

# **MENTALNO ZDRAVLJE U ZAJEDNICI**

Tematski zbornik radova

Studentski kulturni centar Niš, 2017.

*Tematski zbornik radova „Mentalno zdravlje u zajednici“*

**MENTALNO ZDRAVLJE U ZAJEDNICI**

Tematski zbornik radova

Prvo izdanje, Niš 2017.

**REDAKCIJA ZBORNIKA: prof. dr Zvezdan Arsić, doc. dr Bijana Jaredić, doc. dr Jelena Davidović-Rakić, doc. dr Olivera Radović** (Univerzitet u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici, Filozofski fakultet), **doc. dr Kristina Ranđelović, doc. dr Jelena Opsenica Kostić, prof. dr Nebojša Milićević** (Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu)

*Recenzenti:*

**doc. dr Dušan Todorović  
doc. dr Milica Mitrović  
doc. dr Dušan Ranđelović**

*Izdavač:*

**Studentski kulturni centar Niš**

*Za izdavača:*

**Dragana Petković, direktor**

*Saizdavač:*

**Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu**

*Urednik:*

**Aleksandar Blagojević**

*Urednik izdanja:*

**prof. dr Bojana Dimitrijević**

*Tehnički urednik:*

**Milica Ognjanović**

*Tiraž:*

**100**

*Štampa:*

**Medivest KT, Niš**

**ISBN 978-86-7757-241-9**

**Prof. dr Vesna Nikolić  
Miljana Rančić<sup>9</sup>**

*Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu u Nišu*

## **PROMOCIJA ZDRAVLJA NA RADNOM MESTU U FUNKCIJI PREVENCIJE MENTALNIH POREMEĆAJA**

*“Jedan od glavnih simptoma nadolazećeg nervnog sloma je naše uverenje da je posao koji radimo užasno važan.” B.Rasel*

### **Rezime**

Razvoj tehnologija i tržišno ekonomskih odnosa u procesima globalizacije otvorio je mogućnosti za porast društvenog standarda, ali, istovremeno, uslovio je nove rizike i neizvesnosti u pogledu kvaliteta života, bezbednosti i očuvanja zdravlja ljudi. U savremenom poslovnom kontekstu, trend ka produktivnosti i konkurentnosti na tržištu postavlja izuzetno visoke zahteve na radnom mestu koji dovode do niza psihosocijalnih rizika i zdravstvenih problema zaposlenih. Potencijalni stresori su brojni i raznovrsni - preopterećenost poslom, nemogućnost napredovanja, mobing, loša komunikacija sa kolegama ali i loši uslovi rada, buka itd. Narasli su problemi mentalnog zdravlja na radnom mestu te intenzivirana pitanja upravljanja psihosocijalnim rizicima, posebno onih proaktivnih intervencija koje se odnose na prevenciju odnosno promociju zdravlja na radnom mestu.

Briga za mentalno zdravlje i psihičko blagostanje zaposlenih predstavlja obavezu celog društva, a posebno profesionalnu obavezu poslodavca. Međutim, i pored toga što je u razvijenim zemljama prisutna tendencija proaktivnog upravljanja bezbednošću i zaštitom zdravlja na radu, većina preduzeća i kompanija nije razvila odgovarajuće procedure i programe za upravljanje psihosocijalnim rizicima na radnom mestu. Svakako neke od razloga za takvo stanje možemo tražiti i nalaziti u činjenici da je u radnoj sredini istraživačka pažnja usmerena ka povredama na radu, za razliku od mentalnih poremećaja koji nisu dovoljno elaborirani u kontekstu bezbednosti i zaštite zdravlja na radnom mestu, što, svakako, implicira nove istraživačke zadatke u ovoj oblasti. Polazeći od toga, u radu su elaborirani problemi promocije zdravlja na radnom mestu u funkciji prevencije mentalnih poremećaja. Ovaj rad promovise zdravu radnu sredinu, koja se ostvaruje kroz pozitivne vrednosti ljudskog funkcionisanja i omogućavanjem dostizanja punog potencijala mentalne i fizičke snage.

**Ključne reči:** promocija zdravlja, prevencija, mentalno zdravlje, radno mesto

### **UVOD**

Ubrzani tehničko-tehnološki progres uslovljen razvojem novih tehnologija, materijala i informacionih sistema doveo je do promena u sadržaju i strukturi ljudskog rada. Poslovni sistem kao skup ulaznih elemenata (npr. materijal, sredstva rada, projektovane tehnologije, ljudski rad) i izlaznih elemenata (gotovi proizvodi) je okruženje koje presudno utiče na smanjenje ili uvećanje profesionalnog rizika u odnosu na primenjene sisteme zaštite. Kakav

---

<sup>9</sup> miljana.velickovic@yahoo.com

će sistem zaštite da se primeni zavisi od opasnosti i štetnosti koje sa sobom nosi radna sredina, poslovi i tehnologije. Nepovoljni parametri radne sredine (obim i zahtevi posla, štetne materije, isparenja, izduvni gasovi, buka, vibracije) mogu negativno uticati na bezbednost i zdravlje radnika. Tome treba dodati nesigurnost i strah od gubitka posla; preopterećenost informacijama, ubrzani tempo rada i zahteve za neposrednim odgovorom; težnju poslodavaca ka smanjenju troškova u radnoj snazi koja dovodi do toga da manji broj ljudi obavlja više posla; povećanje broja radnih sati ostvarilo je štetne efekte na ravnotežu porodičnog i profesionalnog života itd. Otuda ne iznenađuju narasli problemi mentalnog zdravlja na radnom mestu i potreba intenziviranja pitanja upravljanja psihosocijalnim rizicima i promocije zdravlja na radnom mestu.

Briga za mentalno zdravlje i psihičko blagostanje zaposlenih predstavlja obavezu celog društva, a posebno profesionalnu obavezu poslodavca. Utvrđivanje veze između mentalnog zdravlja na radnom mestu, dobrobiti i produktivnosti organizacije obezbeđuje dodatni impuls poslodavcima i menadžerima da upravljaju psihosocijalnim rizicima i promovišu koncept zdravog radnog mesta. Organizacija koja se brine o svojim zaposlenima posebnu pažnju posvećuje merama za prevenciju ili pak smanjivanje zdravstvenih problema na radnom mestu. Mentalno zdravlje zaposlenih kao jedno od najvažnijih segmenta društvenog razvoja, predstavlja nacionalni kapital i od presudnog je značaja za sveobuhvatno blagostanje ljudi, društva i države. Konstantno ulaganje u prevenciju raznih aspekta mentalnog zdravlja, sa akcentom na populaciju koja je radno sposobna i svakodnevno izložena brojnim problemima i pritiscima u radnom okruženju mora biti u vrhu prioriteta svake zajednice.

### Pojmovni osvrt

Mentalno zdravlje i razvoj definisanja ovog fenomena je prolazilo kroz razne etape i bilo pod velikim uticajem društvenih promena i socijalnog miljea. Danas se mentalno zdravlje ne posmatra kao odsustvo bolesti nego kao pozitivna kategorija koja označava: *“stanje blagostanja u kome pojedinac realizuje svoje sposobnosti, može da se nosi sa normalnim stresovima života, produktivno radi i zarađuje, i u stanju je da doprinosi zajednici u kojoj živi”* (WHO, 2001).

Pozicija mentalnog zdravlja se menjala tokom dugog niza godina. Od potpuno apstraktnog i takoreći zanemarljivog segmenta dobila je na značaju kada govorimo o dijagnostici, prevenciji i promociji zdravlja uopšte. Evidentna je saglasnost autora da mentalno i fizičko zdravlje zavise jedno od drugog i kada govorimo o dijagnostici krećemo od interakcije mentalne i fizičke komponente čoveka. Mentalno zdravlje se postiže kroz pozitivne vrednosti ljudskog funkcionisanja i omogućavanjem dostizanja punog potencijala mentalne i fizičke snage. Sposobnost suočavanja na zdrav i adekvatan način sa neizbežnim životnim izazovima, doprinosi da se jedinka oseća jakom, motivisanom, spremnom da se nosi sa svim problemima koji čine sastavni deo života. Mentalno zdrava osoba je produktivna, zadovoljna, uspešno ostvaruje svoje ciljeve, emocionalno izbalansirana i stabilna, sa dominantno pozitivnim osećanjima. Svetska zdravstvena organizacija (2001) određuje mentalno zdravlje kao stanje koje znači imati dovoljno sredstva za život, raditi i uživati u dobrim odnosima s drugima. Mentalno zdravlje zavisi od kontrole nad svojim životom i osećaja za smislom života. Ovde se podrazumeva i mogućnost tretmana podrške kada se pojavi bolest, ali se pažnja jednako posvećuje i onim problemima koji još ne daju znake bolesti, a obično su povezani sa životnim stresorima i ometaju svakodnevni život.

Pozicija mentalnog zdravlja je, danas, u samom vrhu javnog zdravstva, što nije bio slučaj u prošlosti. Šta je uticalo da mentalno zdravlje više nije “tabu tema”? Neke od razloga možemo tražiti i nalaziti u proaktivnom pristupu državnih organa da se zdravlje populacije zaštiti i unapredi (Herrman, Saxena, & Moodie, 2005), potom u univerzalnom karakteru mentalnih poremećaja (nisu pošteđeni ni jedna civilizacija i kultura), razvoju revolucionarnih otkrića u medicini itd.

### Prevencija mentalnih poremećaja kao civilizacijski problem

Prema novijoj statistici procenjuje se da više od 20% odrasle populacije u Evropskoj uniji pati od nekog psihičkog problema ili poremećaja mentalnog zdravlja. Studija SZO i Svetske Banke (2001) pokazuje da su mentalni poremećaji, uključujući samoubistvo, drugi po redu u ukupnom teretu svih bolesti. Njihov udeo u ukupnom teretu svih bolesti je 2000. godine iznosio 12% sa tendencijom daljeg porasta, tako da se predviđa da će 2020. godine udeo neuropsihijatrijskih stanja kao proporcija ukupnog tereta bolesti iznositi čak 15% (Isto).

Bitne odrednice mentalnih poremećaja koje su, poslednjih godina, fokusirale pažnju naučne i stručne javnosti na ovaj problem su:

- *Univerzalnost mentalnih poremećaja:* pogađaju sve zemlje i društva, sve uzraste, bez obzira na rasu, pol, ekonomski status i sl.

## Tematski zbornik radova „Mentalno zdravlje u zajednici“

- *Učestalost*: prisutni su kod 10% odraslih u svakom trenutku; 25% ljudi tokom određenog perioda svog života ima neki problem mentalnog zdravlja; među pacijentima u primarnoj zdravstvenoj zaštiti 20% ima problem mentalnog zdravlja.
- Posljedice po pojedinca, njegov kvalitet života i društvo u celini.

Analiza relevantne literature potvrđuje uticaj različitih psihosocijalnih faktora rizika<sup>10</sup> na radnom mestu na pojavu niza neželjenih fizioloških i psiholoških reakcija kod zaposlenih i, s tim u vezi, njihovu efektivnost i organizacijsku efikasnost uopšte. Van der Doef i Maes (1999), Kahn i Byosiere (1992), Örtqvist i Wincent (2006) sproveli su meta-analizu od 295 studija koje su uključivale ulogu nejasnoća i nesigurnost na poslu, konflikt uloga i preopterećenost na poslu i njihove efekte na rezultate zaposlenih. Generalno posmatrano, svi analizirani stresori u vezi su s rastućom tenzijom (umanjeno psihološko zdravlje) i indikatorima gubitka volje (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, nisko lično ostvarenje) ali i manje povoljnim stavovima prema poslu (zadovoljstvo poslom, organizacijska posvećenost i fluktuacija). Fundamentalna zaključak teorija o stresu je taj da postoji veza između stresa i produktivnosti (Isto). Kao aksiom postavlja se to da fizički napor povezan sa stresom na poslu povećava performanse do određenog nivoa (“kritične tačke”), nakon čega stres uzrokuje pad performansi. Kritična tačka je različita za svakog pojedinca.. Upozoravajući rani simptomi nevolja koji ukazuju na prepterećenje stresom su suptilni, individualni, različiti za različite pojedince.

Strateški pristup i savremene postavke koncepcije mentalnog zdravlja utemeljene višegodišnjim istraživanjima i analizama dovele su do naglašavanja potrebe unapređenja mentalnog zdravlja i prevencije mentalnih poremećaja. Postalo je jasno da se pozitivno mentalno zdravlje ne može postići samo lečenjem mentalnih poremećaja (sekundarna i tercijerna prevencija) bez obzira kako savremeno ono bilo. Unapređenje mentalnog zdravlja, predstavlja osnovno ljudsko pravo neophodno za socijalni i ekonomski razvoj. Drugim rečima, mentalno zdravlje predstavlja značajan nacionalni kapital, teži da stvori individualne, društvene i sredinske uslove koji će omogućiti optimalan biološki, psihološki i sociološki razvoj. Cilj strategije unapređenja mentalnog zdravlja treba da obuhvati akcije koje pomažu ljudima da prihvate i zadrže zdrav način života, stvaraju uslove koji unapređuju zdravlje i razvijaju zdravu životnu sredinu (WHO, 2004). Svetska zdravstvena organizacija i Evropska komisija ističu da svaka zemlja u Evropi, treba da izgradi svoj nacionalni plan akcije za unapređenje mentalnog zdravlja i prevenciju poremećaja iz oblasti; prevencije depresije i suicida, nasilja i upotrebe štetnih supstanci, unapređenja mentalnog zdravlja u školama, formiranja raznih programa za grupe pod rizikom za mentalne poremećaje (Jane-Lopis, Anderson, 2005). Pored navedenih oblasti, posebno se ukazuje na potrebu i značaj upravljanja psiho-socijalnim rizicima sa aspekta zaštite i očuvanja mentalnog zdravlja na radnom mestu (Isto.).

### Rizici na radnom mestu

Bolesti u vezi sa radom, uključujući i mentalne poremećaje, rastući su problem savremene civilizacije. Brojne studije ukazuju da se ovi problemi još uvek ne tretiraju na odgovarajući način (Nelson et al., 2005; Driscoll et al., 2005b; Nurminen & Karjalainen, 2001; Leigh et al., 1999).

U kompanijama, preventivne aktivnosti češće su povezane sa povredama na radu nego sa mentalnim poremećajima i drugim bolestima u vezi sa radom. Stoga se brže mogu videti rezultati u smislu smanjenja broja povreda na radu. Bolesti u vezi sa radom često imaju dug latentni period (Nelson et al., 2005; Nurminen & Karjalainen, 2001) i mogu nastati kao posledica različitih faktora u vezi sa radom kao što su radno vreme (Caruso et al., 2006) i radno opterećenje (Åkerstedt et al., 2004). Izloženost rizicima obično je uzrok lošeg zdravlja u budućnosti. Do ovoga dolazi ili zbog toga što se nivo izloženosti potcenjuje (ili nije poznat), ili zbog toga što rizik koji nosi izloženost (jedan ili više rizika) nije prepoznat na odgovarajući način (Morrell et al., 1998). Skoro i da ne postoji posao koji nije stresan ili osoba koja nije doživela stres na poslu. Retki su oni koji se bave poslom koji vole i koji je u skladu sa njihovim potencijalima i sposobnostima. Prema nekim istraživanjima, najstresnija zanimanja sa sobom nose rizik po zdravlje i život radnika (Nikolić, 2015). Na radnom mestu su prisutni različiti stresori koji mogu uticati na kvalitet zdravlja radnika: buka, zagađenost vazduha, neprimerena ventilacija, preopterećenost poslom, nemogućnost napredovanja, velika individualna odgovornost, loši međuljudski odnosi i loša komunikacija na radnom mestu i dr.

---

<sup>10</sup> Neki od primera radnih uslova koji uzrokuju psihosocijalne rizike su: prekomerno radno opterećenje; protivrečni zahtevi i nejasna uloga radnika; neuključenost u donošenje odluka koje utiču na radnika i nemogućnost uticanja na način na koji se posao obavlja; loše upravljana organizacijska promena, poslovna nesigurnost; loša komunikacija, nedostatak podrške rukovodioca i kolega; psihološko i seksualno uznemiravanje, nasilje treće osobe i dr.

Kada govorimo o aspektima mentalnog zdravlja i činiocima koji mogu da doprinesu razvoju nekog od mentalnih poremećaja važno je spomenuti i adaptaciju ili sposobnost prilagođavanja kao fenomen presudan za egzistenciju u promenljivom poslovnom kontekstu (posebno kada osoba prelazi na novo radno mesto odnosno kada nailazi na nove ili nepoznate uslove radne sredine). Pojedine osobe imaju slabu ili ograničenu sposobnost adaptacije, dok se druge odlikuju izuzetnom širinom adaptacije odnosno sposobnošću da ispolje otpornost čak i prema simultanom delovanju najnepovoljnijih uticaja sredine. Najveći deo ljudske populacije se nalazi u dijapazonu tzv. optimalnog raspona koji se, zapravo nalazi između navedenih krajnosti (Obrenović, 2003).

Postoje mnogi faktori koji mogu da dovedu do radnog opterećenja, a samim tim i da ugroze stabilnost mentalnog zdravlja. Analizom psiholoških faktora došlo se do rezultata da nepovoljni uslovi radne sredine, zahtevi posla i njegove oragnizaciono- tehničke karakteristike, kao i socijalne promene i problemi u svakodnevnom životu jedinke, u velikoj meri narušavaju prirodnu homeostazu čoveka i otežavaju normalan način funkcionisanja. Prema Jovanoviću (2009), nepovoljni uslovi radne sredine koji mogu da prouzrokuju opterećenje jedinke su buka, vibracije, temperature, vlaga i osvetljenost. Ovi faktori deluju negativno na efikasnost i osećaj prijatnosti na poslu, mada, ne treba zanemariti ni subjektivnu komponentu (npr. kod monotonih poslova buka umerenog intenziteta aktivira organizam i pozitivno deluje na učinak) (Isto).

Kada govorimo o organizaciono-tehničkim karakteristikama i zahtevima posla pažnju treba skrenuti u pravcu rizičnih, složenih, stresnih i odgovornih poslova koji zahtevaju visok stepen angažovanja psihofizičkih kapaciteta radnika. Ukoliko se radnik duže vremena izlaže visoko-rizičnim poslovima sa nedovoljno kapaciteta da iznese posao do kraja, često dolazi do psihofiziološke prenapregnutosti. Ovakvo stanje se definiše kao stanje između normalnog fiziološkog i patološkog sa tendencijom da pređe u patološku formu (bolest). Prema Jovanoviću (2009), s tim u vezi, svakako, treba posmatrati i emocionalnu stabilnost ličnosti, otpornost na stres, anksioznost, neurotične crte ličnosti, depresivno reagovanje, samopouzdanje itd.

Na kraju, socijalne promene i problemi u svakodnevnom životu (razvod, konflikti, gubitak člana porodice, gubitak posla, stambeni problemi, finansijska nesigurnost i dr.) mogu doprineti ugrožavanju mentalnog zdravlja.

Neke od važnih preporuka Svetske zdravstvene organizacije (2004) za poboljšanje i prevenciju mentalnog zdravlja na radnom mestu odnose se na organizacionu podršku i podršku kolega, uslove rada i zadovoljstvo poslom, radni status i stepen bezbednosti na poslu, nivo samostalnosti u radu, obim posla i radno vreme, zdravlje zaposlenog i zadovoljstvo životom uopšte.

### **Promocija zdravlja na radnom mestu**

Promocija zdravlja na radnom mestu predstavlja modernu kolektivnu strategiju koja ima za cilj prevenciju bolesti u vezi sa radom, jačanje zdravstvenog potencijala i veće zadovoljstvo na radnom mestu. Reč je o takvoj strategiji koja uključuje udružene napore poslodavca, zaposlenih i društva da unaprede zdravlje i kvalitet života u radnoj sredini (Arandelović i sar., 2008). Ovo se može postići poboljšanjem organizacije rada i uslova radne sredine, promocijom aktivnog učešća upošljenih i ohrabivanjem njihovog ličnog razvoja. Budući da uspeh radne organizacije, u značajnoj meri, zavisi od toga da li ima kvalifikovan, motivisan i zdrav ljudski potencijal, promocija zdravlja na radnom mestu podrazumeva različite aktivnosti preduzeća i drugih radnih organizacija koje su usmerene ka unapređivanju zdravlja na radnom mestu: obezbeđivanje adekvatnih informacija zaposlenima i uspostavljanje širokih strategija komunikacije, uključivanje zaposlenih u proces donošenja odluka, razvoj kulture rada bazirane na saradnji, organizovanje radnih zadataka i procesa tako da doprinose zdravlju, usvajanje prakse rada koja pospešuje zdravlje uposlenog stvaranjem uslova za zdrave izbore, razvoj svesti o uticaju radne sredine na zdravlje itd.

Jedna od osnovnih odrednica Statuta Međunarodne organizacije rada (MOR-a) je „zaštita od bolesti, oboljenja i povreda do kojih dolazi usled obavljanja radnih aktivnosti“ (*Enciklopedija*, 1982). Prvobitno, osnovni cilj zaštite zdravlja na radnom mestu u okviru MOR-a odnosio se na unapređenje najnepovoljnijih uslova rada sa aktivnostima za smanjenje broja povređivanja radnika i profesionalnih oboljenja. Prvi međunarodni standardi i norme odnosile su se na najizraženije zloupotrebe u oblasti rada kao što su: zapošljavanje maloletne dece, prekomerna dužina radnog vremena, zaštita materinstva, rad žena i dece noću, zaštita od fizičkih, hemijskih i drugih opasnosti. Sledeći korak bila su pitanja socijalne zaštite i nadoknade zbog povreda na radu i profesionalnih bolesti, što je neposredno dovelo do razvoja preventivnih i promotivnih zdravstvenih mera. Kraj 20. veka i početak 21. veka obeležila je saradnja MOR-a i Svetske zdravstvene organizacije (SZO) koja se refletovala na razvoj koncepta upravljanja rizicima na radnom mestu sa ciljem bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih.

Prema *Okvirnoj direktivi 89/391/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu*, svi poslodavci imaju zakonsku obavezu osiguranja zaštite zdravlja radnika i bezbednosti na radu. Ova obaveza poslodavca podrazumeva i prevenciju činioca koji uzrokuju stres na radnom mestu i koji kao takvi predstavljaju opasnost za zdravlje i bezbednost na radu, dok su radnici dužni da poštuju zaštitne mere koje je odredio poslodavac.

## Tematski zbornik radova „Mentalno zdravlje u zajednici“

Evropski pakt za mentalno zdravlje i dobrobit prepoznaje sve veće pritiske na radnom mestu te podstiče poslodavce na sprovođenje dodatnih, dobrovoljnih mera za promovisanje mentalnog zdravlja.

Analiza zakonskih dokumenata iz oblasti zaštite na radu u Hrvatskoj<sup>11</sup>, Crnoj Gori<sup>12</sup>, Republici Srpskoj<sup>13</sup>, Sloveniji<sup>14</sup> i Srbiji<sup>15</sup> ukazuje na usaglašavanje propisa ovih država sa evropskim zakonodavstvom u ovoj oblasti. U svim posmatranim zakonskim dokumentima se manje ili više ukazuje na potrebu promotivnih aktivnosti zaštite zdravlja na radnom mestu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu Republike Slovenije (*Uradni list RS*“, br. 56/1999, 43/2011.) sadrži odredbe koje se odnose na sprečavanje psihosocijalnih rizika na radnom mestu, dok Zakon o zaštiti na radu Republike Hrvatske („Narodne Novine”, 71/2014. čl.3. al. 27.) definiše stres na radu kao *zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika*“. Stres na radu ili u vezi s radom kao i obaveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom definisani su u čl.51. i čl.52. Zakona o zaštiti na radu Republike Hrvatske (Isto).

Prema Pavliču i saradnicima (2015.), u Sloveniji je primetan trend rasta stresa na radnom mestu, no raste i svest o stresu i mogućnost lečenja ili rehabilitacije<sup>16</sup>. U ovoj državi je urađena prva studija o faktorima i stresu na radnom mestu stručnjaka za zaštitu na radu koji najviši nivo stresa ima u slučaju veštačenja radnika, prilikom istraga, krivičnih i sudskih postupaka (Isto.).

Rezultati istraživanja Evropske agencije za bezbednost i zdravlje na radu (EU-OSHA, 2010) pokazuju da većina evropskih kompanija još uvek nema ustanovljene procedure o postupanju sa stresom i ostalim psihosocijalnim rizicima na radnom mestu. Pokazatelji iz Evropske studije o novim rizicima i onima koji se tek pojavljuju u preduzećima (ESENER) govore da se samo 3% preduzeća bave psihosocijalnim rizicima na potpuno holistički i sistematski način, a 12% njih nije primenilo nijednu ključnu meru kako bi savladali problem psihosocijalnih rizika koji su bili predmet ove studije (Isto). S tim u vezi, Izveštaji EU-OSHA (2010) „European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Managing safety and health at work” i EU-OSHA (2012.) “Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks” mogu predstavljati korisno uputstvo svim poslodavcima kada je u pitanju upravljanje psihosocijalnim rizicima i promocija zdravlja na radnom mestu.

Stres na radnom mestu je jedan od najvećih izazova i problema zaposlenih u kompanijama i organizacijama širom sveta. Trenutno se smatra da je nekih 50-60% svih izgubljenih radnih dana vezano za psihosocijalne rizike, dok se računa da se u EU na psihološke poremećaje potroši 240 milijardi evra godišnje (EU-OSHA, 2010). Analiza relevantne literature upućuje da svako radno mesto i svaku profesiju, bez obzira na specifičnosti, prate određeni oblici i nivoi stresa. Stres se često pogrešno tumači ili stigmatizira (Nikolić i Taradi, 2015). Međutim ako se tumači kao organizacijski problem umesto kao krivica pojedinca, psihosocijalnim rizicima i stresom može se upravljati kao bilo kojim drugim rizicima za zdravlje i bezbednost na radnom mestu. U Republici Srbiji, često se razmatra usklađenost odredbi *Direktive EU89/391/EEZ* sa nacionalnim zakonodavstvom, no, još uvek zakonska regulativa koja uređuje bezbednost i zdravlje na radu (Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, “Sl. glasnik RS”, br. 101/2005. I 91/2015) nije integrisala pitanja stresa na radu ili u vezi sa radom<sup>17</sup>

<sup>11</sup> Zakon o zaštiti na radu Republike Hrvatske, „Narodne Novine”, 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 71/14.

<sup>12</sup> Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, „Službeni list Crne Gore”, broj 34/2014.

<sup>13</sup> Zakon o zaštiti na radu, „Službeni glasnik RS” broj 1/08 i. 13/10.

<sup>14</sup> Zakon o varnosti in zdravju pri delu, „Uradni list RS”, br. 56/1999, 43/2011.

<sup>15</sup> Zakon o bezbednosti i zdravju na radu, „Sl. glasnik RS”, br. 101/2005 i 91/2015

<sup>16</sup> Rizik za stres na radnom mestu najviše imaju žene, starosne dobi 30-49 godina, zaposleni koji obavljaju teške fizičke poslove u industriji i zaposleni u administraciji.

<sup>17</sup> Zakon o radu (“Službeni glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) uređuje pravo zaposlenih na bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti, reguliše *zabranu diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja*, dok Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (Službeni glasnik RS”, br. 36/2010) uređuju se: zabrana zlostavljanja na radu i u vezi sa radom; mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenje odnosa na radu; postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom. Pored ovih, značajni su i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (“Službeni glasnik RS”, br. 33/2006.) i Zakonu o zabrani diskriminacije (“Službeni glasnik RS”, br. 22/2009.)

## *Tematski zbornik radova „Mentalno zdravlje u zajednici“*

Stres na poslu mogu izazvati fizički faktori, loša ergonomska rešenja, preopterećenost, loši međuljudski odnosi, mobing i dr. i dovesti do ozbiljnih zdravstvenih problema počev od poremećaja ponašanja, preko psihosomatskih do malignih bolesti i poremećaja imunološkog sistema. Zbog toga je potrebno obrazovanje radnika i menadžmenta o izvorima stresa, prepoznavanju i mehanizmima stresnih reakcija, merama zaštite (značaju dozirane rekreativne fizičke aktivnosti u slobodno vreme, ali i na radnom mestu, prevenciji štetnih efekata stresora i povećanju produktivnosti). Obrazovanje o pravilnoj ishrani radnika (posebno o dopunskom obroku), štetnosti pušenja i preteranog konzumiranja alkohola su, takođe, neophodni sadržaji obrazovanja kao mere prevencije i promocije zdravlja na radnom mestu. (Nikolić i Jovanović, 4/2005). Dakle, obrazovanje i informisanje za zaštitu zdravlja na radu podrazumeva brojne i različite sadržaje u zavisnosti od profesionalnih rizika i drugih specifičnosti radnog mesta. Osnovni cilj ovih aktivnosti podrazumeva usvajanje znanja, veština, zdravih navika, izmenu stavova, načina života i rada, implementaciju novih normi i oblika ponašanja u cilju unapređenja zdravlja i sprečavanja štetnih efekata rizika na radnom mestu (Nikolić, 2012; Nikolić i Živković, 2010). Unapređenje mentalnog zdravlja podrazumeva emocionalnu i socijalnu dobrobit kroz unapređenje faktora koji jačaju i štite mentalno zdravlje, uz iskazivanje poštovanja prema kulturi, jednakosti, socijalnoj pravdi i ličnom dostojanstvu radnika. S tim u vezi, posebnu pažnju valja posvetiti radnicima iz vulnerabilnih grupa (samohrane majke, osobe sa posebnim potrebama, izbeglice, raseljena lica i dr).

Zdravstveni radnici imaju značajnu ulogu u procesu obrazovanja i informisanja za zaštitu zdravlja na radu. Radi se o procesu osposobljavanja radnika da poboljšaju svoje zdravlje i kvalitet života, da uspostave bolju kontrolu nad svojom bolešću, da smanje troškove lečenja i da manje odsustvuju sa posla. U isto vreme omogućavaju poslodavcu da ima zdrave i produktivnije radnike koji su za aktivnosti obrazovanja zainteresovani, pre svega, zbog smanjenja troškova osiguranja i povećane produktivnosti (Carroll & Wachs, 2004). Zdravstveni problemi su različite prirode i karaktera pa su, otuda, i sadržaji obrazovanja kompleksni i raznovrsni. Analiza literature ukazuje da specijalisti medicine rada preferiraju individualnom radu sa pacijentom tokom medicinskih pregleda i procedura (profesionalna orijentacija, prethodni, periodični, kontrolni, vanredni pregledi), da su efekti rada u maloj grupi bolji ukoliko se primenjuje video prezentacija, a da se evaluacija rezultata i efekata obrazovnih aktivnosti najbolje procenjuje primenom testa pre i posle seminara ili radionica (Satou, Kanda, Okumura, & Nishida, 2004.). U praksi, efekti obrazovnih aktivnosti najbolje se mere i vrednuju smanjenjem apsentizma, morbiditeta, mortaliteta, broja povreda, mentalnih i drugih bolesti u vezi sa radom. U kontekstu promotivnih zdravstvenih mera i aktivnosti, od posebnog je značaja saradnja medicine rada i lica koje je zaduženo za bezbednost i zdravlje na radu s ciljem upoznavanja zaposlenih i poslodavca sa rizicima po zdravlje koji su povezani sa radom.

Poslednjih godina, ohrabruju aktivnosti univerziteta, zdravstvenih institucija, kompanija i drugih organizacija koji sve više investiraju u promociju i dobre prakse zdravlja na radnom mestu. Polazeći od potrebe i značaja da se odgovori bezbednosnim izazovima i rizicima po zdravlje u radnoj i životnoj sredini u skladu sa savremenim trendovima i standardima u ovoj oblasti, savremene organizacije sve više prepoznaju promociju zdravlja na radnom mestu kao investiciju koja doprinosi kako njihovim užim organizacionim ciljevima, tako i dobiti celokupne društvene zajednice.

### **ZAKLJUČAK**

Problemi zdravstvene zaštite zaposlenih posmatrani u kontekstu bezbednosti, zaštite i promocije zdravlja na radu su veoma brojni i kompleksni. Postoji saglasnost među autorima da zdravlje na radu i zdrava radna sredina spadaju među najveće vrednosti zajednice i države kao osnove od koje zavisi nacionalni dohodak, a time i materijalna sigurnost stanovništva. Krajem prošlog veka, različite međunarodne organizacije iniciraju projekte, programe i aktivnosti usmerene na promociju zdravlja i socijalno blagostanje radno aktivnog stanovništva (npr. MOR, Svetska zdravstvena organizacija, Evropska mreža za promociju zdravlja na radnom mestu i dr.), dok se, tokom poslednje decenije, intenziviraju pitanja upravljanja psihosocijalnim rizicima na radnom mestu i prevencije mentalnih poremećaja.

Analiza relevantne literature potvrđuje uticaj različitih psihosocijalnih faktora rizika na radnom mestu na pojavu niza neželjenih fizioloških i psiholoških reakcija kod zaposlenih i, s tim u vezi, njihovu efektivnost i organizacijsku efikasnost uopšte. Postoje značajni empirijski pokazatelji da psihosocijalni faktori rizika na poslu dovode do neželjenih fizioloških posledica (npr. digestivni poremećaji, kardiovaskularna oboljenja i mortalitet) i psiholoških reakcija (anksioznost, depresija, izgaranje i dr.) kod zaposlenih. Naučna literatura obiluje istraživanjima o tome šta izaziva stres, kako se suočiti sa stresom, zdravstvenim posledicama i problemima na radnom mestu i sl. Posledice profesionalnog stresa se reflektuju kako na zaposlene tako na organizacije i ekonomiju u celini. Iz ekonomske perspektive posmatrano, troškovi stresa u EU procenjeni su na 240 milijardi eura, dok se iz diskursa organizacije može govoriti o gubitku produktivnosti, pravnim i zdravstvenim troškovima, absentizmu, prezentizmu,



## *Tematski zbornik radova „Mentalno zdravlje u zajednici“*

te povećanom broju nezgoda i povreda. Izostanci s posla su češći i duži, a stres dovodi do povećanog broja prevremenih penzija.

Poslednjih godina, intenzivirana su istraživanja prevencije stresa i upravljanja psihosocijalnim rizicima na radnom mestu. Posebno su inspirativna istraživanja Evropske agencije za bezbednost i zdravlje na radu (EU-OSHA) koja ukazuju da gotovo polovina poslodavca smatra da je teže upravljati psihosocijalnim rizicima nego drugim zdravstvenim rizicima; da su ovi problemi posebno složeni i osetljivi, da predstavljaju značajan teret za produktivnost, odnosno da je potrebna podrška u obliku stručnih saveta i pomoći. Psihosocijalni rizici na radnom mestu svakako izazivaju zabrinutost poslodavaca, no, alarmantno je da i pored toga veliki broj evropskih preduzeća i kompanija nije uvelo procedure koje bi se bavile ovim problemima.

U savremenom poslovnom i tržišnom ambijentu, prevencija mentalnih poremećaja i promocija zdravlja na radnom mestu predstavlja neophodnu dimenziju humanističkog pristupa upravljanju i razvoju ljudskih resursa u organizaciji. Realizacija ovog koncepta podrazumeva, organizacijsku kulturu i klimu u kojoj vladaju humani uslovi i bezbedni radni ambijent usklađen sa ljudskom prirodom i potrebama zaštite, očuvanja i unapređivanja zdravlja; u kojoj se kreiraju zanimljivi poslovi; motivišu zaposleni, pokazuje briga i interes za zaposlene, razvija otvorena komunikacija i pripadnost organizaciji, realizuju programi obuke i participativnog učenja o prevenciji stresa ili, pak, suočavanju sa stresom na radnom mestu. Pored navedenih koraka radi se i na kreiranju i realizaciji programa razvoja karijere, koji treba da omoguće svakom zaposlenom da “sazna i predvidi” svoju budućnost, odnosno svoje mesto u organizaciji nakon određenih organizacionih promena i dr. Efikasnost programa za prevenciju i kontrolu psihosocijalnih rizika na radnom mestu zahteva, pre svega, multidisciplinarni pristup proceni rizika na radnom mestu i integraciju sa politikom upravljanja bezbednošću i zaštitom zdravlja u organizaciji.

Analiza relevantnih teorijskih i empirijskih izvora, implicira sledeća zapažanja, stavove i zaključke:

- Pitanja upravljanja psihosocijalnim rizicima na radnom mestu treba integrisati u odgovarajuću zakonsku regulativu, ali i u internu regulativu preduzeća (opštim aktima poslodavca i radnika), jer se time uređuju specifičnosti svake organizacije i poslodavca bez obzira na registrovanu delatnost.
- Pored odredbi zakonske i podzakonske regulative koja se odnosi na bezbednost i zdravlje, organizacije treba da implementiraju i sistem upravljanja OHSAS 18001:2007 i u području zaštite zdravlja koji se odnosi na psihosocijalne rizike.
- Potrebno je “osvestiti” poslodavce o važnosti prevencije stresa na radu.
- Prioritet je da organizacione vođe i menadžeri (posebno stručnjaci za ljudske resurse) razumeju procese upravljanja stresom i da integrišu to znanje u strateške i operativne odluke.
- Upravljanje stresom je trajni i timski proces, u kojem se od lica za bezbednost i zdravlje na radu i specijaliste medicine rada opravdano očekuje vodeća stručna uloga i stalna edukacija
- Postoje brojni načini koji mogu ublažiti radni stres kroz povećanu društvenu podršku i suočavanje, razvoj osećaja identifikacije i pripadnosti organizaciji, i/ili subjektivnog uklapanja u okvire organizacije. Pojedini pristupi u upravljanju stresom kombinuju načela upravljanja rizikom, najbolju praksu prevencije stresa kroz procese organizacionog učenja, organizacijskog razvoja i razvoja ljudskih resursa i načela participativnog pristupa.
- Uključenost i participacija svih zaposlenih – rukovodioca, lica za BZNR i svih ostalih radnika od presudne je važnosti u upravljanju rizicima na radnom mestu pa tako i u upravljanju psihosocijalnim rizicima i stresom na radnom mestu.
- Potrebno je uraditi sistematizaciju dostupnih edukativnih materijala te njihovo prilagođavanje potrebama lica za bezbednost i zdravlje na radu i specijalistima medicine rada, a sa ciljem jačanja kompetencija za sprovođenje aktivnosti prevencije stresa na radu. S tim u vezi, značajna su iskustva EU-OSHA i zemalja EU, te istraživanje postojećih metodologija za procenjivanje i upravljanje stresom na radu.
- Potrebno je multidisciplinarno sagledavanje uzroka, prevencije i otklanjanja posledica stresa, napuštanjem isključivo medicinskog aspekta.
- Multidisciplinarni pristup u upravljanju psihosocijalnim rizicima na radu pretpostavlja zajedničko delovanje lica za bezbednost zdravlje na radu, specijaliste medicine rada uključujući i psihologa.
- Edukacijama radnika o prirodi i izvoru stresa, njegovom delovanju na zdravlje te učenjem veština za smanjenje stresa pozitivno se deluje na radnika i doprinosi jačanju svesti o važnosti mentalnog zdravlja na radnom mestu.
- Predlaže se uvođenje novih postupaka u okviru specifične zdravstvene zaštite radnika i to u obliku:
  - edukacije radnika o stresu putem timova specijaliste medicine rada, uključujući psihologa uz saradnju lica za bezbednost i zdravlje na radu,

## Tematski zbornik radova „Mentalno zdravlje u zajednici“

- savetovanja radnika o zdravstvenim posledicama uzrokovanih stresom (akutnom reakcijom na stres), uključujući i psihodijagnostičke postupke u identifikaciji poremećaja uzrokovanih stresom.
- Socijalni dijalog ima važnu ulogu u prevenciji mentalnih poremećaja na radnom mestu. Od posebnog je značaja saradnja struke (specijalisti medicine rada i lica za bezbednosti i zdravlje na radu), udruženja radnika i poslodavaca, zakonodavca te svih relevantnih institucija koje mogu doprineti razvoju svesti o psihosocijalnim rizicima te prevenciji mentalnih poremećaja.
- Upravljanje stresom je potrebno usmeriti holistički kako kroz upravljanje stresom od strane organizacija, tako i kroz upravljanje stresom na individualnom nivou.
- Podsystem organizacionih faktora prevencije i ublažavanja stresa moguće je usmeriti na sledeće elemente: procena radnog mesta, sistem nagrađivanja, režim radnog vremena, upravljanje radnim vremenom, planiranje poslova, interno komuniciranje, planiranje i upravljanje karijerom, *coaching*, mentorska praksa, briga o zdravlju, kontinuirani treninzi, edukacije i drugi oblici doživotnog učenja.
- Proces planiranja i razvoja karijere unutar organizacije u funkciji je upravljanja stresom na radnom mestu (uloga i značaj savetnika za karijeru).
- U budućnosti izazov predstavljaju sveobuhvatni programi promocije zdravlja na radnom mestu.

### Zahvalnica

Rad je podržan od strane Ministarstva prosvete i nauke Republike Srbije (Projekat III 44006 i projekat III42006).

### LITERATURA

- Arandelović, M., Milić, I. Radević, Lj., Leković, S., Gavrilović, D., Nikolić, V.(2008). Zdrav rad u Evropi koja stari, *Acta medica Medianae*, Medicinski fakultet, Niš, , vol. 47, br. 4, str. 38-42.
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., Kecklund, G. (2004). Mental fatigue, work and sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 427–433.
- Caruso, C., Bushnell, T., Eggerth, D., Heitmann, A., Kojola, B., Newman, K., et al. (2006). Long Working Hours, Safety, and Health: Toward a National Research Agenda. *American Journal of Industrial Medicine*, 49, 930–942.
- Carroll, P., Wachs, JE. (2004.). Managing asthma in the workplace: an overview for occupational health nurses, *AAOHN J.*, 52(11), pp. 481-489.
- Driscoll, T., Takala, J., Steenland, K., Corvalan, C., Fingerhut, M. (2005). Review of estimates of the global burden of injury and illness due to occupational exposures, *American Journal of Industrial Medicine*, 48, 491–502.
- Enciklopedija zaštite na radu medicine i higijene rada, I i II tom, (1982). Institut za dokumentaciju zaštite na radu "Edvard Kardelj" Niš.
- EU-OSHA (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Managing safety and health at work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EU-OSHA (2012). Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Luxembourg: Publications Office of the European Union
- <http://www.zdravlje.gov.rs/tmpmz> (pristupljeno: 23. 10. 2017)
- Jane-Lopis, E.& Anderson, P. (2005). *Mental Health Promotion and Mental Disorders Prevention*, A policy for Europe. Nijmegen: Radboud University Nijmegen.
- Jovanović, J (2009.). *Medicina rada*, Medicinski fakultet Univerziteta u Nišu, Niš.
- Kahn, R. L., Byosiere, P. (1992). *Stress in organizations*, In: M. D. Dunnette, L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology Consulting Psychologists Press, Palo Alto, pp. 571–650.
- Leigh, J., Macaskill, P., Kuosma, E., & Mandryk, J. (1999). Global Burden of Disease and Injury Due to Occupational Factors. *Epidemiology*, 10, pp.626–631.
- Morrell, S., Kerr, C., Driscoll, T., Taylor, R., Salkeld, G., Corbett, S. (1998). Best estimate of the magnitude of mortality due to occupational exposure to hazardous substances. *Occupational and Environmental Medicine*, 55, pp.634–641.
- Nelson, D., Concha-Barrientos, M., Driscoll, T., Steenland, K., Fingerhut, M., Punnett, L., et al. (2005). The Global Burden of Selected Occupational Diseases and Injury Risks: Methodology and Summary. *American Journal of Industrial Medicine*, 48, pp.400–418.

## Tematski zbornik radova „Mentalno zdravlje u zajednici“

- Nurminen, M., Karjalainen, A. (2001). Epidemiological Estimate of the Proportion of Fatalities Related to Occupational Fraction in Finland. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, pp. 161–213.
- Nikolić, V., Taradi, J. (2015). *Razvoj ljudskih resursa u funkciji upravljanja stresom na radnom mestu*, Međunarodna naučna konferencija Menadžment i sigurnost Upravljanje stresom i sigurnost, ESSE, str.57-67.
- Nikolić, V. (2012). *Teorija i organizacija obrazovanja za zaštitu*, Fakultet zaštite na radu u Nišu, Univerzitet u Nišu.
- Nikolić, V., Živković, N. (2010). *Bezbednost radne i životne sredine, vanredne situacije i obrazovanje*, Fakultet zaštite na radu u Nišu, Univerzitet u Nišu.
- Nikolić, V. (2015). *Stres i upravljanje stresom iz diskursa bezbednosti i zdravlja na radu*, III Naučno-stručni skup sa međunarodnim učešćem, POLITEHNIKA-2015, Beograd (uvodni rad.)
- Nikolić, V., Jovanović, J. (2005). Konceptijski pristup sistemu obrazovanja za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, *Svet rada*, Beograd, Vol.2, br.4/2005.
- Obrenović, J. (2003). *Psihofiziologija rada*, Niš, SIA, Everrex.
- Pavlič, M., Kodrič, B., Markič, S., Markič, M. (2015). Stres med strokovnimi delavci za varnost pri delu Sloveniji, Zbornik radova Menadžment i sigurnost, ESSE.
- Satou, Y., Kanda, J., Okumura, M., Nishida, K. (2004). *An analysis of the educational effects of group counseling with visual aids: efforts to prevent diabetes in a business office setting*, Sangio Eiseigaku Zasshi, 46 (4), pp. 117- 121.
- Van der Doef, M., Maes, S. (1999). The job demand control (support) model and psychological wellbeing, *A review of 20 years of empirical research, Work and Stress*, 13, pp. 87-114.
- Örtqvist, D., Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review, *International Journal of Stress Management*, 13, pp. 399-422.
- Herrman, H., Saxena, S., Moodie, R., World Health Organization., Victorian Health Promotion Foundation., & University of Melbourne. (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. Geneva: World Health Organization

### Zakoni i ostala dokumenta

- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work
- Nacionalna strategija zaštite mentalnog zdravlja 2009. - 2013., MZS RH
- SZO (2001): Izveštaj o svetskom zdravlju 2001: Mentalno zdravlje: novo razumevanje, nova nada (prevod), IMZ, Beograd 2003.
- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije, Sl. glasnik RS, br. 101/2005. i 91/2015
- Zakon o radu, "Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014.
- Zakon o zaštiti na radu Republike Hrvatske, „Narodne Novine”, 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 71/14.
- Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, „Službeni list Crne Gore”, broj 34/2014.
- Zakon o zaštiti na radu, „Službeni glasnik RS“ broj 1/08 i. 13/10.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, „Uradni list RS“, br. 56/1999, 43/2011.
- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, "Službeni glasnik RS", br. 36/2010
- Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, "Službeni glasnik RS", br. 33/2006.
- Zakonu o zabrani diskriminacije, "Službeni glasnik RS", br. 22/2009.
- WHO, (2001). Strengthening mental health promotion. Geneva. World Health Organization, Fact sheet, No. 220.
- WHO, (2004). Promoting Mental Health, Concepts, Emerging Evidence, Practise, Summary Report, WHO, Geneva.

**Prof. dr Vesna Nikolić**

**Miljana Rančić**

*University of Niš, Faculty of Occupational safety*

### PROMOTING HEALTH IN THE WORKPLACE IN THE FUNCTION OF MENTAL DISORDERS PREVENTION

*“One of the symptoms of an approaching nervous breakdown is the belief that one’s work is terribly important.” B.Russell*

**Abstract**

Development of technology and market economic relations in the processes of globalization has opened the possibility for an increase of social standards, but, at the same time has caused new risks and uncertainty regarding the quality of life, security and preservation of human health. In the modern business context trend towards productivity and competitiveness on market sets extremely high requirements in the workplace that lead to a number of psychosocial risks and health problems of employees. There are a number of potential stressors; overloaded with work, inability to progress, mobbing, bad communication with colleagues, bad working conditions, noise, etc. Many mental health problems intensified management issues of psychosocial risks, especially proactive interventions relating to the prevention and health promotion in the workplace.

The concern for mental health and mental well-being of employees represents the obligation of the whole society and especially the professional obligation of the employer. However, despite the fact that in developed countries there is a tendency of proactive safety management and occupational health and safety, many enterprises and companies not developed adequate procedures and programs for psychosocial risk management in the workplace. Certainly some of the reasons for this situation, we can seek and reside in the fact it is in working environment research attention has been focused on the injuries at work, unlike mental disorders there are not sufficiently elaborated in the context of security and protection of health in the workplace. This further implies new research tasks in this area. In this paper we presented problems of health promotion in the workplace in function of mental disorder prevention. Addition to the above, this paper promotes, healthy work environment, which can be realized through positive values of human functioning and facilitating the achievement, of full potential mental and physical strength.

**Keywords:** health promotion, prevention, mental health, workplace