меру за унапређење квалитета система безбедности и здравља на раду, препознале све заинтересоване стране, које су учествовале у истраживању.

Закључак проистекао сумирањем садржаја теоријског и истраживачког дела овог рада, показује да су смернице и законске обавезе у области безбедности и здравља на раду недовољно квалитативно и квантитативно примењиване у пракси, што је довело до испољавања ризика и претњи, које су резултирале нарушавањем здравља и безбедности запослених у основним школама.

Анализе свих резултата реализованог емпиријског истраживања, потврђују да спремност запослених у основним школама, као и школе као организације, није на адекватном нивоу да обезбеди заштиту људског капитала у основним школама на територији Републике Србије. Такође, развијеност самог система безбедности и здравља на раду није на адекватном нивоу да обезбеди у потпуности заштиту здравља и безбедности запослених у основним школама. Унапређење система безбедности и здравља на раду у Републици Србији било би могуће само уз ангажовање свих заинтересованих страна у овом систему.

ЛИТЕРАТУРА

- Aven, T. (2014). *Risk, surprises and black swans: fundamental ideas and concepts in risk assessment and risk management*. London: Routledge.
- Agresti, A. (1992). A survey of exact inference for contingency tables. *Statistical science*, 7(1), 131-153.
- Arandžević, M., Ilić, I., & Jović, S. (2010). Burnout and the quality of life of workers in food industry: A pilot study in Serbia. *Vojnosanitetski pregled*, 67(9), 705-711.
- Asghar S., Alahakoon D., Churilov L. (2006). A comprehensive conceptual model for disaster management. *Journal of Humanitarian Assistance*, 1360(0222), 1-15
- Asfaw, A., Pana-Cryan, R., & Rosa, R. (2012). Paid sick leave and nonfatal occupational injuries. *American journal of public health*, 102(9), e59-e64.
- Acheson D. (1988). Report on the Future of Public Health. *Oxford: Oxford University Press*
- Aldrich, M. (2001). History of workplace safety in the United States, 1880-1970. *EH. net Encyclopedia*.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishers
- Bahn S. (2013). Transformational leaders? The pivotal role that supervisors play in safety culture. *International Journal of Training Research*, 11(1), 17-26.
- Бајић, С. (2019). Унапређење методологије процене безбедности и здравља на раду у случају снежних лавина изазаваних земљотресом (Докторска дисертација, Универзитет у Новом Саду, Факултет техничких наука, 2021). Преузето 15.01.2023. са: https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/20930/Disertacija_12901.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Бајагић, М. (2007). *Основи безбедности*. Београд: Криминалистичко-полицијска академија, Београд.
- Вайрај, К. Р. (2000). *Human security: concept and measurement*. Notre Dame: Joan B. Kroc Institute for International Peace Studies, University of Notre Dame.
- Банђур, В. и Поткоњак, Н. (1999). *Методологија педагогије*. Београд: Савез педагошких друштава Југославије.
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community and Applied Psychology*, 19, 1-16.
- Bahn, S. (2013). Transformational leaders? The pivotal role that supervisors play in safety culture. *International Journal of Training Research*, 11(1), 17-26.
- Baram, M. (2009). Globalization and workplace hazards in developing nations. *Safety Science*, 47(6), 756-766.
- Baybutt, P. (2015). Calibration of risk matrices for process safety. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 38, 163-168.
- Baybutt, P. (2018). Guidelines for designing risk matrices. *Process safety progress*, 37(1), 49-55.
- Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., & Amable, M. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms?. *Occupational and environmental medicine*, 63(6), 416-421.
- Beriha, G. S., Patnaik, B., & Mahapatra, S. S. (2011). Safety performance evaluation of Indian organizations using data envelopment analysis. *Benchmarking: An International Journal*.
- Berki, R.N. (1986). *Security and Society: Reflections on Law, Order, and Politics*. London: Dent.
- Beck-Krala, E., & Klimkiewicz, K. (2016). Occupational safety and health as an element of a complex compensation system evaluation within an organization. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 22(4), 523-531.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago press.

- Berman, A., (2015). "Constructing a Successful Business Continuity Plan". USA, Greenwich: Business Insurance Magazine. Преузето дана 10. фебруара 2023. са <https://www.businessinsurance.com/article/20150309/ISSUE0401/303159991/constructing-a-successful-business-continuity-plan>
- Бешић, М. (2008). *Методологија политичких наука са статистиком*. Београд: Факултет политичких наука.
- Bodin, M. & Djordjevic, I. L. (2018). Human security as a resource od international security. *Review of International Affairs* (04866096), 69(1170).
- Бојовић, И., и Ћировић, Н. (2020). Карактеристике послова као предиктори насиља на радном месту. У Б.Савић (Ур.), *15. Међународна конференција Ризик и безбедносни инжењеринг* (178-188). Нови Сад: Висока Техничка Школа Струковних Студија.
- Booth K. (1991). Security and emancipation. *Review of International studies*, 17(4), 313-326.
- Buzan, B. (1991). *People, states, and fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era*. Brighton: Weatsheaf
- Burke, M. J., Scheuer, J. L., & Meredith, R. J. (2007). A dialogical approach to skill development: The case of safety skills. *Human Resource Management Review*, 17, 235– 250.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Islam, G., & Salvador, R. (2006). The relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health*, 96, 315–324.
- Van Dorp, J. R., Merrick, J. R., Harrald, J. R., Mazzuchi, T. A. & Grabowski, M. (2001). A risk management procedure for the Washington State Ferries. *Risk Analysis*, 21(1), 127-142.
- Van Westen, C. J., Montoya, L., Boerboom, L., & Badilla Coto, E. (2002). Multi-hazard risk assessment using GIS in urban areas: a case study for the city of Turrialba, Costa Rica. *Regional workshop on Best Practise in Disaster Mitigation, Bali*, 120-136.
- Веденик, Л. (2011). Сигурност и заштита здравља на раду као саставни дио националне и државне сигурности, *Сигурност*, 53(3), 235-242.
- Verbeek, J., & Ivanov, I. (2013). Essential occupational safety and health interventions for low-and middle-income countries: an overview of the evidence. *Safety and health at work*, 4(2), 77-83.
- Visellear, A. J. (1982). C.-EA Winslow and the early years of public health at Yale, 1915-1925". *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 55(2), 137.
- Гађиновић, Р. (2007). Класификација безбедности. *Наука, безбедност, полиција*, 12(2), 3-26.
- Garavan, T.N., Morley, M., Gunnigle, P., Collins, E. (2001). Human capital accumulation: the role of human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 25(2-4), 48-68.
- Гачић, Ј. (2008). *Цивилно планирање за ванредне ситуације (4)*. Београд: Универзитет у Београду – Факултет Безбедности и Јавно предузеће Службени Галсник.
- Genaidy, A., Salem, S., Karwowski, W., Paez, O., & Tuncel, S. (2007). The work compatibility improvement framework: An integrated perspective of the human-at-work system. *Ergonomics*, 50(1), 3–25.
- Гечић, А., Спајић, С., Карабасил, Д., Миланко, В., Симендић, Б., Бабић, Б. (2011). *Безбедност и здравље на раду*. Нови Сад: Висока техничка школа струковних студија.
- Глушац Л. (2010). Хуманитарне интервенције у концепту људске безбедности. *Безбедност Западног Балкана*, 5(16), 80-92
- Good Practice Guidelines 2013 Global Edition Edited Highlights. (2013). United Kingdom: Business Continuity Institute. Преузето дана 10. фебруара 2023. са <https://www.thebci.org/static/uploaded/5c0205f3-a9ff-4f81-9695c3813b674a3b.pdf>
- Градски завод за јавно здравље (2022). Промоција здравља на радном месту. Преузето дана 02. априла 2022. са: <https://www.zdravlje.org.rs/index.php/aktuelne-vesti/1094-promocija-zdravlja-na-radnom-mestu>
- Гроздановић, Д.М., Стојиљковић И.Е. (2013). *Методe процене ризика*. Ниш: Факултет заштите на раду.
- Guidelines on Managing Safety, Health and Welfare in Primary Schools. (2013). Ireland: Kilkenny Education Centre Преузето дана 17. марта 2022. са:

- Davoudian-Talab, A., Meshkani, M., Mofidi, A., & Mollakazemiha, M. (2013). Evaluation of the perception of workplace safety signs and effective factors. *International Journal of Occupational Hygiene*, 5(3), 117-122.
- Додић, С. и Бајић, Б. (2020). Улоге и одговорности руководиоца у систему безбедности и здравља на раду. У Б.Савић (Ур.), 15. *Међународна конференција Ризик и безбедносни инжењеринг* (198-206). Нови Сад: Висока Техничка Школа Струковних Студија.
- Дрљача, М. (2012). Управљање каријером у функцији квалитете сустава управљања. У А.М. Филиповић (Ур.) *Зборник радова VII. знанствено-стручне конференције с међународним судјеловањем Менаџмент и сигурност, Управљање људским ресурсима и сигурност*, (253-264). Чаковец: Хрватско друштво инжењера сигурности.
- Ђекић, И., Димитријевић, Б., & Томић, Н. (2017). Quality dimensions of intellectual capital in Serbian fruit industry. *Engineering Management Journal*, 29(3), 154-164
- Djordjevic, I. L. & Dzigurski O. (2020). The Hybridization of security systems as a function of the human security concept. *Теме*, 1013-1028
- Ђорђевић, И. Љ. (2013). *Људска безбедност – Глобални контекст и примена у Србији*. Београд: Досије студио.
- Ђурић, С. (2013). *Истраживање безбедности: квалитативни приступ*. Београд: Факултет безбедности.
- Ђукић, С. (2017). Кризни менаџмент и ванредна ситуација. *Војно дело*, 69(2), 333-355.
- Ђурић, С. & Поповић-Ћитић, Б. (2007). *Безбедна школа*. Београд: Универзитет у Београду - Факултет безбедности.
- Edwards, R. W., Jumper - Thurman, P., Plested, B. A., Oetting, E. R. & Swanson, L. (2000). Community readiness: Research to practice. *Journal of community psychology*, 28(3), 291 - 307.
- Ејдус Ф. (2012). *Међународна безбедност: теорије, сектори и нивои*. Београд: ЈП Службени гласник и Београдски центар за безбедносну политику.
- Elliott, D., Swartz, E., & Herbane, B. (1999). Just waiting for the next bang: business continuity planning in the UK finance sector. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 43.
- Živković, S. B. & Ivanova, T. (2016). Organizational culture as one of the main factors for the successful management of protection. *Serbian Journal of Management*, 11(1), 69-80.
- Живковић, С. (2011). *Улога и значај лица за безбедност и здравље на раду у привредним друштвима у Републици Србији*. Ниш: Факултет заштите на раду у Нишу.
- Завалић, М. (2015). Психосоцијални ризици и здравље радника. *Сигурност: часопис за сигурност у радној и животној околини*, 57(3), 211-217.
- Закон о безбедности и здрављу на раду*. (бр. 101, 91 и 113). (2005, 2015, 2017). Београд: Службени гласник Републике Србије.
- Закон о јавном здрављу*. (бр. 15). (2016). Београд: Службени гласник Републике Србије.
- Закон о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама*. (бр. 87). (2018). Београд: Службени гласник Републике Србије.
- Закон о основном образовању и васпитању*. (бр. 55, 101, 27 и 10). (2013, 2017, 2018 и 2019). Београд: Службени Гласник Републике Србије.
- Закон о спречавању злостављања на раду*. (бр. 36). (2010). Београд: Службени гласник Републике Србије.
- Извештај о раду за 2021*. (2022). Београд: Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Управа за безбедност и здравље на раду. Преузето 25.децембра 2022. са: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2022-04/Извештај%20о%20раду%202021.pdf>
- Илић, П. (2013). Безбедносни изазови, ризици и претње или чиниоци угрожавања безбедности. *Правне теме*, 1(02), 32-51.

- Jakimhovski, J. (2011). The human capital as a factor in the sustainable development. *Škola Biznisa*, 3(1), 72-85.
- Japp, K. P., & Kusche, I. (2008). Systems theory and risk. *Social theories of risk and uncertainty: An introduction*, 76-105.
- Jensen, R. C., Bird, R. L., & Nichols, B. W. (2022). Risk assessment matrices for workplace hazards: design for usability. *International journal of environmental research and public health*, 19(5), 2763.
- Jovic, S. J., Ristic, S. S., Bogdanovic, D. C., Radulovic, O., Visnjic, A. M., & Sagric, C. R. (2012). Sources of stress among future helper professionals in human services. *HealthMed*, 6(8), 2886-2892.
- Јовић, С., Титић, С., Вишњић, А., Тиодоровић, Б., Башић, С., Петровић, Б. (2006). Кап студија: знање, ставови и понашање одраслих становника, од значаја за настанак водећих заразних болести у Републици Србији. *Acta Medica Medianae*, 45, 5-12.
- Јовевски, Ј. (2012). Заштита здравља и безбедност на раду с посебним освртом на заштиту *ratione personae*. (Докторска дисертација, Универзитет у Београду, Правни факултет, 2012). Преузето 25. маја 2021. са: <http://doiserbia.nb.rs/phd/fulltext/BG20121026JOVEVSKI.pdf>
- Johnson, N. L., Kotz, S., & Balakrishnan, N. (1994). Chi-squared distributions including chi and Rayleigh. *Continuous univariate distributions*, 415-493.
- Kang, S. K. (2009). Seoul declaration on safety and health at work. *Industrial health*, 47(1), 1-3.
- Кекић, Д., Млађан, Д., & Субошић, Д. (2008). Међународна сарадња у ванредним ситуацијама. *Безбједност-Полиција-Грађани (Бања Лука)*, 4(2), 121-140.
- Кекић, Д., Милашиновић, С., & Млађан, Д. (2012). Примена концепта редукције безбедносних ризика у образовним институцијама. У Б. Поповић-Ћитић, С. Ђурић, Ж. Кешетовић (Ур.), *Безбедносни ризици у образовно-васпитним установама*, (89-103) Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности.
- Кекић, Д., Млађан Д., & Спасић Д. (2012). Реаговање на ванредне ситуације у образовним институцијама. У Б. Кордић, А. Ковачевић, Б. Бановић (Ур): *Реаговање на безбедносне ризике у образовно-васпитним установама* (211-224). Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности.
- Кековић, З., (2018). Појмовно одређење и садржај корпоративне безбедности. У З. Кековић, И. Димитријевић, Н. Шекарић (Ур.), *Корпоративна безбедност – хрестоматија*. (13-37) Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности.
- Кековић, З. и Путник, Н. (2013). Политика заштите образовно-васпитног система-анализа и предлози за унапређење. *Српска политичка мисао*, 39(20), 215-234.
- Кековић, З., Милошевић, М., Путник, Н., и Комазец, Н.(2012). Процена и одговор на ризике у образовно-васпитним установама применом стандарда СРПС А.Л2.003. У Б. Кордић, А. Ковачевић, Б. Бановић (Ур): *Реаговање на безбедносне ризике у образовно-васпитним установама* (55-93). Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности
- Кековић, З., Милошевић М., и Путник Н. (2012). Проблеми идентификације и класификације безбедносних ризика у школама. У Б. Поповић-Ћитић, С. Ђурић, Ж. Кешетовић (Ур.), *Безбедносни ризици у образовно-васпитним установама* (51-68). Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности.
- Кековић, З., Савић, С., Комазец, Н., Милошевић, М., и Јовановић Д. (2011). Процена ризика у заштити лица, имовине и пословања. *Београд: Центар за анализу ризика и управљање кризама*, 27-56
- Кековић, З. и Николић В. (2006). Методе анализе хазарда и ризика, Кризни менаџмент – превенција кризе. У З. Кековић, Ж. Кешетовић (Ур.), *Кризни менаџмент I – превенција кризе* (343) Београд: *Факултет безбедности*
- Kelloway, E. K., Mullen, J., & Francis, L. (2006). Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 76– 86.

- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 223–235.
- Kešetović, Ž., Toth, I., & Toth, M. (2014). Krizno planiranje u obrazovno vaspitnim ustanovama. *FBIM Transactions*, 2(2), 186-194.
- Кешетовић, Ж. (2012). Кризне ситуације и управљање ризиком у образовно-васпитним установама. У Б. Поповић-Ћитић, С. Ђурић, Ж. Кешетовић (Ур.), *Безбедносни ризици у образовно-васпитним установама* (27-42). Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности.
- Кешетовић, Ж. (2008). *Кризни менаџмент*. Београд: Службени гласник.
- Кешетовић, Ж. & Кековић З. (2008). *Системи кризног менаџмента*. Бања Лука: Универзитет синергија Факултет за безбједност и заштиту.
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and health at work*, 7(2), 89-96.
- Kjellen, U., Voe, K., & Hagen, H. L. (1998). Economic effects of implementing internal control of health, safety and environment: A retrospective case study of an aluminium plant. *Occupational Health and Industrial Medicine*, 3(38), 155.
- Kovacich, G. & Halibozek, E. (2003). *The Manager's Handbook for Corporate Security*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Колаковић, М. (2003). Теорија интелектуалног капитала. *Економски преглед*, 54(11-12), 925-944.
- Kongcharoen, J., Onmek, N., Jandang, P., & Wangyisen, S. (2020). Stress and work motivation of primary and secondary school teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 709-723.
- Kordić, B. (2019). Group and organization regression and corporate security. У S.Stanarević (Ur.), *Godišnjak Fakulteta bezbednosti*, (1), 67-85. Београд: Fakultet bezbednosti.
- Krulj Mladenović, M. (2015). Ljudski kapital kao kvalitativna komponenta privrednog rasta i razvoja. In *Synthesis 2015-International Scientific Conference of IT and Business-Related Research* (pp. 459-462). Singidunum University.
- Кулић, Љ., Гаљак, М., Кулић, М., Кулић, С., Станковић, С., и Кулић, Ј. (2016). Методологија истраживања професионалног стреса код радника запослених на радним местима са повећаним ризиком по здравље. *Здравствена заштита*, 2, 10-18.
- Lam J. (2003). *Enterprise Risk Management, From Incentives to Controls*. USA: John Wiley & Sons.
- Lee, Y. (2019). Workplace health and its impact on human capital: seven key performance indicators of workplace health. In O. Korhan, O (Eds.) *Indoor environment and health*. (pp. 1–29). London: IntechOpen.
- Leitao Alexandre S. (2015). Management of safety climate and the psychosocial work environment—new challenges for occupational health and safety professionals?. (Doctoral dissertation, University College Cork, 2015), Преузето 09. маја 2021. са: <https://cora.ucc.ie/bitstream/handle/10468/3312/FullTextE-thesis.pdf?sequence=14&isAllowed=y>
- Lekić, N. J., & Vukosavljević, D. D. (2021). The importance of human resources in the development of ICT enterprises. *Culture of polis-Journal for Nurturing of Democratic Political Culture*, 18(44), 293-305.
- Липовац, М. (2012). Теоријски оквири за анализу и превенцију социо-психолошких ризика у образовно-васпитним установама. У Б. Поповић-Ћитић, С. Ђурић, Ж. Кешетовић (Ур.), *Безбедносни ризици у образовно-васпитним установама* (стр. 69-84). Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности.
- Liu, Z., Nadim, F., Garcia-Aristizabal, A., Mignan, A., Fleming, K., & Luna, B. Q. (2015). A three-level framework for multi-risk assessment. *Georisk: Assessment and management of risk for engineered systems and geohazards*, 9(2), 59-74.

- Lonergan S. (1999). *Global environmental change and human security, GECHS: science plan*. IHDP. Report 11. Bonn, Germany: International Human Dimensions Programme on Global Environmental Change.
- Манић, Ж. (2017). *Анализа садржаја у социологији*. Београд: Чигоја штампа.
- Manly, V. F., & Alberto, J. A. N. (2016). *Multivariate statistical methods: a primer*. Chapman and Hall/CRC.
- Мандић, Г. и Станојевић, П. (2021). *Корпоративна безбедност*. Београд: Факултет безбедности Универзитета у Београду.
- Menzie, C. A., MacDonell, M. M., & Mumtaz, M. (2007). A phased approach for assessing combined effects from multiple stressors. *Environmental Health Perspectives*, 115(5), 807-816.
- Мијалковић, С. (2009). *Национална безбедност*. Београд: Криминалистичко-полицијска академија
- Мијалковски, М., Ђорђевић, И. (2010). *Неухватљивост националне моћи*. Београд: Службени гласник
- Микановић, В. Б., Јевтић, М. и Тамбурковски, Г. (2013). Водич за развој јавног здравља локалне стратегије јавног здравља. *Београд: Министарство здравља Републике Србије*.
- Микић, Д., Јањић, Н., Савић, Б. и Микић, В. (2021). Анализа физичких опасности и штетности у околини и на радном месту. У Б.Савић (Ур.), *07. Међународна научна конференција безбедности инжењеринг* (241-248). Нови Сад: Висока Техничка Школа Струковних Студија.
- Милас, Г. (2005). *Истраживачке методе у психологији и другим друштвеним зnanостима*. Јастребарско: Наклада Слап.
- Милосављевић Ђукић, Т. Б. (2016). *Васпитна функција основне школе*. (Докторска дисертација, Универзитет у Приштини -Косовска Митровица, 2016). Преузето 06. јуна 2021. са: https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/6490/tatjana_milosavljevic_djukic_dd.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Милошевић, Д. (2022). Добробит запослених, улагање у људски капитал и интервенције на радном мјесту ради смањења стреса везаног за рад. Јахорина; *Jahorina Business Forum 2022 / Јахорински пословни форум*.
- Милошевић, М. и Кековић З. (2011). Risk assessment in protection of persons, property and business affairs: Risks of illegal behavior and lack of adequate normative regulations. *Војно дело*, 63(1), 346-360.
- Mustarić, P. R. (2021). Utjecaj znanstvenih doktrina na javno mišljenje u kontekstu foucaultove filozofije (Doctoral dissertation, University of Split. Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Split. Department of Philosophy). [Преузето дана 11. фебруара 2022. са: https://repozitorij.ffst.unist.hr](https://repozitorij.ffst.unist.hr)
- Мудринић, Л. (2021). Међународни изазови ризици и претње у људској безбедности и здравству. *Megatrend Review*, 18(4).
- Мушикић Поповић, И. Б. (2016). Педагошке основе организације рада савремене основне школе. (Докторска дисертација, Универзитет у Приштини -Косовска Митровица, 2016). Преузето
- Mozer, C. A. (1962). *Metodi anketiranja u istraživanju društvenih pojava*. Beograd: Kultura.
- Mossink, J. (1997). Costs and benefits of occupational safety and health. Background paper for the European Conference on Costs and Benefits of Occupational Safety and Health 1997. In Mossink J, Lichter F. *Costs and Benefits of Occupational Safety and Health. Proceedings of the European Conference on Costs and Benefits of Occupational Safety and Health* (pp. 3-12).
- Мученски, В. (2018). *Теоријске основе безбедности и здравља на раду у грађевинарству*. Нови Сад: Факултет техничких наука Универзитет у Новом Саду.

- Нацрт закона о безбедности и здрављу на раду.* (2021). Београд: Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Преузето дана 25.07.2022. са <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu>
- Недић, О. и Белкић, К. (2018, септембар). Здравље и безбедност на раду – заштита младих. Рад изложен на - *Симпозијум о безбедности и здрављу на раду*. Златибор, 13.09.-16.09.2018.
- Недић, О., Белкић, К., Филиповић, Д., & Јоцић, Н. (2008). Професионални стрес код лекара оболелих од стечених кардиоваскуларних обољења – процена помоћу упитника Occupational stress index. *Медицински Преглед/Медицал Ревиев*, 61.226-234;
- Neto, J. L., Lu, H. Y., da Silva, D. A., Moro, A. R. P., & Ensslin, S. R. (2023). Occupational health and safety management systems: opportunities and challenges: Sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho: oportunidades e desafios. *Studies in engineering and exact sciences*, 4(1), 13-34.
- Никач, Ж. и Павловић Г. (2012). *Право приватне безбедности*. Београд: Криминалистичко-полицијска академија.
- Nikolić, V., Vukić, T. & Galjak, M., (2021). Safety and health protection in schools in the conditions of coronavirus pandemic. У Б.Савић (Ур.), *16. Међународна конференција Ризик и безбедности инжењеринг* (36-43). Нови Сад: Висока Техничка Школа Струковних Студија.
- Nikolić, V., Lalić, Ž. & Taradi J. (2011). Bezbednost i zdravlje na radu u obrazovnim ustanovama. U S. S. i D. S., *Zbornik radova: 8. Nacionalna konferencija s međunarodnim učešćem "Zaštita na radu u 21 veku–Teorija i praksa"* (134-142). Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka, Departman za inženjerstvo zaštite životne sredine i zaštite na radu
- Новак, Б. (2001). *Кризно комуницирање и управљање опасностима*. Загреб: Binoza press.
- Naaman, M. (2021). On the tight constant in the multivariate Dvoretzky–Kiefer–Wolfowitz inequality. *Statistics & Probability Letters*, 173, 109088.
- Oetting, E. R., Jumper - Thurman, P. Plested, B., & Edwards R. W. (2001). Community readiness and health services. *Substance use & misuse*, 36(6 - 7), 825 - 843.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810.
- Орлић, Д. (2004). Појмовно одређење изазова, ризика и претњи у процесу преобликовања међународне безбедности. *Војно дело*, 3(04).
- Оштрић, С. (2002). Образовање у савременим организацијама. *Хрватски телеком*, 4(2).
- Павловић, Г. (2021). Стратегијски значај људског капитала за организационе перформансе у процесима аквизиције. (Докторска дисертација, Унверзитет у Крагујевцу, 2021). Преузето 15. јануара 2022. са http://harvester.rcub.bg.ac.rs/bitstream/handle/123456789/11751/Doctoral_thesis_11654.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Палачић, Д. Б. (2015). Утицај примене стандарда ОХСАС 18001 и ИСО 14001 на побољшање перформанси квалитета радне и животне средине. (Докторска дисертација, Универзитет у Нишу Факултет за заштиту на раду у Нишу, 2015). Преузето 09. маја 2021. са: <https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/123456789/5541/Disertacija3474.pdf>
- Парчина И., Јовишић Симић М., Терзић Е. (2016). Људски капитал у спортским организацијама. У: В. Шиљак, М.Николић, И. Парчина (Ур.) *Зборник апстраката XII Међународна конференција Образовање у спорту*, (38-44). Београд: Универзитет Алфа БК - Факултет за менаџмент у спорту.
- Pawłowska, Z., & Rzepecki, J. (2000). Impact of economic incentives on costs and benefits of occupational health and safety. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 6(sup1), 71-83.
- Pearson, K. (1900). X. On the criterion that a given system of deviations from the probable in the case of a correlated system of variables is such that it can be reasonably supposed to have

- arisen from random sampling. *The London, Edinburgh, and Dublin Philosophical Magazine and Journal of Science*, 50(302), 157-175.
- Pencheon, D., Guest, C., Melzer, D., Gray, J. M., Korkodilos, M., Wright, J., & Gelletlie, R. (2002). Oxford handbook of public health practice. *Oxford University Press*, 116(6) 383-38
- Petković, A. I. (2022). Social and legal protection of employees against workplace injuries and occupational diseases in the legal system of Serbia. *Facta Universitatis, Series: Working and Living Environmental Protection*, 075-084.
- Petrović, L. & Sinkovski C. (2012). Корпоративна безбедност-основе заштите бизниса и предузетништва. *Безбедност (54)*, 86-109
- Петровић, М. Д. (2020). Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести (Докторска дисертација, Универзитет у Београду-Правни факултет, 2020), Преузето 20. маја 2021. са: <https://uvidok.rcub.bg.ac.rs/bitstream/handle/123456789/4140/Doktorat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Piao, X., & Managi, S. (2022). Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan. *BMC public health*, 22(1), 1-11.
- Поповић-Ћитић, Б., Ђурић, С., & Липовац М. (2012). Управљање безбедносним ризицима у образовно-васпитним установама. У Б. Поповић-Ћитић, С. Ђурић, Ж. Кешетовић (Ур.), *Безбедносни ризици у образовно-васпитним установама* (стр. 11-29). Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности.
- Plested, B. A., Edwards, R. W., & Jumper – Thurman, P. (2006). Community readiness: A handbook for successful change. *Fort Collins, CO: Tri - Ethnic Center for Prevention Research*.
- Plested, B., Smitham, D. M., Jumper – Thurman P., Oetting, E. R. & Edwards, R. W. (1999). Readiness for drug use prevention in rural minority communities. *Substance use & misuse*, 34(4 - 5), 521 - 544.
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад са екраном.* (бр. 86). (2019). Београд: Службени Гласник Републике Србије.
- Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини.* (бр. 102). (2015). Београд: Службени Гласник Републике Србије.
- Процена ризика од катастрофа у Републици Србији.* (усвојена на седници Владе 14.03.2019). (2019). Београд: Министарство унутрашњих послова. Преузето 18. маја 2021. са: [Процена угрожености Републике Србије од елементарних непогода и других несрећа, 2015. година \(mup.gov.rs\)](https://mup.gov.rs)
- Радовановић, С. (1997). *Школа и друштвена средина*. Београд: Институт за педагогију и андрагогију Филозофског факултета у Београду.
- Радојевић, К. (2014). Безбедносна култура у менаџменту безбедности - истраживање ставова у Републици Србији. У Р. Милашиновић (Ур.), *Годишњак Факултета безбедности* (197-212). Београд: Факултет безбедности.
- Ракић, Т. З. (2018). *Мотивација за безбедност и здравље на раду као елемент управљања професионалним ризиком*. (Докторска дисертација, Универзитет у Нишу, 2018). Преузето 11. маја 2021. са: https://www.znrfak.ni.ac.rs/serbian/013-OGLASENI-DOKUMENTI/DOKTORSKE%20DISERTACIJE/Tomislav%20Rakic/Dis_UNI_Tomislav_Z_Rakic_2018%20za%20uvid%20javnosti.pdf
- Ракић, М. М. (2015). Кризни менаџмент у функцији заштите критичних инфраструктура у земљама у транзицији. (Докторска дисертација, Универзитет у Београду, Факултет безбедности, 2015). Преузето 25. маја 2021. са: <http://fb.bg.ac.rs/download/RepozitorijumDisertacija/2015-07-10%20Rakic%20Marko/Disertacija52.pdf>
- Региони у Републици Србији.* (2020). Београд: Републички завод за статистику. Преузето 18. септембра 2021. са: [Статистички извештај | Републички завод за статистику Србије \(stat.gov.rs\)](https://stat.gov.rs)

- Rzepecki, J. (2012). Cost and benefits of implementing an occupational safety and health management system (OSH MS) in enterprises in Poland. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(2), 181-193.
- Roland, H. E., & Moriarty, B. (1991). *System safety engineering and management*. John Wiley & Sons.
- Ross, S., (2021), What is the human capital theory and how is it used?. Преузето дана 23.05.2022. са <https://www.investopedia.com/ask/answers/032715/what-human-capital-and-how-it-used.asp>
- Sage, A. P. (1995). Systems engineering for risk management. U E. G. Giampiero Beroggi, A. William Wallace (Ur.), *In Computer supported risk management* (3-31). Springer: Dordrecht.
- Savic, I. (2015). Structural changes of the brain in relation to occupational stress. *Cerebral Cortex*, 25, 1554–1564.
- Sapuan, S. M., Piyas, R. A., & Asyraf, M. R. M. (2022). Design for Safety in Composites. In *Safety and Health in Composite Industry* (pp. 95-113). Singapore: Springer.
- Sveiby, K. E. (1989). Den Osynliga Balansräkning (The Invisible Balance Sheet). *Stockholm: Affärsvärlden/Ledarskap*.
- Sidel, V. W., & Levy, B. S. (2002). Security and public health. *Social Justice*, 29(3 (89)), 108-119.
- Singh, S.P., & Singh, P. (2017). Intellectual capital and business performance. *International Academic Journal of Business Management*, 4(1), 96-101.
- Сјеничић, М., и Миленковић, М. (2019). Правне реформе у области јавног здравља у оквиру приступања Републике Србије Европској Унији-преглед регулаторних стандарда. *Српски архив за целокупно лекарство*, 147(7-8), 506-512.
- Славковић, М., & Огњановић, Ј. (2017). Утицај људског капитала на конкурентност хотела у Србији. *Second International Thematic Monograph - Thematic Proceedings: Modern Management Tools and Economy of Tourism Sector in Present Era*, Belgrade, 115-128.
- Славковић, М., & Симић, М. (2019). Impact of human capital on organizational performance. An empirical study of startup firms in Republic of Serbia. *Sustainable Development and Innovation*, 147-159
- Smith, P. M., & Mustard, C. A. (2007). How many employees receive safety training during their first year of a new job?. *Injury prevention*, 13(1), 37-41.
- Spikin, I. C. (2013). Risk Management theory: the integrated perspective and its application in the public sector. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, (21), 89-126.
- Sretović, D., Talijan, M. & Beriša, H. (2016). Modern concept of security. *Vojno delo*, 68(1), 73-101.
- SRPS ISO 45001- Системи менаџмента са безбедношћу и здрављем на раду*. (2018). Београд: Институт за стандардизацију Србије.
- СРПСА.Л2.00 „Друштвена безбедност - процена ризика у заштити лица, имовине и пословања“* (92). (2010). Београд: Службени гласник Републике Србије
- Стајић, Љ. (2021). *Основи система безбедности са основама истраживања безбедносних појава*. Нови Сад: Правни факултет у Новом Саду.
- Стајић, Љ. С. & Станаревић С. С. (2015). Значај и улога међународних организација у очувању еколошке и људске безбедности. У С. Орловић (Ур.), *Proceedings of Novi Sad Faculty of Law*, 49(3). (963-978). Нови Сад: Правни факултет униерзитета у Новом Саду.
- Стајић, Љ. и Станаревић, С. (2011). Модели остваривања безбедности у школама у Републици Србији. У С. Орловић (Ур.) *Зборник радова Правног факултета 45 (127-140)*., Нови Сад: Правни факултет униерзитета у Новом Саду.
- Стајић, Љ. и Гаџиновић, Р. (2007). *Увод у студије безбедности*. Београд: Драслар партнер.
- Стајић, Љ., Мијалковић, С. и Станаревић, С. (2005). *Безбедносна култура*. Београд: Драганић.
- Станаревић, С. (2018). *Основи безбедности*. Београд: Факултет безбедности Универзитета у Београду
- Станаревић, С., & Бодин, М. (2014). Безбедносна култура као друштвени ресурс националне безбедности. *Вojно дело*, 66, 84-104.

- Stanarević, S., & Gačić, J. (2014). Culture as national security interest. *Sovremena makedonska odbrana, Ministarstvo za odbrana Republika Makedonija*, 14(26), 61-73.
- Станковић, М., Савић, С., & Анђелковић, Б. (2002). *Системска анализа и теорија ризика*. Београд: Заштита Прес.
- Стефановић, В. С. (2019). Моделовање фактора ризика на радним местима у производним процесима са претежно женском радном снагом. (Докторска дисертација, Универзитет у Београду-Технички факултет у Бору, 2019). Преузето 25. маја 2021. са: <https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/17343/Disertacija.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026. (број 61). (2018). Београд: Службени гласник Републике Србије.
- Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2020. године*. (2012). Београд: Службени гласник Републике Србије.
- Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године*. (2021). Београд: Службени гласник Републике Србије.
- Schnapp, V. H., Slovis, V. H., Shah, A. D., Fant, A. L., Gisondi, M. A., Shah, K. H., & Lech, C. A. (2016). Workplace violence and harassment against emergency medicine residents. *Western journal of emergency medicine*, 17(5), 567.
- Татаревић, С., Вујновић-Глигорић, Б., & Барош, Т. (2014). Људски капитал у функцији постизања међународне конкурентности. *ЕМС Review – часопис за економију*, 8(2).
- Trifunović, D. (2019): National and International Security and corporate Governance. *Теме* 43(4), 1233-1244.
- The Treasure (2021). Human Capital: Our People and Skills. Budget Policy Statement. Преузето дана 10.10.2022. <https://www.budget.govt.nz/budget/2021/bps/wellbeing-outlook-human-capital.htm>
- Ћировић, Г. и Лазић-Војновић С. (2009). *Безбедност и здравље на раду у грађевинарству*. Београд: Висока грађевинско-геодетска школа у Београду.
- Ћитић, Б. П. и Павловић, В. Ж. (2007). Концепт спремности заједнице за превентивно деловање. *Социологија*, 49(2), 128 - 145.
- UNDP. Human Development Report. (1994). New York: Oxford University Press. Преузето дана 24. фебруара 2022. са: https://www.hdr.undp.org/sites/default/files/reports/255/hdr_1994_en_complete_nostats.pdf
- Фајгел, С. (2007). *Методе истраживања понашања*. Београд: Центар за примењену психологију.
- FEMA (2021). Public School Retrofit Program Efforts Prompted By Parents and Staff. Преузето 18. августа 2021. <https://www.fema.gov/case-study/public-school-retrofit-program-efforts-prompted-parents-and-staff>
- Fisher, R. A. (1956). Mathematics of a lady tasting tea. *The world of mathematics*, 3(part 8), 1514-1521.
- Fox, M. A., Spicer, K., Chosewood, L. C., Susi, P., Johns, D. O., & Dotson, G. S. (2018). Implications of applying cumulative risk assessment to the workplace. *Environment international*, 115, 230-238.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: a Global Perspective* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hémond Y. & Robert B. (2012). Preparedness: the state of the art and future prospects. *Disaster Prevention and Management*, 21(4), 404-417.
- Health and Safety Executive. (2021). Large business case studies. Преузето дана 16. децембра 2022. са: <http://www.hse.gov.uk/business/casestudy.htm14>
- Health and Safety Executive. (2021). Annual health and safety statistics 2021/22. Преузето дана 17. јануара 2023. са: http://www.hse.gov.uk/statistics/?utm_source=hse.gov.uk&utm_medium=refferal&utm_campaign=annual-stats-22&utm_term=annual-stats&utm_content=news-page

- Hespe, C. D., Martz, S., Curry, N., Allen, K. (2014). New Jersey School Climate Survey. Survey Administration Guide 2.0. Bloustein Center for Survey Research, Rutgers. The State University of New Jersey. Преузето дана 01. јул 2021. са: https://www.state.nj.us/education/students/safety/behavior/njscs/NJSCS_Admin_Guide.pdf.
- Hsu, I. C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with applications*, 35(3), 1316-1326.
- Huang, Y. H., Leamon, T. G., Courtney, T. K., Chen, P. Y., & DeArmond, S. (2007). Corporate financial decision-makers' perceptions of workplace safety. *Accident Analysis & Prevention*, 39, 767-775.
- Cameron, D. (2022). History of Workplace Health and Safety. Преузето дана 23. фебруара 2022. са: <https://staysafeapp.com/blog/history-workplace-health-and-safety/>
- Cabric, M. (2015). *Corporate security management: Challenges, risks, and strategies*. Oxford, UK: Butterworth-Heinemann.
- Цветковић, В. М. и Филиповић, М. (2019). Перцепција ризика од земљотреса у Републици Србији—теоријско-емпиријска студија. *Војно дело*, 71(2), 142-159.
- Cvetković, V. M., Babić, S., & Gačić, J. (2017). Religiousness level and citizen preparedness for natural disasters. *Vojno delo*, 69(4), 253-262.
- Цветковић, В. (2015). Спремност грађана за реаговање на природну катастрофу изазвану поплавом у Републици Србији. (Докторска дисертација, Универзитет у Београду, Факултет безбедности, 2015). Преузето 02. маја 2021. са: <https://nardus.mpn.gov.rs/handle/123456789/6167>
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.
- Clifton, S., & Brooks, D. J. (2013), *Security Science: The Theory and Practice of Security*. US: Butterworth-Heinemann.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. London: Sage Publikations, Ltd.
- Concise Oxford Dictionary, Ninth edition. (1997). Oxford: Clarendon Press.
- Costa, G. (2010). Shift work and health: current problems and preventive actions. *Safety and health at Work*, 1(2), 112-123.
- Сох, Т. (1993). Stress research and stress management: putting theory to work, report prepared for the Health and Safety Executive, Преузето 15. септембра 2021. са: <http://www.hse.gov.uk/research>
- Црвени крст Србије (2016). Сигурније школе – отпорније заједнице. Преузето 07. јуна 2021. са: <https://www.redcross.org.rs/>.
- Channar, Z.A., Talreja, S., & Bai, M. (2015). Impact of human capital variables on the effectiveness of the organizations. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 228-240.
- Dz, A. S., & Nurhayati, E. (2019). The Development of human capital for the halal industry: islamic management perspective. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 7(02), 168-177.
- Шамић, М. (1988). *Како настаје научно дело*. Сарајево: Свјетлост.
- Qaiser, N., Sattar, N., Arshi, S., Asif, M. F., & Afridi, J. R. (2021). Impact of thriving on job performance, positive health and turnover intention: Consequences of thriving at workplace. *International Journal of Information, Business and Management*, 13(2), 97-107.
- Quien, M. (2019). Људски капитал у школама и друштво знања у Хрватској. (Докторска дисертација, Универзитет у Загребу, Факултет хуманистичких и друштвених наука – Социологија, 2019). Преузето 17. јануара 2022. са <https://epozitorij.ffzg.unizg.hr/en/islandora/object/ffzg:816>
- World Health Organization. (2002). Health and Human Security - EM/RC49/7. Regional Committee for the Eastern Mediterranean. Преузето дана 24. марта 2022. са:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/122023/em_rc49_7_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Windapo, A. O. (2013). Relationship between degree of risk, cost and level of compliance to occupational health and safety regulations in construction. *Australasian Journal of Construction Economics and Building, The*, 13(2), 67-82.
- Wysocka-Senkus, A. (2020). The Concept of Safety and Security Education in the Context of Sustainability. *Sustainability*, 12(12), 5022.

ПРИЛОЗИ

ПРИЛОГ 1 - УПИТНИК (АНКЕТНИ ЛИСТ) ЗА ЗАПОСЛЕНЕ

Замолила бих Вас да у циљу реализације истраживања за потребе докторског рада на тему „Систем безбедности и здравља на раду у функцији заштите људског капитала у основним школама“ одвојите време и попуните анкетни лист. Унапред се захваљујем на одвојеном времену.

Упутство за попуњавање анкетног листа:

На питања одговорате на један од следећих начина: 1. одабиром једног од понуђених одговора; 2. чекирањем одговора на дату тврдњу; 3. кратким уписом само броја; 4. уносом кратког текстуалног одговора;

Када попуните одговоре на сва питања, потврду и снимање Ваших одговора вршите одабиром опције "Submit".

СОЦИО-ДЕМОГРАФСКЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ ИСПИТАНИКА (СДКИ)

СДКИ1 - Молим Вас да обележите ког сте пола?

Mark only one oval.

- СДКИ1.1. Мушки
- СДКИ1.2. Женски
- СДКИ1.3. Не желим да одговорим

СДКИ2 - Молим Вас да упишете године старости.

СДКИ3 - Молим Вас да обележите ниво свог образовања.

Mark only one oval.

- СДКИ3.1. Основна школа
- СДКИ3.2. Средња школа
- СДКИ3.3. Виша школа
- СДКИ3.4. Факултет
- СДКИ3.5. Постдипломске студије - доктор наука; магистар; мастер;

СДКИ 4 -Ком региону припада основна школа у којој сте радно ангажовани?

Mark only one oval.

- СДКИ4.1. Београдски регион
- СДКИ4.2. Регион Војводине
- СДКИ4.3. Регион Шуадије и Западне Србије
- СДКИ4.4. Регион Јужне и Источне Србије
- СДКИ4.5. Регион Косова и Метохије

СДКИ5 - Тип насеља у коме се налази основна школа у којој радите?

Mark only one oval.

- СДКИ5.1. Градско подручје
- СДКИ5.2. Приградско подручје
- СДКИ5.3. Сеоско подручје

СДКИ6 - Какав је Ваш статус запослења?

Mark only one oval.

- СДКИ6.1. Стални радни однос
- СДКИ6.2. Запослење на одређено време по уговору
- СДКИ6.3. Пензионер-ка, на привременом ангажовању (уговор о делу)

СДКИ7 - Молимо Вас упишите године радног стажа.

СДКИ8 - Молимо Вас обележите ком нивоу припада Ваше радно место у организационој шеми.

Mark only one oval.

- СДКИ8.1. Руководећа радна места (директор, помоћник директора, руководилац радне јединице)
- СДКИ8.2. Просветни радници (наставници, помоћници наставника, дефектолог, итд)
- СДКИ8.3. Стручни сарадници (педагог, логопед, библиотекар, социјални радник, итд)
- СДКИ8.4. Остала радна места (секретар, помоћни радник на одржавању, педагошки асистент, домар, итд)

СДКИ9 - Молимо Вас да обележите висину својих месечних примања на понуђеној скали.

Mark only one oval.

- СДКИ9.1. Мање од 2000 дин месечно
- СДКИ9.2. Од 2000 – 4000 дин месечно
- СДКИ9.3. Од 4000 - 6000 дин месечно
- СДКИ9.4. Од 6000 - 8000 дин месечно
- СДКИ9.5. Од 8000 – 10 000 дин месечно
- СДКИ9.6. Од 10 000 – 15 000 дин месечно
- СДКИ9.7. Од 15 000 – 20 000 дин месечно
- СДКИ9.8. Од 20 000 – 25 000 дин месечно
- СДКИ9.9. Од 25 000 – 30 000 дин месечно
- СДКИ9.10. Од 30 000 – 40 000 дин месечно
- СДКИ9.11. Од 40 000 – 50 000 дин месечно
- СДКИ9.12. Од 50 000 – 60 000 дин месечно
- СДКИ9.13. Од 60 000 – 80 000 дин месечно
- СДКИ9.14. Од 80 000 – 100 000 дин месечно
- СДКИ9.15. Од 100 000 – 120 000 дин месечно
- СДКИ9.16. Од 120 000 – 150 000 дин месечно
- СДКИ9.17. Од 150 000 – 200 000 дин месечно
- СДКИ9.18. Од 200 000 – 300 000 дин месечно
- СДКИ9.19. Преко 300 000 дин месечно
- СДКИ9.20. Не желим да одговорим

СДКИ10 - Радим и станујем:

Mark only one oval.

- СДКИ10.1. Станујем са родитељима у сопственом стану
- СДКИ10.2. Станујем са родитељима у изнајмљеном стану
- СДКИ10.3. Станујем сам у сопственом стану
- СДКИ10.4. Станујем сам у изнајмљеном стану
- СДКИ10.5. Станујем у сопственом стану у брачној заједници
- СДКИ10.6. Станујем у изнајмљеном стану у брачној заједници

КАРАКТЕРИСТИКЕ РАДНОГ МЕСТА И РАДНОГ ОКРУЖЕЊА (РМРО)

РМРО1 - Основна школа у којој радим се налази у близини реке?

Mark only one oval.

- РМРО1.1. Да
- РМРО1.2. Не
- РМРО1.3. Није ми познато

РМРО2 – Основна школа у којој радим се налази у близини клизишта?

Mark only one oval.

- РМРО2.1. Да
- РМРО2.2. Не
- РМРО2.3. Није ми познато

РМРО3 – Основна школа у којој радим се налази на узвишењу (брду)?

Mark only one oval.

- РМРО3.1. Да
- РМРО3.2. Не
- РМРО3.3. Није ми познато

РМРО4 – Основна школа у којој радим је изграђена у периоду:

Mark only one oval.

- РМРО4.1. Пре 1940
- РМРО4.2. Од 1941 до 1950
- РМРО4.3. Од 1951 до 1960
- РМРО4.4. Од 1961 до 1970
- РМРО4.5. Од 1971 до 1980
- РМРО4.6. Од 1981 до 1990
- РМРО4.7. Од 1991 до 2000
- РМРО4.8. Од 2001 до 2010
- РМРО4.9. Од 2011 до данас

РМРО5 – Основна школа у којој радим реновирана је:

Mark only one oval.

- РМРО5.1. Никада
- РМРО5.2. Пре годину дана до 5 година
- РМРО5.3. Пре 5 година до 9 година
- РМРО5.4. Пре 10 година до 19 година
- РМРО5.5. Пре 20 година до 29 година
- РМРО5.6. Пре 30 година до 39 година
- РМРО5.7. Пре 40 и више година

PMPO6 - Молимо Вас да обележите број ученика у школи у којој сте ангажовани на понуђеној скали:

Mark only one oval.

- PMPO6.1. до 1000
- PMPO6.2. од 1001 до 2000
- PMPO6.3. од 2001 до 3000
- PMPO6.4. од 3001 до 4000
- PMPO6.5. од 4001 до 5000
- PMPO6.6. од 5001 до 6000
- PMPO6.7. од 6001 до 7000
- PMPO6.8. од 7001 до 8000
- PMPO6.9. од 8001 до 9000
- PMPO6.10. од 9001 до 10000
- PMPO6.11. од 10001 до 11000
- PMPO6.12. од 11001 до 12000
- PMPO6.13. од 12001 до 13000
- PMPO6.14. од 13001 до 14000
- PMPO6.15. од 14001 до 15000
- PMPO6.16. од 15001 до 16000
- PMPO6.17. од 16001 до 17000
- PMPO6.18. од 17001 до 18000
- PMPO6.19. од 18001 до 19000
- PMPO6.20. од 19001 до 20000
- PMPO6.21. преко 20000

PMPO7 – Молимо Вас да обележите квадратуру школе у којој радите:

Mark only one oval.

- PMPO7.1. до 100м²
- PMPO7.2. од 101м² до 500м²
- PMPO7.3. од 501м² до 1000м²
- PMPO7.4. од 1001м² до 1500м²
- PMPO7.5. од 1501м² до 2000м²
- PMPO7.6. од 2001м² до 3000м²
- PMPO7.7. од 3001м² до 4000м²
- PMPO7.8. преко 4000м²

PMPO8 – Основна школа у којој радим се налази у подручју подложном земљотресу?

Mark only one oval.

- PMPO8.1. Да
- PMPO8.2. Не
- PMPO8.3. Није ми познато

PMPO9 – Основна школа у којој радим се налази у близини подручја са шумом?

Mark only one oval.

- PMPO9.1. Да
- PMPO9.2. Не
- PMPO9.3. Није ми познато

PMPO10 – Основна школа у којој радим се налази у центру насеља?

Mark only one oval.

- РМРО10.1. Да
- РМРО10.2. Не
- РМРО10.3. Није ми познато

УПИТНИК ЗА ИСПОЉАВАЊЕ РИЗИКА И ПРЕТЊИ У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА У ПРАКСИ (ИОУ):

Претходни период се посматра до 10 година уназад од датума попуњавања анкете.

ИОУ1 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена земљотресу у претходном периоду?

Mark only one oval.

- ИОУ1.1. Да
- ИОУ1.2. Не
- ИОУ1.3. Нисам сигуран/а

(Земљотрес) Уколико је одговор Да упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ2 - Да ли Вам је познато да је школа била изложена клизишту у претходном периоду?

Mark only one oval.

- ИОУ2.1. Да
- ИОУ2.2. Не
- ИОУ2.3. Нисам сигуран/а

(Клизиште) Уколико је одговор Да упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ3 - Да ли Вам је познато да школа била поплављена од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду?

Mark only one oval.

- ИОУ3.1. Да
- ИОУ3.2. Не
- ИОУ3.3. Нисам сигуран/а

(Спољашње и атмосферске воде) Уколико је одговор Да упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ4 - Да ли Вам је познато да ли је школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?

Mark only one oval.

- ИОУ4.1. Да
- ИОУ4.2. Не
- ИОУ4.3. Нисам сигуран/а

(Унутрашње воде) Уколико је одговор да упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ5 - Да ли Вам је познато да ли је школа била изложена пожару у претходном периоду?

Mark only one oval.

- ИОУ5.1. Да
- ИОУ5.2. Не
- ИОУ5.3. Нисам сигуран/а

(Пожар) Уколико је одговор да упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ6 - Да ли Вам је познато ми је да неко од Ваших колега (или Ви сами) био изложен мобингу на радном месту.

Mark only one oval.

- ИОУ6.1. Да
- ИОУ6.2. Не
- ИОУ6.3. Нисам сигуран/а

(Мобинг) Уколико је одговор да упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ7 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране ученика (или Ви сами) на радном месту?

Mark only one oval.

- ИОУ7.1. Да
- ИОУ7.2. Не
- ИОУ7.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ8 - Да ли Вам је познато да је неко од Ваших колега био суочен са насиљем (физичким/ психичким) од стране родитеља ученика (или Ви сами) на радном месту?

Mark only one oval.

- ИОУ8.1. Да
- ИОУ8.2. Не
- ИОУ8.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ9 - Да ли Вам је понато да је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?

Mark only one oval.

- ИОУ9.1. Да
- ИОУ9.2. Не
- ИОУ9.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ10 - Да ли Вам је понато је неко од Ваших колега био повређен услед спотицања или клизања (или Ви сами) на радном месту?

Mark only one oval.

- ИОУ10.1. Да
- ИОУ10.2. Не
- ИОУ10.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ11 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ11.1. Да
- ИОУ11.2. Не
- ИОУ11.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ12 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ12.1. Да
- ИОУ12.2. Не
- ИОУ12.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ13 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ13.1. Да

- ИОУ13.2. Не
- ИОУ13.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ14 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед буке и/или вибрације на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ14.2. Не
- ИОУ14.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ15 - Да ли Вам је понато је неко од Ваших колега био повређен услед инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ15.1. Да
- ИОУ15.2. Не
- ИОУ15.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ16 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ16.1. Да
- ИОУ16.2. Не
- ИОУ16.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ17 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед неодговарајуће и/или недовољне осветљености простора на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ17.1. Да
- ИОУ17.2. Не
- ИОУ17.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу;

ИОУ18 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед нефизиолшког положаја тела на радном месту (или Ви сами)?

Mark only one oval.

- ИОУ18.1. Да
- ИОУ18.2. Не
- ИОУ18.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу:

ИОУ19 - Да ли Вам је понато да је неко од Ваших колега био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?

Mark only one oval.

- ИОУ19.1. Да
- ИОУ19.2. Не
- ИОУ19.3. Нисам сигуран/а

Уколико је одговор Да на претходно питање упишите колико пута; Уколико је одговор Не/Нисам сигуран-а упишите нулу:

СКАЛА СТРЕСА (ССТ)

Упитник SSM-30 (YSS-30)

На приказаној скали од 1 до 10 потребно је обележити процену нивоа интензитета коју ситуација изазива код Вас. ИНТЕЗИТЕТ (максимум 10, минимум 1)

Check all that apply.

ШИФРА ПИТАЊА	ОПИС СТРЕСНЕ СИТУАЦИЈЕ ПОВЕЗАНЕ СА РАДИНИМ МЕСТОМ (потребно је заокружити на скали процену нивоа интензитета коју ситуација изазива код Вас)	ИНТЕЗИТЕТ (максимум 10, минимум 1) (1-10)
ССТ1	Губитак године радног стажа	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ2	Процена рада и радног учинка од стране претпостављеног	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ3	Понашање менаџера и руководиоца виших нивоа према Вама	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ4	Превелико оптерећење обавезама током радног дана / смене	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ5	Организација рада и радног времена од стране послодавца	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ6	Окружење у коме се одвија рад није подржавајуће	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ССТ7	Неодговарајућа комуникација и подршка од стране виших органа школе као институције (синдиката, Министарства,...)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ8	Захтев за савршено извођење вештина везаних за рад са ученицима	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ9	Административни послови на радном месту (креирање извештаја, уписивање оцена, евиденције у дневнику, распореди рада,...)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ10	Брига да ли су одговорити свим захтевима радног места	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ11	Доступност материја, видео материјала и слично за припрему за рад на радном месту	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ12	Неизвеснот након промене радног места/ радног окружења	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ССТ13	Осећам да нисам безбедан/ безбедна у мојој радној средини и околини	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

МЕХАНИЗМИ ЗА ПРЕВАЗИЛАЖЕЊЕ СТРЕСА И БОРБУ ПРОТИВ СТРЕСА.

ОБЕЛЕЖИТЕ СА “ТАЧНО” КОЈЕ СУ ВАШЕ МЕТОДЕ БОРБЕ ПРОТИВ СТРЕСА, А ОНЕ КОЈЕ ТО НИСУ СА “НЕТАЧНО”.

ШИФРА ПИТАЊА и ОПИС МЕХАНИЗМА	Тачно	Нетачно
ССТМ1- Разговор са пријатељима		
ССТМ2 – Подршка породице		
ССТМ3 – Шетња		
ССТМ4 - Интезивна физичка активност		
ССТМ5 – Рекреација		
ССТМ6 - Слушање музике		
ССТМ7 - Молитва (религија, вера)		
ССТМ8 - Потражим стручну помоћ (псиолога и сл)		
ССТМ9 - Вичем и свађам се		
ССТМ10 – Плачем		
ССТМ11 – Спавам		
ССТМ12 - Дружења и изласци		
ССТМ13 - Читање књига, часописа		
ССТМ14 - Коришћење алкохола		
ССТМ15 - Коришћење цигарета		
ССТМ16 - Коришћење дрога		
ССТМ17 - Коришћење седатива (таблета за спавање)		
ССТМ18 - Гледаље ТВ		
ССТМ19 - Коришћење интернета		

УПИТНИК ЗА ПРИМЕНУ ПРАВИЛА БЗНР У ПРАКСИ (ПБЗНР):

ПБЗНР1 - Да ли знате који закон уређује права и обавезе запослених и пословадаваца у области безбедности и здраља на раду?

Mark only one oval.

- ПБЗНР1.1. Закон о заштити запослених
- ПБЗНР1.2. Закон о безбедности и здрављу на раду
- ПБЗНР1.3. Закон о заштити и безбедности на радном месту

ПБЗНР2 - Да ли знате шта је Акт о процени ризика на радном месту?

Mark only one oval.

- ПБЗНР2.1. Да
- ПБЗНР2.2. Не
- ПБЗНР2.3. Нисам сигуран/а

ПБЗНР3 - Да ли је ваше радно место са повећаним ризиком?

Mark only one oval.

- ПБЗНР3.1. Да
- ПБЗНР3.2. Не
- ПБЗНР3.3. Није ми познато
-

ПБЗНР4 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.

Mark only one oval.

- ПБЗНР4.1. У потпуности се не слажем
- ПБЗНР4.2. Не слажем се
- ПБЗНР4.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ПБЗНР4.4. Слажем се
- ПБЗНР4.5. У потпуности се слажем

ПБЗНР5 - Упознат сам са тим да у школи у којој радим постоји развијен систем процене ризика?

Mark only one oval.

- ПБЗНР5.1. Да
- ПБЗНР5.2. Не
- ПБЗНР5.3. Није ми познато

Наведите ко у вашој радној организацији, или за њу, ради на систему процене ризика у области безбедности и здравља на раду.

ПБЗНР6 - Током обуке за безбедан и здрав рад упознат сам са методама процене ризика.

Mark only one oval.

- ПБЗНР6.1. У потпуности се не слажем
- ПБЗНР6.2. Не слажем се
- ПБЗНР6.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ПБЗНР6.4. Слажем се

- ПБЗНР6.5. У потпуности се слажем

ПБЗНР7 - Да ли сте се повредили на радном месту?

Mark only one oval.

- ПБЗНР7.1. Да
- ПБЗНР7.2. Не
- ПБЗНР7.3. Није ми познато

Уколико је одговор на претходно питање ДА молим вас наведите ризик или претњу (или више њих) који су довели до повреде на радном месту?

ПБЗНР8 - Обавештен/а сам о свим правилима у школи која се односе на безбедан и здрав рад.

Mark only one oval.

- ПБЗНР8.1. У потпуности се не слажем
- ПБЗНР8.2. Не слажем се
- ПБЗНР8.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ПБЗНР8.4. Слажем се
- ПБЗНР8.5. У потпуности се слажем

ПБЗНР9 - Одаберите на који начин сте обавештени о правилима у школи који се односе на безбедан и здрав рад.

Mark only one oval.

- ПБЗНР9.1. Обавештен сам приликом запослења
- ПБЗНР9.2. Обавештен сам приликом запослења и обуке која је спроведена
- ПБЗНР9.3. Обавештен сам приликом запослења, током обуке и редовним едукацијама (кроз разговор, постере, и сл)
- ПБЗНР9.4. Нисам обавештен/а

ПБЗНР10 - Да ли сте упознати да је неко од Ваших колега (или Ви сами) кажњен / дестимулисан / отпуштен због непридржавања правила рада за безбедан и здрав рад?

Mark only one oval.

- ПБЗНР10.1. Да
- ПБЗНР10.2. Не
- ПБЗНР10.3. Није ми познато

Уколико је одговор ДА упишите колико њих је кажњено; Уколико је одговор Не/ Није ми познато упишите нулу: _____

ПБЗНР11 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?

Mark only one oval.

- ПБЗНР11.1. Да
- ПБЗНР11.2. Не
- ПБЗНР11.3. Није ми познато

ПБЗНР12 - Да ли у основној школи у којој радите постоји радна позиција овлашћеног лица за безбедност и здравље на раду?

Mark only one oval.

- ПБЗНР12.1. Да
- ПБЗНР12.2. Не
- ПБЗНР12.3. Није ми познато

ПБЗНР13 - Да ли Вам је послодавац обезбедио лична заштитна средства, која су Актом о процени ризика потребна за рад на Вашем радном месту?

Mark only one oval.

- ПБЗНР13.1. Да
- ПБЗНР13.2. Не
- ПБЗНР13.3. Није ми познато

ПБЗНР14 - Да ли сте упознати са свим опасностима и штетностима на Вашем радном месту?

Mark only one oval.

- ПБЗНР14.1. Да
- ПБЗНР14.2. Не
- ПБЗНР14.3. Није ми познато

ПБЗНР15 - Да ли знате шта је „ергономија радног места“?

Mark only one oval.

- ПБЗНР15.1. Да
- ПБЗНР15.2. Не
- ПБЗНР15.3. Није ми познато

ПБЗНР16 - Да ли знате шта се карактерише као професионално обољење?

Mark only one oval.

- ПБЗНР16.1. Да
- ПБЗНР16.2. Не
- ПБЗНР16.3. Није ми познато

Уколико је одговор на претходно питање ДА наведите пример:

ПБЗНР17 - Да ли је у Вашој школи било колективних повреда на раду (повреде више запослених у једном тренутку) ?

Mark only one oval.

- ПБЗНР17.1. Да
- ПБЗНР17.2. Не
- ПБЗНР17.3. Није ми познато

ПБЗНР18 - сте некада присуствовали инспекцијском надзору приликом ког је контролисана примена законских прописа из области безбедности и здравља на раду у школи у којој сте запослени?

Mark only one oval.

- ПБЗНР18.1. Да
- ПБЗНР18.2. Не

- ПБЗНР18.3. Није ми познато

ПБЗНР19 - Да ли је ваш послодавац обезбедио Упутства за безбедан рад, Ознаке за безбедан рад и сл.?

Mark only one oval.

- ПБЗНР19.1. Да
- ПБЗНР19.2. Не
- ПБЗНР19.3. Није ми познато

ПБЗНР20 - Да ли су Вам обезбеђена адекватна ергономски обликована средства рада за рад на вашем радном месту?

Mark only one oval.

- ПБЗНР20.1. Да
- ПБЗНР20.2. Не
- ПБЗНР20.3. Није ми познато

ПБЗНР21 - Да ли сте упознати са превентивним мерама које ваш послодавац предузима на нивоу основне школе у којој сте запослени за смањење повреда на раду?

Mark only one oval.

- ПБЗНР21.1. Да
- ПБЗНР21.2. Не
- ПБЗНР21.3. Није ми познато

ПБЗНР22 – Да ли је Актом о процени ризика процењено да као последица рада на Вашем радном месту може настати професионално обољење?

Mark only one oval.

- ПБЗНР22.1. Да
- ПБЗНР22.2. Не
- ПБЗНР22.3. Није ми познато

ПБЗНР23 – Имам могућност да преко представника запослених или одбора за безбедност утичем на услове рада на свом радном месту.

Mark only one oval.

- ПБЗНР23.1. У потпуности се не слажем
- ПБЗНР23.2. Не слажем се
- ПБЗНР23.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ПБЗНР23.4. Слажем се
- ПБЗНР23.5. У потпуности се слажем

ПБЗНР24 - Да ли радите дуже од 8 сати дневно?

Mark only one oval.

- ПБЗНР24.1. Да
- ПБЗНР24.2. Не
- ПБЗНР24.3. Није ми познато

ПБЗНР25 - Да ли су Вам обезбеђене адекватне паузе за одмор током рада?

Mark only one oval.

- ПБЗНР25.1. Да
- ПБЗНР25.2. Не
- ПБЗНР25.3. Није ми познато

ОБУКА ЗАПОСЛЕНИХ (ОЗ):

О31 - Приликом успостављања радног односа сам имала обичу за безбедан и здрав рад на радном месту?

Mark only one oval.

- О31.1. Да
- О31.2. Не
- О31.3. Не, није било обавезујеће према важећим прописима
- О31.4. Не могу да се сетим

О32 - Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основној школи у којој радим се одржавају:

Mark only one oval.

- О32.1. Никада
- О32.2. Ретко
- О32.3. Понекад
- О32.4. Често
- О32.5. Веома често (увек)

О33 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад у основних школи у којој радим бих оценио као:

Mark only one oval.

- О33.1. Много лошије од просека
- О33.2. Лошије од просека
- О33.3. Просечно
- О33.4. Боље од просека
- О33.5. Много боље од просека

О34 – Обуке запослених за безбедан и здрав рад су неопходне за сваку организацију како би се утицало на степен спремности запослених да одговоре на изворе и облике угрожавања на радном месту?

Mark only one oval.

- О34.1. У потпуности се не слажем
- О34.2. Не слажем се
- О34.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- О34.4. Слажем се
- О34.5. У потпуности се слажем

О35 – Сматрам да сам спреман за реговање /деловање у ванредним ситуацијама (пожарима, поплавама, земљотресима и техничкотехнолошким инцидентима).

Mark only one oval.

- О35.1. У потпуности се не слажем
- О35.2. Не слажем се
- О35.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- О35.4. Слажем се
- О35.5. У потпуности се слажем

О36 – Имао/ла сам искуства са одговрима на ризике и претње по безбедност и здравље на радном месту у претходном периоду /у односу на моменат попуњавања упитника/?

Mark only one oval.

- O36.1. Никада
- O36.2. Ретко
- O36.3.. Понекад
- O36.4. Често
- O36.5. Веома често (увек)

O37 – Да ли сте учествовали или били позвани да узмете учешћа у програму едукације организованом од стране локалне самоуправе и државних органа на тему безбедности и здравља на раду?

Mark only one oval.

- O37.1. Да
- O37.2. Не
- O37.3. Није ми познато

УПИТНИК ШКОЛСКЕ КЛИМЕ (ШК)

Jersey School Climate Survey – Elementary Students (Hespe, Martz, Curry & Allen, 201; Mohamad, 2014)

ШК1- Основна школа у којој радим је чиста.

Mark only one oval.

- ШК1.1. У потпуности се не слажем
- ШК1.2. Не слажем се
- ШК1.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК1.4. Слажем се
- ШК1.5. У потпуности се слажем

ШК2- Осећам се безбедно у згради основне школе у којој радим.

Mark only one oval.

- ШК2.1. У потпуности се не слажем
- ШК2.2. Не слажем се
- ШК2.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК2.4. Слажем се
- ШК2.5. У потпуности се слажем

ШК3- Запослени и ученици у основној школи у којој радим се понашају у складу са правилима и прописима.

Mark only one oval.

- ШК3.1. У потпуности се не слажем
- ШК3.2. Не слажем се
- ШК3.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК3.4. Слажем се
- ШК3.5. У потпуности се слажем

ШК4- Моје колеге помажу једни другима када је то потребно.

Mark only one oval.

- ШК4.1. У потпуности се не слажем
- ШК4.2. Не слажем се
- ШК4.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК4.4. Слажем се

- ШК4.5. У потпуности се слажем

ШК5- Желим да учествујем у обукама за безбедан и здрав рад, како би унапредио/ла своје знање за реговање на изоре и облике угрожавања.

Mark only one oval.

- ШК5.1. У потпуности се не слажем
- ШК5.2. Не слажем се
- ШК5.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК5.4. Слажем се
- ШК5.5. У потпуности се слажем

ШК6- Особа задужена за безбедност и здравље на раду у основној школи у којој радим обуке и едукације за безбедан и здрав рад чини занимљив и разумљивим.

Mark only one oval.

- ШК6.1. У потпуности се не слажем
- ШК6.2. Не слажем се
- ШК6.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК6.4. Слажем се
- ШК6.5. У потпуности се слажем

ШК7 - Моје колеге и ја бринемо о безбедности и здрављу свих ученика у нашој школи.

Mark only one oval.

- ШК7.1. У потпуности се не слажем
- ШК7.2. Не слажем се
- ШК7.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК7.4. Слажем се
- ШК7.5. У потпуности се слажем

ШК8 - Ученици се према запосленима у основној школи у којој радим опходе са поштовањем.

Mark only one oval.

- ШК8.1. У потпуности се не слажем
- ШК8.2. Не слажем се
- ШК8.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК8.4. Слажем се
- ШК8.5. У потпуности се слажем

ШК9- Осећам се као део основне школе у којој радим.

Mark only one oval.

- ШК9.1. У потпуности се не слажем
- ШК9.2. Не слажем се
- ШК9.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК9.4. Слажем се
- ШК9.5. У потпуности се слажем

ШК10- Волим основну школу у којој радим.

Mark only one oval.

- ШК10.1. У потпуности се не слажем
- ШК10.2. Не слажем се
- ШК10.3. Нити се слажем, нити се не слажем

- ШК10.4. Слажем се
- ШК10.5. У потпуности се слажем

ШК11- Волео бих да радим у другој основној школи.

Mark only one oval.

- ШК11.1. У потпуности се не слажем
- ШК11.2. Не слажем се
- ШК11.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ШК11.4. Слажем се
- ШК11.5. У потпуности се слажем

УПИТНИК ЗА ОДРЕЂИВАЊЕ ИНДЕКСА РАДНЕ СПОСОБНОСТИ (ИРС)

(engl.WAI - Work Ability Index Questionnaire) (Tuomi K et al. 1998)

ИРС1 - Да ли Вас Ваша болест или повреда омета у извођењу Вашег посла?

Mark only one oval.

- ИРС1.1. У потпуности се не слажем
- ИРС1.2. Не слажем се
- ИРС1.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИРС1.4. Слажем се
- ИРС1.5. У потпуности се слажем

ИРС2 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу на физичке захтеве Вашег посла?

Mark only one oval.

- ИРС2.1. - Много лошије од просека
- ИРС2.2. - Лошије од просека
- ИРС2.3. - Просечно
- ИРС2.4. - Боље од просека
- ИРС2.5. - Много боље од просека

ИРС3 - Како бисте оценили своју тренутну радну способност у односу према психичким захтевима Вашег посла?

Mark only one oval.

- ИРС3.1. - Много лошије од просека
- ИРС3.2. - Лошије од просека
- ИРС3.3. - Просечно
- ИРС3.4. - Боље од просека
- ИРС3.5. - Много боље од просека

ИРС4 - Да ли сте били на боловању у претходној години?

Mark only one oval.

- ИРС4.1. Никада
- ИРС4.2. Ретко
- ИРС4.3. Понекад
- ИРС4.4. Често
- ИРС4.5. Веома често (увек)

ИРС6 - Верујете ли да ћете, с обзиром на здравље, бити способни обављати свој тренутни посао за две године?

Mark only one oval.

- ИРС6.1. У потпуности се не слажем
- ИРС6.2. Не слажем се
- ИРС6.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИРС6.4. Слажем се
- ИРС6.5. У потпуности се слажем

ИРС7 - Да ли сте, у задње време, били у стању да уживате у редовним дневним активностима?

Mark only one oval.

- ИРС7.2. Ретко
- ИРС7.3. Понекад
- ИРС7.4. Често
- ИРС7.5. Веома често (увек)

ИРС8- Да ли сте у задње време били физички активни?

Mark only one oval.

- ИРС8.1. Никада
- ИРС8.2. Ретко
- ИРС8.3. Понекад
- ИРС8.4. Често
- ИРС8.5. Веома често (увек)

ИРС9- Свој рад у последњих годину дана оцењујем као продуктиван.

Mark only one oval.

- ИРС9.1. У потпуности се не слажем
- ИРС9.2. Не слажем се
- ИРС9.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИРС9.4. Слажем се
- ИРС9.5. У потпуности се слажем

ИРС10- Свој рад у последњих годину дана оцењујем као ефективним.

Mark only one oval.

- ИРС10.1. У потпуности се не слажем
- ИРС10.2. Не слажем се
- ИРС10.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИРС10.4. Слажем се
- ИРС10.5. У потпуности се слажем

ПРИЛОГ 2 - УПИТНИК ЗА ИНТЕРВЈУ - ПРЕДСТАВНИК ШКОЛЕ

Шифра школе:

Назив школе:

ОПШТА ПИТАЊА БЗНР

ИОПБЗНР1 - Како би сте описали људски капитал?

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР1.1. - Дефиниција одговара теорији
- ИОПБЗНР1.2. - Дефиниција не одговара теорији

Место за упис дефиниције људског капитала (изјава саговорника).

ПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР2.1. У потпуности се не слажем
- ИОПБЗНР2.2. Не слажем се
- ИОПБЗНР2.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИОПБЗНР2.4. Слажем се
- ИОПБЗНР2.5. У потпуности се слажем

ИОПБЗНР3 - Како би сте описали систем безбедности и здравља на раду?

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР3.1. - Дефиниција одговара теорији
- ИОПБЗНР3.2. - Дефиниција не одговара теорији

Место за упис дефиниције БЗНР (изјава саговорника).

ИОПБЗНР4 - Да ли у школи, као организацији постоји дефинисана стратегија БЗНР?

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР4.1. Да
- ИОПБЗНР4.2. Не
- ИОПБЗНР4.3. Није познато саговорнику

ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школи:

<u>Назим документа</u>	<u>ДА</u>	<u>НЕ</u>	<u>Није познато саговорнику</u>
Стратегија БЗНР			
Правилник БЗНР			
Правилник о процени ризика			
Одлука о именовању одговорног лица			
Правилник за обуку запослених			
Тестови за обуку запослених			
Записници са спроведених обука			

Материјали за едукације – обуке запослених			
Постављена упутства за безбедан и здрав рад			
Правилник о првој помоћи			
Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром			

ОБУКЕ ЗАПОСЛЕНИХ

ИОБЗ1 - Да ли је интерним актом школе предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?

Mark only one oval.

- ИОБЗ1.1. Да
- ИОБЗ1.2. Не
- ИОБЗ1.3. Није ми познато

ИОБЗ2- Када сте и на који начин последњи пут организовали/ иницирали едукације за запослене у школи у овој области?

ПЛАНИРАЊЕ И УПРАВЉАЊЕ БЕЗБЕНОШЋУ И ЗДРАВЉЕМ НА РАДУ У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА

ИПБЗНР1 - Да ли у школи постоји предвиђен годишњи буџет (или ставке у буџету) за примену дефинисаних мера за управљање ризицима из домена БЗНР и како је коришћен?

Mark only one oval.

- ИПБЗНР1.1. Да
- ИПБЗНР1.2. Не
- ИПБЗНР1.3. Није познато саговорнику

За шта је до сада коришћен буџет

ИПБЗНР2 - Како би сте дефинисали степен примене правила за БЗНР у школи:

Mark only one oval.

- ИПБЗНР2.1Правила се не поштују
- ИПБЗНР2.2Правила се делимично поштују
- ИПБЗНР2.3Правила се у потпуности поштују (нема толеранције)

Место за опис одговора ИПБЗНР2:

ИПБЗНР3 - Да ли у школи у постоји дисциплинска комисија и да ли су у њеној надлежности случајеви не приджавања дефинисаних мера и радњи за управљање ризицима, изазовима и претњама по људски капитал?

Mark only one oval.

- ИПБЗНР3.1. Да
- ИПБЗНР3.2. Не
- ИПБЗНР3.3. Није познато саговорнику

ИПБЗНР4 - Да ли је школа имала оваквих случајевима и колико?

Mark only one oval.

- ИПБЗНР4.1. Да
- ИПБЗНР4.2. Не
- ИПБЗНР4.3. Није познато саговорнику

ИПБЗНР5 - Колико запослених је било дестимулисано/ отпуштено због непридржавања мера за БЗНР?

ИПБЗНР6 – Како Ви видите организацију БЗНР послова у школи?

ИПБЗНР7 – Позиција менаџера за БЗНР

Check all that apply.

	ДА	НЕ
Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?		
Да ли у школи постоји овлашћено лице за послове безбедности и здравља на раду?		

ИПБЗНР8 - Уколико је одговор на једно или на оба претходна питања ДА, на који начин особа одговорна за безбедност и здравље на раду извештава управљачко тело школе о плановима рада, плановима развоја система БЗНР, реализованим активностима у циљу заштите људског капитала?

Check all that apply.

Одговор	По потреби	Једном месечно	На три месеца	Полугодишње	Годишње
На седницама управљачког тела					
Писаним путем (извештаји, обавештења, и др.)					
На неки други начин					
Не постоји особа одговорна за БЗНР у школи					

ИПБЗНР9 - Да ли сматате да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду допринело побољшању заштићености људског капитала у школи.

Mark only one oval.

- ИПБЗНР9.1. Да
- ИПБЗНР9.2. Не

Опишите разлоге за одговор на ИПБЗНР9

ИПБЗНР10 - Познато ми је да у школи у којој радим постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР10.1. У потпуности се не слажем
- ИОПБЗНР10.2. Не слажем се
- ИОПБЗНР10.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИОПБЗНР10.4. Слажем се
- ИОПБЗНР10.5. У потпуности се слажем

ИПБЗНР11 - Узнајате ли сам са тим да у школи у којој радите постоји развијен систем процене ризика?

Mark only one oval.

ИПБЗНР11.1. Да

ИПБЗНР11.2. Не

Како би сте описали тај систем БЗНР у школи?

ИПБЗНР12 - За пријемну које мере или радње у циљу заштите људског капитала у школи сте се залагали највише у претходном периоду?

ИПБЗНР13 – Шта би сте Ви променили у систему БЗНР у школама?

ИПБЗНР14 – Да ли сматрате да је школа специфична радна околина/ средина?

Mark only one oval.

- ИПБЗНР14.1. Да
- ИПБЗНР14.2. Не

Опишите разлоге одговора на претходно питање

ИПБЗНР15 – Место за додатне напомене и сугестије интервјуисаног?

ПРИЛОГ 3 - УПИТНИК ЗА ИНТЕРВЈУ – ЛОКАЛНА САМОУПРАВА, ГРАД, ОПШТИНА

Назив органа локалне самоуправе, општине, града:

ОПШТА ПИТАЊА БЗНР

ИОПБЗНР1 - Како би сте описали људски капитал?

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР1.1. - Дефиниција одговара теорији
- ИОПБЗНР1.2. - Дефиниција не одговара теорији

Место за упис дефиниције људског капитала (изјава саговорника).

ИОПБЗНР2 - Људски капитал је најзначајнија компонента капитала основне школе.

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР2.1. У потпуности се не слажем
- ИОПБЗНР2.2. Не слажем се
- ИОПБЗНР2.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИОПБЗНР2.4. Слажем се
- ИОПБЗНР2.5. У потпуности се слажем

ИОПБЗНР3 - Како би сте описали систем безбедности и здравља на раду?

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР3.1. - Дефиниција одговара теорији
- ИОПБЗНР3.2. - Дефиниција не одговара теорији

Место за упис дефиниције БЗНР (изјава саговорника).

ИОПБЗНР4 - Да ли у на нивоу локалне самоуправе (града, општине) постоји дефинисана стратегија БЗНР за основне школе?

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР4.1. Да

- ИОПБЗНР4.2. Не
- ИОПБЗНР4.3. Није ми познато

ИОПБЗНР5 - За која од наведених докумената можете потврдити да су израђена, усвојена и да се примењују у школама која се налазе на Вашој општини/територији надлежности:

<u>Назим документа</u>	<u>ДА</u>	<u>НЕ</u>	<u>Није познато саговорнику</u>
Стратегија БЗНР			
Правилник БЗНР			
Правилник о процени ризика			
Одлука о именовану одговорног лица			
Правилник за обуку запослених			
Тестови за обуку запослених			
Записници са спроведених обука			
Материјали за едукације – обуке запослених			
Постављена упутства за безбедан и здрав рад			
Правилник о првој помоћи			
Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром			

ОБУКЕ ЗАПОСЛЕНИХ

ИОБЗ1 - Да ли је неким документом предвиђен план и програм подизања нивоа спремности запослених у школама за управљање изазовима, ризицима и претњама по БЗНР?

Mark only one oval.

ИОБЗ1.1. Да

ИОБЗ1.2. Не

ИОБЗ1.3. Није познато саговорнику

Навести назив документа ИОБЗ1

ИОБЗ2- Када сте и на који начин последњи пут организовали/ иницирали едукације за запослене у основним школама у овој области?

ПЛАНИРАЊЕ И УПРАВЉАЊЕ БЕЗБЕНОШЋУ И ЗДРАВЉЕМ НА РАДУ У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА

ИПБЗНР1 - Да ли постоји код локалне самоуправе (општине, града) предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама са циљем подизања нивоа знања у овој области?

Mark only one oval.

- ИПБЗНР1.1. Да
- ИПБЗНР1.2. Не
- ИПБЗНР1.3. Није познато саговорнику

За шта је до сада коришћен тај буџет?

ИПБЗНР2 - Како би сте дефинисали степен примене правила за БЗНР у школама које се налази на Вашој општини/територији надлежности:

Mark only one oval.

ИПБЗНР2.1Правила се не поштују

ИПБЗНР2.2Правила се делимично поштују

ИПБЗНР2.3Правила се у потпуности поштују (нема толеранције)

Место за опис одговора ИПБЗНР2:

ИПБЗНР 3– Како Ви видите организацију БЗНР послова у школи?

ИПБЗНР4 – Позиција менаџера за БЗНР

Check all that apply.

	ДА	НЕ
Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?		
Да ли у школи постоји овлашћено лице за послове безбедности и здравља на раду?		

ИПБЗНР 5 - Уколико је одговор на једно или на оба претходна питања ДА, на који начин особа одговорна за безбедност и здравље на раду извештава упраљачко тело школе

о плановима рада, плановима развоја система БЗНР, реализованим активностима у циљу заштите људског капитала?

Check all that apply.

Одговор	По потреби	Једном месечно	На три месеца	Полугодишње	Годишње
На седницама управљачког тела					
Писаним путем (извештаји, обавештења, и др.)					
На неки други начин					
Не постоји особа одговорна за БЗНР у школи					

ИПБЗНР6 - Да ли сматате да би постојање особе на позицији менаџера за безбедност и здравље на раду допринело побољшању заштићености људског капитала у школи.

Mark only one oval.

- ИПБЗНР6.1. Да
- ИПБЗНР6.2. Не

Објаните одговор на питање ИПБЗНР6

ИПБЗНР 7 - Познато ми је да у школама које су у мојој надлежности постоје регистри ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.

Mark only one oval.

- ИОПБЗНР7.1. У потпуности се не слажем
- ИОПБЗНР7.2. Не слажем се
- ИОПБЗНР7.3. Нити се слажем, нити се не слажем
- ИОПБЗНР7.4. Слажем се
- ИОПБЗНР7.5. У потпуности се слажем

ИПБЗНР8 - Упознат/а сам са тим да школама за које сам задужен постоји развијен систем процене ризика?

Mark only one oval.

- ИПБЗНР8.1. Да
- ИПБЗНР8.2. Не

Како би сте описали тај систем?

ИПБЗНР 9 - За приемну које мере или радње у циљу заштите људског капитала у основним школама сте се залагали највише у претходном периоду?

ИПБЗНР10 – Шта би сте Ви променили у систему БЗНР у школама?

ИПБЗНР11 – Да ли сматрате да је школа специфична радна околина/ средина?

Mark only one oval.

- ИПБЗНР11.1. Да
- ИПБЗНР11.2. Не

Описати разлоге за одговор на питање ИПБЗНР11

ИПБЗНР 12 – Место за додатне напомене и сугестије интервјуисаног?

ПРИЛОГ 4 - СЕКУНДАРНА АНАЛИЗА САДРЖАЈА

Образац за евидентирање резултата секундарне анализе садржаја

ШИФРА ШКОЛЕ

НАЗИВ ШКОЛЕ

ОПШТИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

САОПШ1 - Регион коме припада основна школа.

Mark only one oval.

- САОПШ1.1. Београдски регион
- САОПШ1.2. Регион Војводине
- САОПШ1.3. Регион Шуадије и Западне Србије
- САОПШ1.4. Регион Јужне и Источне Србије
- САОПШ1.5. Регион Косова и Метохије

САОПШ2- Тип насеља у коме се налази основна школа.

Mark only one oval.

- САОПШ2.1. Градско подручје
- САОПШ2.2. Приградско подручје
- САОПШ2.3. Сеоско подручје

САОПШ3 - Основна школа се налази у близини реке.

Mark only one oval.

- САОПШ3.1. Да
- САОПШ3.2. Не

САОПШ4 – Основна школа се налази у близини клизишта.

Mark only one oval.

- САОПШ4.1. Да
- САОПШ4.2. Не
-

САОПШ5– Основна школа се налази на узвишењу (брду).

Mark only one oval.

- САОПШ5.1. Да
- САОПШ5.2. Не

САОПШ6– Основна школа је изграђена периоду.

Mark only one oval.

- САОПШ6.1. Пре 1940
- САОПШ6.2. Од 1941 до 1950
- САОПШ6.3. Од 1951 до 1960
- САОПШ6.4. Од 1961 до 1970
- САОПШ6.5. Од 1971 до 1980
- САОПШ6.6. Од 1981 до 1990
- САОПШ6.7. Од 1991 до 2000
- САОПШ6.8. Од 2001 до 2010

- САОПШ6.9. Од 2011 до данас

САОПШ7 – Основна школа реновирана је.

Mark only one oval.

- САОПШ7.1. Никада
- САОПШ7.2. Пре годину дана до 5 година
- САОПШ7.3. Пре 5 година до 9 година
- САОПШ7.4. Пре 10 година до 19 година
- САОПШ7.5. Пре 20 година до 29 година
- САОПШ7.6. Пре 30 година до 39 година
- САОПШ7.7. Пре 40 и више година

САОПШ8- Број ученика у школи.

САОПШ9 –Квадратура школе.

САОПШ10 – Основна школа се налази подрчју подложном земљотресу.

Mark only one oval.

- САОПШ10.1. Да
- САОПШ10.2. Не

САОПШ11 – Основна школа се налази у близини подручја са шумом.

Mark only one oval.

- САОПШ11.1. Да
- САОПШ11.2. Не

САОПШ12 – Основна школа се налази у центру насеља.

Mark only one oval.

- САОПШ12.1. Да
- САОПШ12.2. Не

САОПШ13 - Начин финансирања школе:

САОПШ14 - Број запослених у основној школи

САОПШ15 - Да ли школа има стандард области БЗНР?

Mark only one oval.

- САОПШ15.1. Да
- САОПШ15.2. Не

Навести који стандард и од ког датума: питање 15

ДОКУМЕНТАЦИЈА ПРОПИСАНА РЕГУЛАТИВОМ СРБИЈЕ у ШКОЛИ

САДОКЗАК 1 - Назив документа - има / нема

Check all that apply.

<u>Назим документа</u>	<u>Има</u>	<u>Нема</u>
Стратегија БЗНР		
Правилник БЗНР		
Правилник о процени ризика		
Одлука о именовану одговорног лица		
Правилник за обуку запослених		
Тестови за обуку запослених		
Записници са спроведених обука		
Материјали за едукације – обуке запослених		
Постављена упутства за безбедан и здрав рад		
Правилник о првој помоћи		
Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром		
Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама		

САДОКЗАК 2 - Датум ажурирања докумената

Check all that apply.

<u>Назим документа</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>Пре 2018</u>
Стратегија БЗНР						
Правилник БЗНР						
Правилник о процени ризика						
Одлука о именовану одговорног лица						
Правилник за обуку запослених						
Тестови за обуку запослених						
Записници са спроведених обука						

Материјали за едукације – обуке запослених						
Постављена упутства за безбедан и здрав рад						
Правилник о првој помоћи						
Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром						
Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама						

САДОКЗАК 3- Оцена документа Легенда за оцену квалитета документа:

Check all that apply.

<u>Назим документа</u>	Документ не постоји 1	Лош 2	Задовољавајући 3	Добар 4	Одличан 5
Стратегија БЗНР					
Правилник БЗНР					
Правилник о процени ризика					
Одлука о именовану одговорног лица					
Правилник за обуку запослених					
Тестови за обуку запослених					
Записници са спроведених обука					
Материјали за едукације – обуке запослених					
Постављена упутства за безбедан и здрав рад					
Правилник о првој помоћи					
Други правилници који ближе одређују уже области – нпр рад за рачунаром					
Предвиђен наменски буџет за едукације запослених у основним школама					

ДОКУМЕНТАЦИЈА О ИНСПЕКЦИЈСКИМ КОНТРОЛАМА И НАЛАЗИМА

САДОКИНС1 - Да ли постоји документација о извршеним инспекцијским налазима?

Mark only one oval.

- САДОКИНС1.1. - Да
- САДОКИНС1.2. - Не

САДОКИНС2 - Да ли је школа некада била кажњена од стране инспекције?

Mark only one oval.

- САДОКИНС2.1. - Да
- САДОКИНС2.2. - Не

САДОКИНС3 - Уколико је одговор на претходно питање Да, навести по ком основу је било кажњавање

САДОКИНС4 - Уколико је одговор на САДОКИНС2 Да - навести у ком периоду је то било

Mark only one oval.

- САДОКИНС4.1. - У току прошле године
- САДОКИНС4.2. - Пре више од годину дана

ПРОЦЕНА РИЗИКА У ОШ

САПРОЦРИЗ1 - Постоји развијен систем процене ризика

Mark only one oval.

- САПРОЦРИЗ1.1. Да
- САПРОЦРИЗ1.2. Не
- САПРОЦРИЗ1.3. Не може се утврдити

САПРОЦРИЗ2 - Оцена квалитета система процене ризика

Mark only one oval.

- САПРОЦРИЗ2.1. - Систем не постоји - 1
- САПРОЦРИЗ2.2. - Лош - 2
- САПРОЦРИЗ2.3. - Задовољавајући - 3
- САПРОЦРИЗ2.4. - Добар - 4
- САПРОЦРИЗ2.5. - Одличан - 5

САПРОЦРИЗ3 - Постоји регистар ризика и мере превенције прописане за свако радно место са циљем заштите људског капитала у школи.

Mark only one oval.

- САПРОЦРИЗ3.1. - Да
- САПРОЦРИЗ3.2. - Не

САПРОЦРИЗ4- Оцена квалитета регистр ризика

Mark only one oval.

- САПРОЦРИЗ4.1. - Систем не посотоји - 1
- САПРОЦРИЗ4.2. - Лош - 2
- САПРОЦРИЗ4.3. - Задовољавајући - 3
- САПРОЦРИЗ4.4. - Добар - 4
- САПРОЦРИЗ4.5. - Одличан - 5

САПРОЦРИЗ5 - Колико је ризика процењено

САПРОЦРИЗ6- Колико је ризика високог нивоа процењено

САПРОЦРИЗ7 - Која методологија за процену ризика се користи

САПРОЦРИЗ8 - Која матрица за процену ризика се користи:

Mark only one oval.

- САПРОЦРИЗ8.1. -3*3
- САПРОЦРИЗ8.2. -4*4
- САПРОЦРИЗ8.3. -5*5
- САПРОЦРИЗ8.4. -друга

САПРОЦРИЗ98 - Да ли је процена урађена интерно (од стране запосленог) или екстерно (агенција)?

Mark only one oval.

- САПРОЦРИЗ8.1. - Интерно (од стране запосленог у школи)
- САПРОЦРИЗ8.2. - Екстерно (од стране агенције или др)

Напомене везане за процес процене ризика у ОШ:

ПОВРДЕ НА РАДУ у ОШ:

САПОНР1 -Број повреда на раду у претходних пет година (укупно)

САПОНР2 - Просек исхода повреда у претходних пет година

Mark only one oval.

- САПОНР2.1. -Лаке повреде
- САПОНР2.2. -Тешке повреде
- САПОНР2.3. -Повреде са смртним исходом
- САПОНР2.4. -Није их било

САПОНР3 - Уколико је било колективних повреда на раду уписати њихов број (у претходних пет година), уколико их није било уписати нулу

САПОНР4 - Број професионалних обољења у претходних пет година

Напомена- запажања у вези професионалних обољења

САПОНР5 - Број обољења у вези са радом у претходних пет година

Напомена - запажање у вези обољења у вези са радом

ОРГАНИЗАЦИЈА ПОСЛОВА БЗНР у ОШ

САОБЗНР1 – Да ли у школи постоји формирана дисциплинска комисија (или сл.орган) који је задужен за решавање случајева не придржавања законом прописаних обавеза и правила за БЗНР?

Mark only one oval.

- САОБЗНР1.1. Да
- САОБЗНР1.2. Не
- САОБЗНР1.3. Не може се утврдити

САОБЗНР2 - Број процесуираних запослених због кршења правила за БЗНР? у последњих пет година

САОБЗНР3 - Број запослених који су проглашени одговорним за непримењивање дефинисаним мера и радњи за безбедан и здрав рад, у претходних пет година

САОБЗНР3 - Број запослених који су проглашени одговорним за непримењивање дефинисаним мера и радњи за безбедан и здрав рад просечно годишње?

САОБЗНР4 – Да ли постоји дефинисан модел едукација запослених (систематичан, занимљив и сл.) у школи?

Mark only one oval.

- САОБЗНР4.1. Да
- САОБЗНР4.2. Не
- САОБЗНР4.3. Не може се утврдити

САОБЗНР5 - Да ли у школи постоји позиција менаџера за безбедност и здравље на раду?

Mark only one oval.

- САОБЗНР5.1. Да
- САОБЗНР5.2. Не
- САОБЗНР5.3. Не може се утврдити

САОБЗНР6 - Да ли у школи постоји овлашћено лице за послове безбедности и здравља на раду?

Mark only one oval.

- САОБЗНР6.1. Да
- САОБЗНР6.2. Да
- САОБЗНР6.3. Не може се утврдити

САОБЗНР7 - На који начин особа одговорна за безбедност и здравље на раду извештава управљачко тело школе о плановима рада, плановима развоја система БЗНР, реализованим активностима у циљу заштите људског капитала?

Check all that apply.

Одговор	По потреби	Једном месечно	На три месеца	Полугодишње	Годишње
На седницама управљачког тела					
Писаним путем (извештаји, обавештења, и др.)					
На неки други начин					
Не постоји особа одговорна за БЗНР у школи					

САОБЗНР8 - Постоји јасно дефинисано описом посла лица за безбедност и здравље на раду које послове обавља *Mark only one oval.*

- САОБЗНР8.1. Да
- САОБЗНР8.2. Да
- САОБЗНР8.3. Не постоји лице за БЗНР

ИСПОЉАВАЊЕ РИЗИКА И ПРЕТЊИ У ОСНОВНИМ ШКОЛАМА У ПРАКСИ (САРП)- Одговор – период посматрања последње три године

САРП1 - Да ли школа била изложена земљотресу у претходном периоду?

Mark only one oval.

- САРП1.1. Да
- САРП1.2. Не
- САРП1.3. Не може се утврдити

Колико пута је било земљотреса

САРП2 - Да ли је школа била изложена клизишту у претходном периоду?

Mark only one oval.

- САРП2.1. Да

- САРП2.2. Не
- САРП2.3. Не може се утврдити

Колико пута је било клизишта

САРП3 - Да ли је школа била поплављена од спољашних и атмосферских вода у претходном периоду?

Mark only one oval.

- САРП3.1. Да
- САРП3.2. Не
- САРП3.3. Не може се утврдити

Колико пута је било поплава - од спољашњих вода

САРП4 - Да ли је школа била поплављена од унутрашњих вода (канализација, водовод) у претходном периоду?

Mark only one oval.

- САРП4.1. Да
- САРП4.2. Не
- САРП4.3. Не може се утврдити

Колико пута је било поплава - од унутрашњих вода

САРП5 - Да ли је школа била изложена пожару у претходном периоду?

Mark only one oval.

- САРП5.1. Да
- САРП5.2. Не
- САРП5.3. Не може се утврдити

Колико пута је било пожара у школи

САРП6 - Да ли је било запослених изложених мобингу на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП6.1. Да
- САРП6.2. Не
- САРП6.3. Не може се утврдити

Колико запослених је било изложено мобингу

САРП 7 - Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране ученика на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП7.1. Да
- САРП7.2. Не
- САРП7.3. Не може се утврдити

Колико њих је било запослених изложених насиљу од стране ученика

САРП 8- Да ли је неко од запослених био суочен са насиљем од стране родитеља ученика на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП8.1. Да
- САРП8.2. Не
- САРП8.3. Не може се утврдити

Колико запослених је било изложено насиљу од стране родитеља

САРП 9 - Да ли је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?

Mark only one oval.

- САРП9.1. Да
- САРП9.2. Не
- САРП9.3. Не може се утврдити

Колико пута је школа била изложена вандализму, пљачки или другом виду нарушавања имовине школе?

САРП10 - Да ли је неко од запослених био повређен услед спотицања или клизања на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП10.1. Да
- САРП10.2. Не
- САРП10.3. Не може се утврдити

Колико запослених је било повређено услед спотицања или клизања на радном месту?

САРП11 - Да ли је неко од запослених био повређен услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП11.1. Да
- САРП11.2. Не
- САРП11.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед контакта са оштрим предметима и слично на радном месту?

САРП12 - Да ли је неко од запослених био повређен услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП12.1. Да
- САРП12.2. Не
- САРП12.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед струјног удара или других кварова на електричним инсталацијама школе на радном месту?

САРП13 - Да ли је неко запослених био повређен услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП13.1. Да
- САРП13.2. Не
- САРП13.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед хемијских штетности, прашина и димова на радном месту?

САРП14 - запослених буке и/ или вибрације на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП14.1. Да
- САРП14.2. Не
- САРП14.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед буке и/ или вибрације на радном месту?

САРП15 - Да ли је неко од запослених био повређен услед инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП15.1. Да
- САРП15.2. Не
- САРП15.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед инфекције, излагање микроорганизмима и алергентима на радном месту?

САРП16- Да ли је неко од запослених био повређен услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП16.1. Да
- САРП16.2. Не
- САРП16.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед штетних утицаја микроклиме (висока или ниска температура, влажност и брзина струјања ваздуха) на радном месту?

САРП17- Да ли је неко од запослених био повређен услед неодговарајуће и/ ил инедовољне осветљености простора на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП17.1. Да
- САРП17.2. Не
- САРП17.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед неодговарајуће и/ ил инедовољне осветљености простора на радном месту?

САРП18 - запослених нефизиолшког положаја тела на радном месту?

Mark only one oval.

- САРП18.1. Да
- САРП18.2. Не
- САРП18.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед нефизиолшког положаја тела на радном месту?

САРП19 - Да ли је неко од запослених био повређен услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?

Mark only one oval.

- САРП19.1. Да
- САРП19.2. Не
- САРП19.3. Не може се утврдити

Колико је запослених било повређено услед обављања одређених послова који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.)?

САРП20- Да ли је школа била обијена или/и опљачкана у овом периоду?

Mark only one oval.

- САРП20.1. Да
- САРП20.2. Не
- САРП20.3. Не може се утврдити

Колико је пута школа била обијена или/и опљачкана

САРП21 – Да ли је школска имовина била оштећена услед неке ванредне ситуације?

Mark only one oval.

- САРП21.1. Да
- САРП21.2. Не
- САРП21.3. Не може се утврдити

Колико пута је школска имовина била оштећена услед неке ванредне ситуације?

САРП22 – Да ли спољни отвори школе добро функционишу (затварање, закључавање)?

Mark only one oval.

- САРП22.1. Да
- САРП22.2. Не
- САРП22.3. Не може се утврдити

САРП23 – Да ли школа има ноћног чувара?

Mark only one oval.

- САРП23.1. Да
- САРП23.2. Не
- САРП23.3. Не може се утврдити

САРП24 – Да ли школа има видео-надзор?

Mark only one oval.

- САРП24.1. Да
- САРП24.2. Не
- САРП24.3. Не може се утврдити

САРП25 – Да ли школа плаћа годишње осигурање лица (запослених)?

Mark only one oval.

- САРП25.1. Да
- САРП25.2. Не
- САРП25.3. Не може се утврдити

САРП26 – Да ли школа плаћа годишње осигурање објекта и опреме у школи?

Mark only one oval.

- САРП26.1. Да
- САРП26.2. Не
- САРП26.3. Не може се утврдити

САРП27 - Да ли школа има адекватно обележене путеве евакуације и истакнуте планове евакуације?

Mark only one oval.

- САРП27.1. Да
- САРП27.2. Не
- САРП27.3. Не може се утврдити

САРП28 - Да ли школа има адекватну опрему за против-пожарну заштиту (апарате за гашење пожара, хидранте, евакуационе пролазе и сл.)?

Mark only one oval.

- САРП28.1. Да
- САРП28.2. Не
- САРП28.3. Не може се утврдити

Место за додатне напомене

БИОГРАФИЈА КАНДИДАТА

Јелена (Драган) Марковић рођена 07. августа 1985. у Београду. Основну школу завршила је у Врчину, а након тога 2004. године завршила је Прву економску школу Београд, на смеру Финансијски техничар. Дипломирала је 2008. године на Факултету безбедности Универзитета у Београду, на смеру Менаџер безбедности (звање Дипломирани менаџер безбедности). Дипломирала је са просечном оценом 8,78 са темом дипломског рада: „Кривично-правна питања малолетничке делинквенције“ (оцена 10).

Мастер академске студије другог степена, на студијском програму Безбедност на Факултету безбедности Универзитета у Београду, завршила је 2011. Звање Дипломирани менаџер безбедности – МАСТЕР са просечном оценом 8,86, стечено је након одржане мастер рада на тему: „Безбедност и здравље на раду – теорија и пракса у Републици Србији“ (оцена 10). Академске студије трећег степена на Факултету безбедности Универзитета у Београду уписала је године 2012/2013.

Додатно образовање (стручни испити, обуке):

- Положен стручни испит о оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду – Уверење број 152-02-01113/2009-01, Београд 26.09.2009. године
- Положен стручни испит за раднике (са ВСС школском спремом) који раде на пословима заштите од пожара – Уверење број 152-2797/09, Београд 14.08.2009. године
- Обука за посредника према прописима о спречавању злостављања на раду /област мобинг на раду/ – Уверење 4427/2011, Београд 25.03.2011. године
- Управљање унутрашњом контролом, Београд, 11. и 12. април, 2019. године
- Пложен стручни испит о завршеној обуци за лобисту – Уверење број 85/21, Београд 19.05.2021.

Учешће на семинарима/ научно-стручним скуповима:

- „Примена криминалистичког профилисања у преговарању“, Удружење криминалистичких профайлера – ЦПА, Београд, новембар 2019.
- „Процена правних ризика и заштита од инсајдерских претњи као елементи пословне безбедности“, Београд, Привредна комора Београда, 2015. године
- Учесник стручног скупа „Безбедносни инжењеринг“, Копаоник 2010.године и Копаоник 2011, Главне теме ових научно-стручног скупа су биле: безбедност и здравље на раду, процена ризика, ризици у пословању који утичу на организације, заштита запослених, заштита лица и пословања, заштита од пожара, заштита у ванредним ситуацијама.
- „Радни, здравствени и пензијски односи – законска регулатива и пракса“, Београд фебруар 2009., ТАЗ организација за едукацију, научна истраживања, унапређење радних и правосудних, просветних и органа управе

Радно искуство:

- „Степановић-Шипка“ доо, Београд – од фебруара 2009. до новембра 2009. – Сарадник службе за људске ресурсе
- „Степановић-Шипка“ доо, Београд – од новембра 2009. до јуна 2010. – Послови лица задуженог за безбедност и здравље на раду, заштиту од пожара, заштиту животне средине и заштиту у ванредним ситуацијама

- „Mozzart“ доо, Београд – од јула 2010. до септембра 2012. – Послови лица задуженог за безбедност и здравље на раду, заштиту од пожара, заштиту животне средине и заштиту у ванредним ситуацијама
- „Mozzart“ доо, Београд – од септембра 2012. до јун 2019.- Руководилац сектора интерне контроле (на нивоу групе)
- „Mozzart“ доо, Београд – од јун 2019. до јул 2020. – Руководилац сектора интерне ревизије, сигурности и усаглашености пословања (на нивоу групе)
- „Mozzart“ доо, Београд – од јула 2020. и даље – Директор дирекције корпоративних послова на нивоу групе (Дирекција је задужена за послове: интерне ревизије и менаџмент преварних радњи, информациону безбедност, управљање ризицима, лиценцирање за потребе компаније, усклађеност пословања и корпоративне комуникације.)
- Од 2022. године је стални члан удружења „Српска асоцијација менаџера“.

БИБЛИОГРАФИЈА КАНДИДАТА

До сада објављени радови:

- Марковић Ј., Јовић Ј. и Аранђеловић М., (2019). Образовање као фактор од значаја за превазилажење стреса код младих запслених у индустрији игара на срећу. *MedicalData*, 11(3-4): 123-130. УДК: 159.944.4.072-057.16
- Марковић Ј. (2021). Изазови примене нормативно-правних аката у области политике безбедности и здравља на раду. *Администрација и јавне политике*, 1/2021: 33-48. УДК: 331.45/.48(497.11)(094.5);
- Марковић Ј. (2021). Безбедност младих запослених на радном месту у индустрији игара на срећу. *Мегатренд ревија/ Megatrend review* 1/2022: 109-126. DOI: 10.5937/MegRev2201109M УДК: 159.944.4.072-057.168
- Markovic J. & Jovic J. (2023). Types of stress, their interrelationship and impact on human capital in the gaming industry. *Sociologija*, потврда од 12.04.2023. којом је рад прихваћен за објаву у 2023. DOI: 10.2298/SOC230201016M УДК: 159.944.4-057.16

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора Јелена Марковић

Број индекса 07/2012

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

Систем безбедности и здравља на раду у функцији заштите људског капитала у основним школама

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

У Београду, _____

Потпис аутора

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора Јелена Марковић

Број индекса 07/2012

Студијски програм Студије наука безбедности

Наслов рада **Систем безбедности и здравља на раду у функцији заштите људског капитала у основним школама**

Ментор Др Слађана Јовић, редовни професор

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

У Београду, _____

Потпис аутора

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Систем безбедности и здравља на раду у функцији заштите људског капитала у основним школама

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (*Creative Commons*) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци.

Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

У Београду, _____

Потпис аутора

1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.
2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.
3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.
4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.
5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.
6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.