ProZDRAV

ZBORNIK projekta ProZDRAV

S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ

SOPS
Sindikat obrti in podjetništva Slovenije

ZZZS Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

ZBORNIK projekta ProZDRAV
S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest

Avtoriji	Igor Antauer, Tomaž Bernik, Ana Čermelj, Slavko Krištofelc, Francoise Engels, Samo Fakin, dr. med., dr. Aleš Jug, Nataša Kramar, Eckhard Metze, Martin Muršič, Leandros Nicolaides, Nataša Terzič, Anka Zajc
Prevod	Branka Bogdan
Tisk in prelom	Grafika 3000 d.o.o.
Založnik in nosilec avtorskih pravic	Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije Celovška cesta 71, Ljubljana
Naklada	1000 izvodov, brezplačna publikacija
Natis	2014, 1. izdaja

Publikacija je pripravljena v okviru projekta ProZDRAV »S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest«. Projekt je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Vsebina te publikacije ne odraža mnenja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.45(082) 331.47(082)

ZBORNIK projekta ProZDRAV : s spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest / [avtorji Igor Antauer ... [et al.] ; prevod Branka Bogdan]. - 1. izd. - Ljubljana : Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, 2014

ISBN 978-961-93645-7-4
1. Antauer, Igor
275628032

ZBORNIK projekta ProZDRAV

S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest

KAZALO

Uvodnik 5
1. Nacionalni pomen promocije zdravja na delovnem mestu 7
2. Pravni okviri varnosti in zdravja na delu 11
3. Zagotavljanje varnosti in zdravja 15
4. Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju 21
5. Promocija in preventiva na področju varnosti in zdravja pri delu v Luksemburgu 29
6. Komisija za poklicno varnost in zdravje ter standardizacijo v Nemčiji 33
7. Razvoj in implementacija orodja OiRA na Cipru 37
8. Razvoj in implementacija orodja OiRA za izdelavo ocene tveganja v projektu ProZDRAV 41
9. Delodajalski pogled na varno in zdravo delo: vrednote za katere si bomo prizadevali 51
10. Sindikalni pogled na varno in zdravo delo: vrednote za katerimi stojimo 53
O projektu ProZDRAV 57
Predstavitev ZDOPS in SOPS 59

UVODNIK

Varnost in zdravje pri delu zaposlenih mora biti pomemben cilj podjetja, zaposlenih kakor tudi družbe v celoti. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije je pomen tega področja prepoznal in omogočil socialnim partnerjem vzpostavljati in razvijati različne aktivnosti za izboljšanje varnostnih in zdravstvenih razmerij po podjetjih. To je še posebej pomembno za mikro in mala podjetja, ki v praksi žal izvajajo z zakonom naložene obveznosti na področju varnosti in zdravja pri delu bolj zaradi strahu pred kaznimi, kakor zaradi lastnega spoznanja, da varno in zdravo delo pomenijo tudi pozitivne ekonomske učinke na poslovanje delodajalca. Podobna je situacija tudi na strani delavcev, saj se ne zavedajo kako pomembna je njihova varnost in zdravje zaradi konkurenčnosti na trgu dela in tudi socialne varnosti njih samih in njihovih družin. V preteklosti je celotna slovenska družba naredila mnogo premalo na področju ozaveščanja in preventive glede varnih in zdravih delovnih razmer, saj je bilo vse preveč formalnih aktivnosti in vse premalo dnevne prakse pri preprečevanju nezgod in bolezni, ki so povezane z delom. Pomembno je tudi opozoriti, da je težko potegniti jasno mejo med zdravjem na delovnem mestu in zdravjem, ki je posledica ustreznega ali neustreznega življenjskega sloga.

Publikacija, ki je pred vami je zaključen in zbran dokument večjega števila drugih publikacij, ki smo jih razvili, pripravili in razdelili med delodajalce in delavce v obrti in podjetništvu. Menimo, da je potrebno ozaveščati čim večji krog posameznikov in vplivati skozi take sedanje in bodoče aktivnosti na to, da se bodo zavedali, da sta varnost in zdravje na splošno, kakor tudi na delovnem mestu posebni vrednoti, tako za družbo, delodajalca in delavca. V tej publikaciji zato obravnavamo poleg predstavitve projekta ProZDRAV, ki ga bomo zaključili 10. 11. 2014 tudi nacionalen pomen promocije zdravja na delovnem mestu, pravni okvir, varnost in zdravje na delovnem mestu in tudi pogled Inšpektorata za delo RS na zagotavljanje varnosti in zdravja na delu. V projektu samem smo vzpostavili tudi pomen soustvarjanja zdravih odnosov v delovnem okolju, saj je to eden od pogojev za večjo zadovoljstvo vseh udeležencev in posledično za večjo produktivnost in inovativnost. Ker smo želeli preveriti tudi dobre in tudi manj dobre prakse v tujini so v tem priročniku opisani tuji primeri glede varnosti in zdravja pri delu v Luksembourgu, Nemčiji in Cipru. Ena od glavnih tem in ciljev projekta ProZDRAV pa je tudi razvoj in implementacija orodja OiRA za »samo izdelavo« ocene tveganja na delovnem mestu. V projektu smo razvili tri orodja OiRA in sicer za dejavnosti frizerstva, mizarstva in cestnega transporta. Zavedamo se, da smo na področju ozaveščanja in

preventive v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu na začetku poti in bomo morali še kar nekaj bodočih let izpostavljati to področje, če bomo hoteli zmanjšati letne izgube slovenskega gospodarstva, ki so po oceni med 400 mio in 1 milijardo evrov zaradi neustreznega izvajanja ukrepov za varno in zdravo delo.

Socialna partnerja Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) in Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) sva se s tem projektom identificirala in se zavedava, da je naša skupna odgovornost za pomoč pri izvajanju ukrepov za varno in zdravo delo.

Igor Antauer, generalni sekretar ZDOPS
Martin Muršič, generalni sekretar SOPS

1 Nacionalni pomen promocije zdravja na delovnem mestu

Samo Fakin, dr. med., Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

Zdravstveni absentizem predstavlja v Sloveniji resen družbeni, organizacijski in pravni problem, ki ima tudi občutne ekonomske posledice za delavce, delodajalce, narodno gospodarstvo in področje obveznega zdravstvenega zavarovanja. Zdravstveni absentizem po oceni stane slovensko družbo na letni ravni neposredno (izdatki delodajalcev in Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije) približno 450 milijonov evrov, posredno pa približno dvakrat več (900-950 milijonov evrov). Obstajajo številni dejavniki, ki vplivajo na višino zdravstvenega absentizma. Ti v pretežni meri izvirajo iz delovnega in socialnega okolja in le v manjši meri iz zdravstvenega stanja zaposlenih. Podatki in mednarodne primerjave kažejo, da obstaja dokaj tesna povezanost med višino absentizma v posamezni državi in predpisi, ki urejajo pravice do začasne odsotnosti od dela. Med dejavniki, ki v Sloveniji lahko pozitivno vplivajo na obvladovanje višine absentizma so brez dvoma najpomembnejši:

- ukrepi za varnost in zdravje pri delu,
- odgovornost delodajalcev za ustrezno, zdravju prijazno delovno okolje,
- večja motivacija in stimulacija delavcev za redkejše in krajše izostajanje z dela oziroma hitrejše vračanje na delovno mesto,
- raven socialne varnosti, ki naj bi v določenih primerih ne spodbujala izostajanja z dela,
- ustrezna zakonodaja, ki ne bi dovoljevala posameznikom zlorabljanja pravic,
- odnos zdravstvene službe do odsotnosti z dela itd.

Zlasti od leta 2010 dalje je zato Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS) tudi na podlagi javnega razpisa, tiskanega zbornika in regijskih posvetov uspel bistveno razširiti podporno mrežo projektov in organizacij, ki strokovno podpirajo aktivnosti za bolj učinkovito obvladovanje zdravstvenega absentizma. Številni delodajalci se namreč zavedajo, da se tovrstni projekti preprosto »splačajo« s pomembno stopnjo donosnosti, na primer projekti nekaterih gospodarskih družb so zaradi znižanja stopnje bolniškega staleža izkazali donosnost v razmerju do 10:1 glede na vložena sredstva. Na podlagi sklepa Skupščine ZZZS pa je ZZZS v letu 2013 in 2014 še dejavneje podprl aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu. S to usmeritvijo ZZZS podpira informativne, izdajateljske in vzgojno izobraževalne

projekte ter konkretne programe s področja promocije zdravja na delovnem mestu, ki so namenjeni delodajalcem in delavcem:

- programe in projekte za izboljšanje delovnih pogojev v smislu večje varnosti in usklajenosti z zdravstvenimi zahtevami glede organizacije dela,
- programe in projekte za boljše poznavanje vzrokov poklicnih bolezni in poškodb, identifikacijo in vrednotenje tveganj ter izvajanje preventivnih ukrepov,
- programe in projekte za zmanjšanje tveganih ravnanj oz. vedenj zaposlenih in razvoj ter izboljšanje zdravstvene in varnostne ozaveščenosti,
- programe in projekte za širjenje primerov dobrih praks za obvladovanje zdravstvenega absentizma).

Izvajanje promocije zdravja je povsem skladna z evropskimi trendi in konkretnimi aktivnostmi posameznih javnih izvajalcev zdravstvenega zavarovanja v državah EU. Izvajajo jih z namenom zmanjševanja (finančnih) bremen za zdravljenje bolezni in poškodb, ki se bi jih dalo preprečiti s promocijo zdravega načina življenja ali drugimi ukrepi (vključno z ukrepi za promocijo zdravja in preprečevanje bolezni ali poškodb na delovnem mestu).

Podatki o zdravstvenem absentizmu kažejo, da je ZZZS kljub odsotnosti ustreznih sistemskih sprememb navedeni problem uspel v sodelovanju z ostalimi partnerji obvladovati na način, da delež izgubljenih delovnih dni v breme delodajalcev in ZZZS skupaj dolgoročno izkazuje trend upadanja (l. 2003: 4,7%, l. 2004: 4,6%, l. 2005: 4,3%, l. 2006: 4,1%, l. 2007: 4,2%, l. 2008: 3,7%, l. 2009: 4,0%, l. 2010: 4,2%, l. 2011: 4,2%, l. 2012: 4,1%, l. 2013: 3,9%). Z intenzivnejšo promocijo zdravega načina življenja ter ukrepi za preprečevanje bolezni ali poškodb na delovnem mestu si obetamo tudi zmanjšanje finančnih in drugih bremen za zdravljenje bolezni in poškodb, ki bi se jih dalo preprečiti. Cilj je znižanje deleža izgubljenih delovnih dni pod 4%, bližje 3,5%. Če bi ta cilj dosegli bi ZZZS in delodajalci neposredno prihranili letno okoli 55 milijonov evrov, skupaj s posrednimi prihranki (na primer zaradi manjšega izpada proizvodnje in nadomeščanja bolnih delavcev) pa okoli 110 milijonov evrov.

Dolgoletne izkušnje nekaterih slovenskih podjetij dokazujejo, da je možno zdravstveni absentizem na ravni konkretnih podjetij zelo dobro obvladovati tudi že zgolj s ciljanimi programi in aktivnostmi na ravni posameznih podjetij. To pa pomeni, **da je možno tudi brez spremembe obstoječe zakonodaje stopnjo zdravstvenega absentizma v podjetjih, kjer se doslej še niso sistematično posvečali zdravstvenemu absentizmu, znižati tudi za več kot polovico!** Na to nas s svojim dobrim zgledom opozarja tudi vedno več slovenskih podjetij iz vse Slovenije. Konkretni primeri dobrih praks namreč dokazujejo, da se delodajalcu finančno vlaganje v aktivnosti in ukrepe za obvladovanje zdravstvenega absentizma v doglednem času povrne, saj zagotavlja nižja stopnja absentizma tudi nižje stroške dela ter številne druge pozitivne učinke. Vlaganje v zdravo delovno mesto in zdravje delavca se izkazuje za dobro naložbo, ki lahko z nižjimi stroški dela in večjo produktivnostjo zaposlenih pomembno izboljša konkurenčni položaj podjetja na trgu in njegov razvoj.

Aktivnosti in ukrepi za to so relativno preprosti, le izvajati jih je potrebno sistematično in dolgoročno:

- podrobnejše spremljanje zdravstvenega absentizma z ugotavljanjem razlogov po posameznih enotah in delavcih,
- ergonomske prilagoditve delovnih mest,
- ukrepi varstva pri delu,
- preventivni zdravstveni pregledi,
- sodelovanje z osebnimi zdravniki delavcev, zdravniki medicine dela in zdravniki ZZZS ter Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
- usposabljanje in izobraževanje zaposlenih,
- spodbujanje zdravega načina življenja zaposlenih,
- obveščanje in informiranje,
- nagrajevanje in motiviranje zaposlenih…

Želimo, da bi te prakse približali vsem podjetjem v Sloveniji in jih spodbudili k izvajanju podobnih aktivnosti glede na to, da se lahko pristopi v posameznih podjetjih precej razlikujejo, prav tako pa vsi pristopi niso primerni za vsa slovenska podjetja.

Želimo izboljšati seznanjenost in zavedanje slovenskih podjetjih o ukrepih, ki jih lahko sami oblikujejo in izvajajo, s ciljem, da bi svoje delavce ohranili čim dlje zdrave in produktivne. Z naraščanjem števila takšnih podjetij bomo lažje obvladovali zdravstveni absentizem tudi na nacionalni ravni.

2 Pravni okviru varnosti in zdravja pri delu

Tomaž Bernik, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije

Področje varnega in zdravega dela je v Sloveniji urejeno z več zakoni, najpomembnejša pa sta Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) in Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ki so lahko pravne, organizacijske, tehnične, zdravstvene, socialne, vzgojne, ekonomske in druge narave. Določa pravice in obveznosti obeh temeljnih subjektov zagotavljanja varnega in zdravega dela, to je delodajalca in delavca, ter določa pristojne organe.

Slovenska zakonodaja upošteva in vsebinsko prenaša v slovenski pravni red tudi direktive in uredbe Evropske unije ter konvencije Mednarodne organizacije dela. Zakon opredeljuje normativni sistem pravne ureditve tega področja, ki obsega zakonsko ureditev in izvršilne predpise pristojnih ministrstev, podrobnejše varnostne ukrepe in njihovo vsebino pa določa delodajalec.

Zakon o varnosti in zdravju pridelu daje poleg splošne tudi izrecno podlago za sprejem nekaterih izvršilnih predpisov, kot na primer: o izjavi o varnosti, o listinah za nevarne snovi, o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov, o evidencah na področju varnosti in zdravja pri delu, o strokovnem izpitu iz varnosti in zdravju pri delu.

Varnost in zdravje pri delu urejajo tudi avtonomni akti in tako Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo zavezuje stranke kolektivne pogodbe k prizadevanjem za dvig ozaveščenosti pomena varnega in zdravega dela preko usposabljanja, izobraževanja in razvijanja ustreznih orodij in metod za dvig varnosti in zdravja pri delu. Določa tudi naloge delodajalca in delavca za uspešno izvajanje ukrepov za varno in zdravo delo.

Pomembni mednarodni pravni viri

- Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini
- Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnemu okolju
- Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 161 o službah medicine dela
- Direktiva Sveta št. 1989/391/EGS o predstavitvi ukrepov za vzpodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu, imenovana tudi okvirna direktiva
- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta št. 2006/123/ES o storitvah na notranjem trgu

Pomembnejši predpisi Republike Slovenije s področja varnosti in zdravja pri delu

- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (Ur. l. RS, št. 43/2011)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Ur.l.Rs, št. 21/2013)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) ((Ur.l.Rs, št. 96/2012)
- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD)(Ur. l. RS, št. 126/2003)
- Analiza izvajanja nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu (na spletnih straneh MDDSZ)
- Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Ur. l. RS, št. 100/2001, 39/2005, 53/2007, 102/2010)
- Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi (Ur. l. RS, št. 50/2003)
- Praktične smernice za oceno tveganja pri delu z nevarnimi kemičnimi snovmi (Ur. l. RS, št. 56/2007)
- Praktične smernice za izvajanje zdravstvenega nadzora in biološkega monitoringa za svinec (Ur. l. RS, št. 9/2011)
- Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Ur. l. RS, št. 34/2010)
- Pravilnik o varnostnih znakih (Ur. l. RS, št. 89/1999, s spremembami)
- Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (Ur. l. RS, št. 15/2007-UPB1, 51/2009) in Shema za določanje odškodnine za posamezne vrste poklicnih bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu (Ur. l. RS, št. 10/2010)
- Pravilnik o varnosti strojev (Ur. l. RS, št. 75/2008)
- Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Ur. l. RS, št. 31/2008)
- Pravilnik o pogojih za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu in merilih za določitev višine odškodnine (Ur.l. RS, št. 61/2007, s spremembami)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Ur. l. RS, št. 17/2006, popr. 18/2006)
- Praktične smernice za varovanje delavcev pred hrupom na glasbenem in razvedrilnem področju (Ur. l. RS, št. 96/2007)
- Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Ur. l. RS, št. 136/2006)
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Ur. l. RS, št. 87/2002, s spremembami)
- Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah (Ur. l. RS, št. 28/2001, s spremembami)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Ur. l. RS, št. 101/2005)

- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu (Ur. l. RS, št. 94/2005)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Ur. l. RS, št. 93/2005)
- Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Ur. l. RS, št. 83/2005)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Ur. l. RS, št. 4/2002, 39/2005)
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu na ribiških ladjah (Ur. l. RS, št. 6/2001, s spremembami)
- Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu (Ur. l. RS, s spremembami)
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Ur. l. RS, št. 89/1999, s spremembami)
- Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Ur. l. RS, št. 73/2005)
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Ur. l. RS, št. 30/2000, s spremembami)
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Ur. l. RS, št. 101/2004)
- Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Ur. l. RS, št. 85/2003)
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Ur. l. RS, št. 82/2003)
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Ur. l. RS, št. 82/2003)
- Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Ur. l. RS, št. 42/2003)
- Odredba o stroških za izdajo dovoljenja za delo (Ur. l. RS, št. 26/2000)
- Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Ur. l. RS, št. 29/1992)
- Pravilnik o evidencah in prijavah s področja varstva pri delu (Ur. l. SRS, št. 1/1984, 18/1987, 35/1988)
- Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu (Ur. l. SRS, št. 15/1979)
- Navodilo o načinu prijavljanja in raziskovanja nesreč pri delu (Ur. l. SRS, št. 9/1978)
- Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali (Ur. l. SFRJ, št. 30/1969)
- Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil (Ur. l. SFRJ, št. 17/1966)
- Splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu (Ur. l. FLRJ, št. 16/1947; Z uveljavitvijo Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) se prenehajo uporabljati določbe členov: 11 do 25, 33 do 39, 40 in 41, 42 do 49, 76, 77, 86, 87, 100 do 103, 152 do 183)

Koristni povezavi s področja varnosti in zdravja pri delu:
- https://osha.europa.eu/sl/legislation/directives
- http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/varnost_in_zdravje_pri_delu/mednarodni_predpisi_s_podrocja_varnosti_in_zdravja_pri_delu/

3 Zagotavljanje varnosti in zdravja

Slavko Krištofelc, Inšpektorat RS za delo

Trenutne razmere na področju varnosti in zdravja pri delu, kakor tudi že nekaj prejšnjih let, so za delodajalce in tudi zaposlene precej neugodne, na kar vpliva predvsem gospodarska kriza. To področje je zelo odvisno od razpoložljivih finančnih sredstev, katerih pa med gospodarsko krizo vsekakor primanjkuje. Vseeno pa je v zadnjem obdobju že zaznati določene učinke novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki je stopil v veljavo ob koncu leta 2011. To velja zlasti za novosti, ki jih je zakon uvedel, predvsem pa glede ocenjevanja tveganj, pravic in dolžnosti samozaposlenih oseb, zdravstvenih pregledov delavcev, izvajanja strokovnih nalog varnosti pri delu in to zlasti v smislu zmanjševanja administrativnih ovir in stroškov delodajalcev.

Inšpektorat RS za delo v posameznem letnem obdobju opravi skupaj od 7.500 in 8.000 inšpekcijskih nadzorov. Med vsemi družbami predstavljajo mikro in mala podjetja glede na število zaposlenih znaten delež v slovenskem prostoru, kar pomeni da je bilo v teh podjetjih opravljenih pomembno število nadzorov. Med temi predstavljajo 60% delež tisti nadzori, ki so bili opravljeni v sklopu predhodno pripravljenih in načrtovanih akcij, usmerjenih nadzorov ter kampanj. Velika večina ostalih pregledov pa je bila opravljena na osnovi prijav, ki so bile posredovane na inšpektorat glede neizpolnjevanja določil zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Potrebno pa je poudariti, da je tudi število prijav s področja varnosti in zdravja pri delu pričelo naraščati. To je vsekakor posledica gospodarske krize in zaostrenih razmer na trgu, zaradi česar delodajalci namenjajo vse manj sredstev za zagotavljanje varnega in zdravega dela. Glede na to je še posebej pomembno, da je denar, namenjen varnosti in zdravju pri delu, vložen smiselno in resnično tam, kjer ima konkreten vpliv na zmanjšanje tveganj.

Na Inšpektoratu RS za delo v zadnjem obdobju ugotavljamo, da se na področju varnosti in zdravja pri delu število ugotovljenih kršitev stalno povečuje. Med vsemi ugotovljenimi nepravilnostmi pa še vedno izstopajo tiste, ki se ugotavljajo že vsa zadnja leta in sicer glede ustreznosti Izjave o varnosti z oceno tveganja ter glede usposabljanja delavcev za varno delo. Veliko nepravilnosti je bilo ugotovljenih tudi na gradbiščih in sicer v zvezi z urejenostjo in ustreznostjo začasnih delovnih mest ter v zaprtih delovnih prostorih glede ustreznosti delovnega okolja in delovne opreme. Tudi na področju zagotavljanja in uporabe osebne varovalne opreme je bilo ugotovljeno takšno število nepravilnosti, da to moramo omeniti. Vse predhodno omenjene in ugotovljene nepravilnosti so v preteklem letu predstavljale skoraj 50% vseh ugotovljenih nepravilnosti.

V okviru dodeljenih nalog in pristojnosti Inšpektorat RS za delo ni samo nadzorni organ, temveč izvaja tudi svetovalno funkcijo. Skladno z določili veljavne zakonodaje delovni inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu dajejo tako delodajalcem kakor tudi delavcem strokovno pomoč v zvezi z izvajanjem zakonov in drugih predpisov iz področja svoje pristojnosti. Vsekakor je glede tega potrebno pojasniti, da večji del posredovane strokovne pomoči odpade na delavce. Delodajalci se redkeje odločajo za ta korak, čeprav bi upravičeno pričakovali, da so tudi oni tisti subjekti na področju varnosti in zdravja pri delu, ki bi morali biti najprej seznanjeni z zahtevami veljavne zakonodaje in izvajanjem teh zahtev v praksi. Nudenje strokovne pomoči lahko dejansko omogoča delodajalcem konkretno pomoč pri organizaciji svojega delovnega procesa in to tudi v smislu preventivnega delovanja.

Sprememba Zakona o varnosti in zdravju pri delu je povzročila določene spremembe, veliko delodajalcev pa teh sprememb ni dokumentiralo v svojih internih aktih (Izjava o varnosti z oceno tveganja, preiskave škodljivosti delovnega okolja, usposabljanje, …). Prepričani smo, da je to »neažuriranje« za delodajalce škodljivo, saj so bile spremembe Zakona o varnosti in zdravju pri delu namenjene tudi zmanjševanju administrativnih ovir in stroškov na področju varnosti in zdravja pri delu. V kolikor delodajalci sprememb zakonodaje ne vnesejo v svoje interne akte, pristojni inšpektorji pač preverja izvajanje in ustreznost v času nadzora veljavnih ukrepov. Vsekakor pa inšpektorji tudi v času nadzora strokovno svetujejo delodajalcem, jih osveščajo ter predlagajo konkretne in najprimernejše rešitve, ki so skladne z zakonodajo. Zaradi predhodno omenjenega ter tudi zaradi ugotavljanja inšpektorjev, da se ocenjevanje tveganj ne izvaja dovolj strokovno, število ugotovljenih kršitev v zvezi z ustreznostjo Izjave o varnosti z oceno tveganja ostaja na letni ravni prepričljivo največje.

Veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu želi izboljšati ureditev varnosti in zdravja pri delu kar na nekaj področjih, med katerimi lahko izpostavimo ustreznost ureditve izvajanja strokovnih nalog varnosti pri delu, ustreznost ureditve zagotavljanja zdravstvenega nadzora pri delu, poenotenje metodologij ocenjevanja tveganj, ureditev evidenc na področju varnosti in zdravja pri delu, ureditev varnega in zdravega dela pri samozaposlenih osebah, itd.. Na inšpektoratu sicer ugotavljamo, da delodajalci sicer poznajo spremembe Zakona o varnosti in zdravja pri delu, ne vedo pa, kako bi te spremembe uvedli v svoje delovne procese oz. se jim ne zdijo dovolj pomembne ter tako večina od njih ohranja »status quo« na tem področju.

Nova ureditev izvajanja strokovnih nalog s področja varnosti pri delu in sprejete nove možnosti za delodajalce vsekakor predstavlja področje, o katerem bi morali delodajalci, predvsem manjši, razmisliti. Dejstvo je, da morajo delodajalci to področje urediti in v ta namen določiti enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu. Povsem razumljivo je, da mikro in mali delodajalci zelo verjetno ne zaposlujejo takšnih specialistov oz. izvajanja teh nalog ne morejo zagotavljati s svojimi strokovnimi delavci. Zato se večinoma sklenejo pogodbe z zunanjimi strokovnimi službami, ki pa morajo imeti pridobljeno dovoljenje za delo s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. V praksi je slednja možnost množično uporabljena, ni pa vedno tudi najboljša in optimalna. Vse je odvisno od dogovora med delodajalcem in zunanjo

strokovno službo glede tega, kako se bodo strokovne naloge izvajale. Delodajalci, ki se zavedajo pomena varnosti pri delu, izvajanje strokovnih nalog zelo konkretno in na visokem strokovnem nivoju opredelijo v medsebojnem poslovnem dogovoru. V kolikor pa delodajalci v ustreznem zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev ne vidijo pravega smisla, razen seveda stroškov, in se ženejo predvsem za pridobitev dokumentacije, s katero inšpektorjem pri morebitnem nadzoru želijo dokazati izpolnjevanje zakonskih zahtev in njihovo navidezno predanost področju, pa so sklenjene pogodbe z zunanjimi strokovnimi službami dokaj nekonkretne in pavšalne. Vsekakor je potrebno opozoriti tudi na novo možnost organiziranja varnosti pri delu, ki jo določa sedaj veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Delodajalci lahko sami pri sebi prevzamejo vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu, seveda pa morajo zato biti primerno usposobljeni. To pomeni, da morajo opraviti splošni del strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu ali pa opraviti prilagojeno splošno in strokovno usposabljanje v obsegu in na način, ki ga predhodno izvajalcem potrdi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Seznam izvajalcev takšnih usposabljanj je objavljen na spletnih straneh ministrstva. Ne glede na to pa morajo delodajalci kot strokovni delavci, ki bi morebiti izvajali strokovne naloge opravljanja obdobnih preiskav škodljivosti v delovnem okolju ter obdobnih pregledov in preizkusov delovne opreme, izpolnjevati glede izobrazbe, delovnih izkušenj, strokovnega izpita in tehnične opreme enake pogoje kot vsi ostali strokovni delavci. Lahko pa preprosto za izvajanje teh nalog izberejo primerno zunanjo strokovno službo, seveda z veljavnim dovoljenjem za delo.

Ocenjevanje tveganj predstavlja za delodajalce osnovno zakonsko zahtevo, s katero ugotavljajo tveganja in nevarnosti v delovnih procesih ter uvajajo potrebne ukrepe, s katerimi nivo tveganj zmanjšujejo na zadostno raven. Pri uvajanju ukrepov je potrebno upoštevati veljavno zakonodajo vključno s stroko varnosti in zdravja pri delu. Prav tako je potrebno pojasniti, da so tudi samozaposlene osebe (ne zaposlujejo delavcev oz. v delovni proces ne vključujejo drugih oseb) dolžne oceniti tveganja in v primeru ugotovljenih tveganj in nevarnosti izdelati pisno Izjavo o varnosti z oceno tveganja ter uvesti smiselne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja med opravljanjem dela. To lahko storijo sami, vendar z vso odgovornostjo, resnostjo in visoko stopnjo realnosti ter upoštevanjem stroke. V kolikor tega samozaposlene osebe niso zmožne storiti, je primernejše za izvedbo te strokovne naloge zadolžiti zunanjo strokovno službo. Izjava o varnosti z oceno tveganja mora biti dokument, ki je pregleden, strokoven in smiseln ter mora stalno služiti delodajalcu za zagotavljanje varnosti in zdravja v njegovem delovnem procesu. Za pomoč delodajalcem pri ocenjevanju tveganj se v slovenskem prostoru pripravljajo spletne aplikacije ocenjevanja tveganj za različne dejavnosti, delovna opravila ali delovna mesta, prepoznana kot »OiRA« orodja. Ta orodja bodo po obliki in vsebini namenjena predvsem mikro in malim delodajalcem, lahko pa jih bodo smiselno uporabili tudi drugi delodajalci. Vseeno pa je potrebno pojasniti, da bodo delodajalci, ki se bodo odločili za izdelavo Izjave o varnosti z oceno tveganja s pomočjo spletne aplikacije »OiRA«, morali izpolnjevati pogoje (opravljen splošni del strokovnega izpita ali opravljeno prilagojeno usposabljanje) za delodajalca kot strokovnega delavca.

Eden od prvih in pomembnih ukrepov za zagotavljanje varnega in zdravega dela je usposabljanje delavcev za varno delo. Takšno usposabljanje je delodajalec dolžan

zagotoviti delavcem ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem novih tehnologij in sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko privede do spremembe varnosti pri delu. Zelo pomembno je, da se usposabljanje izvede po programu, vsebina katerega je prilagojena posebnostim delovnih mest ter identificiranim nevarnostim in tveganjem. Govorimo tako o teoretičnem kakor praktičnem usposabljanju delavcev. To je še posebno pomembno zato, ker se v praksi kar pogosto in to zlasti pri mikro in malih delodajalcih dogaja, da se izvede samo teoretični del usposabljanja. To se dogaja predvsem pri usposabljanjih, ki se v zadnjem času pogosto izvajajo preko internetnega usposabljanja. Takšno usposabljanje za varno delo sicer ni prepovedano, morajo pa biti delodajalci pri tem pazljivi in se zavedati, kaj zakonodaja dejansko zahteva od njih. Pristojnim inšpektorjem bo moral delodajalec dokazati, da je delavce usposobil za varno delo teoretično in praktično ter po programu, ki je prilagojen njegovemu delovnemu procesu, tveganjem in nevarnostim. Na vse te zahteve pa se v praksi pri internetnem usposabljanju kar pozablja. Delavce lahko usposablja za varno delo le strokovni delavec pri delodajalcu, delodajalec kot strokovni delavec oz. zunanja strokovna služba s pridobljenim dovoljenjem za delo s strani resornega ministrstva. Kadar se delodajalec odloči, da bo usposobil svoje delavce za varno delo in bo v to vključil zunanjo službo, lahko tudi preko internetnega usposabljanja, mora ta imeti dovoljenje za delo. Program usposabljanja mora biti prilagojen konkretnim razmeram na delovnih mestih njegovega delovnega procesa in opravljena morata biti tako teoretično kakor praktično usposabljanje. Prav tako se v praksi pogosto srečujemo z nudenjem strokovne pomoči delodajalcu pri usposabljanju delavcev s strani zunanjih organizacij, ki nimajo dovoljenja za delo. V zvezi s tem je potrebno povedati, da naj bodo delodajalci pri tem posebej pazljivi, saj takšen način usposabljanja delavcev od delodajalca zahteva, da mora sam izpolnjevati pogoje kot strokovni delavec, na kar smo na tem mestu že opozorili. Iz konkretnih primerov v praksi se ugotavlja, da zunanje organizacije brez dovoljenja za delo, ki delodajalcu nudijo samo strokovno pomoč pri izvajanju strokovnih nalog (poleg usposabljanja za varno delo tudi ocenjevanje tveganj), na to delodajalca ne opozorijo. V zvezi z usposabljanjem delavcev za varno delo je potrebno tudi pojasniti, da veljavna zakonodaja zahteva od delodajalcev, da periodično samo zagotovijo preizkus teoretične in praktične usposobljenosti in še to le tistim delavcem, ki delajo na delovnih mestih, za katere iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše. To v praksi dejansko pomeni, da periodičnemu preizkusu teoretične in praktične usposobljenosti niso podvrženi vsi zaposleni. Zelo pomembno pa je, da delodajalec usposobi delavce za varno delo pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem novih tehnologij in sredstev za delo ter pred ostalimi pomembnejšimi spremembami v delovnem procesu.

Dve pomembni spremembi zakonodaje sta se zgodili tudi na področju zagotavljanja zdravstvenih pregledov delavcem ter pri preiskavah škodljivosti delovnega okolja. Tako je delodajalec dolžan delavcem zagotoviti le takšne zdravstvene preglede, ki ustrezajo konkretnim tveganjem za varnost in zdravje pri delu. Prav tako ni več določen triletni rok, v katerem je potrebno izvajati periodične preiskave škodljivosti delovnega okolja. Delodajalec sicer mora izvajati periodične preiskave škodljivosti delovnega okolja,

vendar s strokovnim delavcem določita periodičen rok, v katerem lahko učinkovito ugotovita tveganja in škodljivosti, ki bi lahko vplivala na delavčevo varnost in zdravje. Pri tem pa je potrebno pomisliti na to, katere so dejanske škodljivosti, ki bi imele škodljive vplive in bi jih bilo smiselno preverjati.

Po drugi strani pa je ZVZD-1 prinesel tudi nekaj dodatnih zahtev (predhodno varstvo, promocija zdravja, alkohol na delovnem mestu, …). Te zahteve sicer za delodajalca uvodoma pomenijo določene stroške, na daljši rok pa se ob ustreznih in smiselnih ukrepih pokažejo koristi, ki vplivajo tudi na zmanjšanje stroškov glede varnosti in zdravja delavcev v zvezi z delom.

Namen tega prispevka je pojasniti delodajalcem, zlasti manjšim, kaj pomembnega je konec leta 2011 prinesla nova zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu, ter jih spodbuditi k aktivnemu razmišljanju glede tega. Nova zakonodaja jim dejansko omogoča zagotavljati enak nivo varnosti in zdravja oz. tudi višjega z manjšimi stroški, tako kratkoročno kakor dolgoročno. Potrebno se je zavedati vseh prednosti, ki jih predstavljajo novosti ter jih seveda tudi opredeliti v svojih internih aktih. Brez teh sprememb pri delodajalcih ni pričakovati uresničitve pozitivnih idej, ki so zapisane v veljavni zakonodaji.

4 Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju

Anka Zajc, Zajc In d.o.o.

Uvod

Eden od temeljev zdravja zaposlenih je vsekakor kvaliteta odnosov med zaposlenimi v podjetju in pomembno je, da se odgovorni v podjetjih tega zavedajo in v tej smeri tudi izvajajo vse potrebne aktivnosti.

Bistvo je v zavedanju, da je delodajalec odgovoren za zagotavljanje delovnega okolja, ki zaposlenim omogoča zdrave odnose. Ta odgovornost je po eni strani obče človeška, po drugi strani pa delodajalca k temu zavezuje tudi zakonodaja. Slednja je na področju zagotavljanja spoštljivega okolja, zdravja zaposlenih in odsotnosti nadlegovanja in trpinčenja v delovnem okolju v zadnjih letih vedno bolj natančna in zahtevna. V tem smislu delodajalca zavezujeta predvsem Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, UL RS št. 21/2013) in zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, UL RS št. 43/2011).

Od nesporazuma do mobinga

Nesporazumi in konflikti med sodelavci so neprijetni, vendar so lahko marsikdaj tudi pozitivni, saj osvetlijo določene težave in pospešijo njihovo reševanje. Drobne težave in nesporazume se da tudi precej hitro in uspešno reševati. Nerešeni, potlačeni konflikti pa privedejo do bolj kompleksnih težav v odnosih, ki jih najbolje ponazarja dolgotrajno nadlegovanje in trpinčenje – mobing.

Pojem mobing se pogosto nekritično uporablja tako med zaposlenimi kot tudi v medijih. Predvsem pa je moteče, da se pojem mobing zlorablja tako, da se ga po eni strani dojema kot skorajda nerešljivo težavo, po drugi strani pa se ga uporablja kot grožnjo nekomu, ki postavi določene zahteve in omejitve ('to je mobing!'). Tako je že sama omemba mobinga v delovnem okolju pospremljena z neodobravanjem, strahom, zatajevanjem. Zato je zares pomembno, da pojem mobing osvetlimo s prave strani, da se o njem odkrito pogovarjamo in predstavimo učinkovite preventivne aktivnosti, katere lahko izvajajo prav vsi zaposleni, seveda na čelu z delodajalcem in ostalimi vodji v podjetju.

Mobing se lahko pojavi v vsakem podjetju, izvaja ga lahko kdorkoli – vodja ali podrejeni, moški ali ženska, mlajša ali starejša oseba … Mobing v podjetju naredi ogromno škodo, tako posamezniku, ki je žrtev mobinga (dela slabše, je zaradi tega sankcioniran, izgubi zaupanje vase, zboli …), kot podjetju kot celoti (vsi, ki so v mobing vpleteni, delajo

manj, delajo manj zbrano, pojavljajo se napake, zaradi slabših storitev trpijo stranke, vodja ure in ure porabi za reševanje nastalih težav …). Prav zato je izjemno pomembno, da se mobinga prenehamo bati, da prenehamo z zanikanjem ('v našem podjetju pa tega ni'), ampak pričnemo z ozaveščanjem in z delovanjem v smeri preventive.

Preventivni ukrepi
Mobing se da učinkovito preprečevati in ga tudi povsem odpraviti, če se delodajalci za to resnično zavzamejo. Delodajalcu so na voljo različni pristopi, ukrepi, aktivnosti …, ki učinkovito pripomorejo k spoštljivemu odnosu med sodelavci, h korektnemu sodelovanju in predvsem k uspešnemu prepoznavanju in odpravljanju morebitnih težav. Prav slednje se v praksi pogosto zanemarja. Namesto aktivnega reševanja zaznanih težav se stvari prepušča 'času' in 'zdravemu razumu'. Seveda sta čas in zdrav razum bistvenega pomena pri reševanju težav, nista pa zadostna. Potrebno je vsaj še znanje oz. spretnost reševanja težav ter aktivno iskanje rešitev.

Delodajalci in vodje, ki so odgovorni za odnose med zaposlenimi in bi morali resnično dobro opazovati dogajanje v podjetju, pogosto sploh ne prepoznajo okoliščin, ki napovedujejo težave. Prav na te okoliščine pa imajo vodje najmočnejši vpliv – z neprimernim ravnanjem jih ustvarjajo, s primernim pa odpravljajo. V tem se skriva bistvo preprečevanja mobinga, zato na tem mestu navajam del poglavja, ki v priročniku govori prav o tem:

»Kateri so kritični dogodki, ki lahko napovedujejo mobing?
Mobing se vedno razvije iz manjših nesoglasij in zaradi – na videz – nepomembnih nepravilnosti ali konfliktov. Praksa ponuja bogat nabor primerov, ko so v podjetjih opazili manjše nepravilnosti, nesoglasja med zaposlenimi, neustrezno komunikacijo vodje z zaposlenimi (pa tudi z nadrejenimi) …, pa se na to niso (ustrezno) odzvali. Ko smo se kasneje pogovarjali, so priznali, da so verjeli oz. upali, da se bo težava rešila sama od sebe, da bodo zaposleni, ki so vendarle odrasle osebe, zmogli toliko odgovornosti in se zmenili med sabo … Žal se to zgodi le redkokdaj.

V večini primerov se manjše težave počasi razrastejo v velike težave. Če vodji, ki je občasno 'slabe volje' in kriči nad zaposlenimi, nihče ne pove, da je tako početje nesprejemljivo, bo imel vedno več 'slabih dni', saj bo ugotovil, da če kriči, se mu vsi umaknejo in ima mir. Pravilo je torej, da moramo na slab vzorec vedenja pri posamezniku čim prej opozoriti in zahtevati, da ga zamenja s primernejšim, sprejemljivejšim. Če bomo samo tiho opazovali, ta posameznik ne bo dobil prave povratne informacije in bo slab vzorec le še utrjeval.

Mobing se torej razvije tam, kjer se dopušča neustrezno vedenje in zato, ker majhne težave in majhni prekrški niso ustrezno obravnavani. Katere pa so najbolj pogoste težave, iz katerih oz. zaradi katerih nastane mobing:

- Ind - pomanjkanje striktnosti, vztrajnosti – opuščanje zahtev, gledanje 'skozi prste'
- govorice – slab pretok informacij, neustrezna selekcija informacij
- neustrezna graja in pohvala – izzivanje zamer, užaljenosti, povračilnih ukrepov

- neustrezno odzivanje na grajo/pohvalo – 'Meni ne sme nihče oporekati. Jaz sem nezmotljiv!'
- zanemarjanje/nereševanje konfliktov – 'Saj se bo samo uredilo.'
- pomanjkanje argumentov – 'Ker sem jaz tako rekel!'
- iskanje krivcev namesto iskanja rešitev
  odsotnost sankcij – 'Mi lahko delamo kar hočemo, saj se nikomur nič ne zgodi.'
- neizvrševanje 'obljubljenih' ukrepov, sankcij
- neustrezno delegiranje nalog
- površno poslušanje in nesmiselni odgovori

To so le nekatere najpogostejše napake, ki jih opazimo v podjetjih, ki se soočajo z resnimi težavami na področju odnosov med zaposlenimi in s primeri mobinga. Ni treba posebej poudarjati, da pretežni del odgovornosti za te težave nosijo vodje. Vodja je tisti, ki mora izrečeno tudi udejaniti – pa naj gre za obljubo sankcije, za spoštovanje dogovorjenega roka, za vztrajanje na zahtevani kvaliteti dela ali pa za obljubo, da si bo za zaposlene vzel čas, da jih bo poslušal, da jim bo pomagal v težavnih situacijah.

Neredko se take nerešene težave nakopičijo in izbruhnejo vse naenkrat v najbolj neprimernem trenutku – ko imate že tako veliko dela in neodložljive obveznosti. Enkrat jih bo treba rešiti. Obstaja ena pomembna razlika – **če težave rešujete sproti, če se zaposlenim redno posvečate in poskrbite za odprto komunikacijo z njimi, boste za to porabili bistveno manj časa kot z reševanjem enega samega primera mobinga**. Še posebej, če boste mobinga obtoženi vi, kot vodja, ker niste storili niti najmanj za to, da bi težave med sodelavci preprečili ali reševali takrat, ko so bile te še 'majhne'!«

Kako ukrepati, ko se mobing pojavi

Ne moremo mimo dejstva, da kljub dobrim preventivnim aktivnostim in kljub učinkoviti komunikaciji delodajalca z zaposlenimi, do konfliktov vseeno prihaja. V takih primerih je dobro poznati ustrezne postopke in aktivnosti, ki jih delodajalec mora izvesti, da bi nastale težave resnično rešil in stanje odnosov med zaposlenimi ponovno izboljšal.

Tam, kjer so ljudje, tam so tudi nesporazumi, zamere, konflikti, podtikanja … In ko se te resnice zavemo, moramo narediti vse, da tovrstne težave prepoznamo, se o njih pogovorimo, jih rešimo. Mobing se lahko razvije v vsakem podjetju, tako v odnosih med vodji in zaposlenimi, kot tudi med enakovrednimi sodelavci. Zanikanje tega dejstva in prikrivanje tovrstnih težav pripelje le še do večjega problema, ki ga je vedno težje uspešno rešiti.

Seveda je povsem možno, da se v podjetju pojavi resnejši konflikt, da se opazi elemente mobinga ali pa pride do uradne prijave mobinga. Vendar to ne pomeni 'konca sveta', temveč naj bo predvsem preizkus sposobnosti reševanja težav – tako na strani delodajalca, kot vseh ostalih vpletenih v nastalo situacijo. Vsak zaznan in rešen problem pa naj bo tudi jasna informacija o tem, kje so 'šibke točke', kaj se v podjetju še da oz. kaj je treba spremeniti, na katerem področju je treba okrepiti znanja in sposobnosti zaposlenih in delodajalca.

Informacije o težavah ne pridejo do odgovornih oseb vedno pa najbolj primerni poti. Z neprijetno resnico se je težko soočiti, vendar je to nujno, pa naj bo ta resnica v obliki 'tovariške kritike', pisnega opozorila ali anonimnega pisma. O vsem tem več v poglavju:

»Kaj naj naredim z anonimnimi sporočili?
Anonimna pisma so precej nepriljubljena – predvsem med vodji. Razlogov za to je več, od tega, da je to resno opozorilo, da komunikacija ne teče tako, kot bi morala, do tega, da tako pismo odkriva predvsem težave, ki naj bi jih seveda reševalo vodstvo. Mnoga podjetja anonimna sporočila neprebrana mečejo v koš. To je zatiskanje oči pred resnico.

Tudi če dobite anonimno pismo, v katerem je kup žaljivk in neresničnih navedb, vzemite to anonimno pismo izjemno resno. Morda ni tako pomembna vsebina, kot je pomembno dejstvo, da imate v podjetju posameznika ali skupino, ki je izjemno nezadovoljna in je to nezadovoljstvo tudi izrazila. Anonimka je že sama po sebi – ne glede na vsebino – informacija o tem, da med zaposlenimi obstaja neko nezadovoljstvo in hkrati nezaupanje do vodij. Sicer bi na težave odkrito opozorili, kajne?

Seveda je pomembna tudi vsebina anonimnih pisem. Čeprav so težave, na katere se v anonimki opozarja, pogosto precej enostranske in pretirane, pa še nobena anonimka – v podjetjih! – ni bila povsem neresnična. Zato tako sporočilo preberite večkrat. Razmislite o informaciji, ki vam je posredovana in poskušajte te informacije preveriti še po drugih 'kanalih'.

Resna obravnava anonimnega sporočila se vam bo zagotovo izplačala. Če ne drugače tako, da bo avtor – posameznik ali skupina, ki je sestavila anonimno pismo – dobil ustrezno pozornost; videl bo, da ste ga vzeli resno, pa čeprav vi ne veste, kdo je.

Najbolj nesmiselno je ob prejemu anonimnega sporočila pričeti s pravim detektivskim preiskovanjem, kdo je to sporočilo napisal. Osredotočite se na vsebino! V kolikor se boste osredotočali na to, kdo stoji v ozadju sporočila, boste po eni strani izgubljali dragoceni čas, da bi ustrezno ukrepali glede težav, na katere ste bili opozorjeni, po drugi strani pa boste jasno pokazali, da res ni 'varno' opozarjati na težave.

Enaka pravila odzivanja veljajo za ostale oblike anonimne komunikacije 'od spodaj navzgor'. Če imate zvezek ali nabiralnik za pripombe, pohvale in pritožbe, ga redno pregledujte, prebirajte sporočila in odgovarjajte nanje. Izkoristite stike z zaposlenimi za to, da jim odgovorite na anonimna sporočila. V kolikor imate internega ali zunanjega zaupnika za mobing in vam ta posreduje informacije, ki so mu jih zaupali zaposleni, ne poskušajte iz zaupnika 'izvleči', kdo je kaj rekel. Osredotočite se na vsebino in poskušajte biti čim bolj odzivni. Zahvalite se za pohvale, potrudite se za izboljšave tam, kjer je to možno, utemeljite neizvedljivost določenih predlogov. Samo ne privoščite si tišine, neodzivnosti, omalovaževanja …«

Izkušnje iz prakse
V praksi se izkazuje največ šibkih točk na področju komunikacije. Pogosto je ta preskromna, kar pomeni, da sodelavci med sabo sploh ne govorijo o določenih temah –

npr. o težavah pri delu, o vzrokih za svoje odločitve, ki vplivajo na delo in počutje ostalih, vodje pogosto sploh ne čutijo potrebe po tem, da bi zaposlenim sporočili informacije o nadaljnjem razvoju podjetja, o nameravanih novih projektih, o težavah, ki vplivajo na zaposlovanje in ravnanje z zaposlenimi (npr. neplačila, izguba naročnika, neuspeh na razpisu …) … O tem govori tudi naslednje poglavje:

»Ali moram res vse povedati in napisati, da me bodo zaposleni razumeli?
Kar mislimo, moramo povedati. Kar pričakujemo, moramo artikulirati. Nič ne pomaga slaba volja, če tega, kar je v vaših glavah, ne posredujete zaposlenim na jasen in nedvoumen način. Tu ne gre zgolj za postopek prenosa informacij, o katerem smo govorili v prejšnjem poglavju. Gre za jasno izražanje zahtev in pričakovanj. Tega, kar mislimo, drugi ne morejo vedeti. Lahko domnevajo, slutijo. Vendar to ni dovolj, da bi to tudi pretvorili v dejanja. Seveda isto pravilo velja tudi glede komunikacije zaposlenih do vodje.

Vsi (vsaj kdaj) naredimo isto napako – namesto, da bi sodelavcu jasno povedali, kaj želimo, pričakujemo in česa ne maramo, si to samo mislimo. Kdaj se še trudimo z obrazno mimiko, ko npr. z vrtenjem oči pokažemo, da nam nekaj ni všeč. Največkrat pa sploh ne poskrbimo, da bi sodelavec prejel pravo informacijo o tem, kaj mislimo. Zaradi tega nastajajo nesporazumi, pa tudi resni konflikti. Predvsem zaradi izbruha nezadovoljstva, ki ga (tega pa!) pokažemo takrat, ko stvari niso narejene tako, kot smo želeli, ko se sodelavec še naprej neprimerno obnaša, kar nam gre na živce že pol leta (rekli pa nismo nič).

Obtožbe mobinga zelo pogosto pokažejo na prav tak nejasen način komunikacije. V nekaterih primerih obtoženi nima pojma, da je bilo to, kar je počel, tako zelo narobe, saj mu nikoli ni nihče nič rekel, ga opozoril. Pustimo, da se je lahko tudi delal, da ne vidi odzivov sodelavcev in da je preslišal kakšno opazko. Dejstvo je, da če namigi in opazke ter obrazna mimika ne dosežejo spremembe, moramo svoja pričakovanja izraziti z besedami, in to na jasen in nedvoumen način. Po drugi strani pa se tudi zaposleni lahko počuti žrtev mobinga, če mu npr. sodelavec (vodja) ne pove, kaj od njega pričakuje, ko pa naloge ne naredi ustrezno, se nanj jezi, kriči ali pa mu ne da več dela. Podroben vpogled v dogajanje pokaže 'zgolj' pomanjkljivosti v komunikaciji, nikakršnih osebnih zamer, nikakršnega namena po izrinjanju enega ali drugega iz delovnega okolja. Ne gre torej za mobing, ampak za slabo obvladovanje veščine jasnega izražanja svojih zahtev in pričakovanj. V tem pa se lahko vsakdo izuri.

Da ne bo nesporazumov – kričanje, zmerjanje in podobni načini komunikacije v nobenem primeru niso dopustni. Pomembno pa je, da ugotovimo, kje je srž problema in da odpravimo vzrok. V navedenem primeru ni težava kričanje na eni strani ali neustrezno delo na drugi strani. To sta zgolj posledici. Težava je v nejasni komunikaciji in v neizraženih zahtevah.

Da bi preprečili take primere, je najpomembneje, da se zavedamo, da ljudje ne morejo brati naših misli. Preprosto v teoriji – ne najbolj enostavno v praksi. Časovna stiska in velika količina dela, včasih pa tudi ležernost, nas vodijo k poenostavljanju in k čim

preprostejšemu načinu podajanja navodil. Včasih je enostavneje zaviti z očmi in reči ja, kot pa postaviti vprašanje, da bi razjasnili situacijo in podali svoje mnenje. V mnogih podjetjih tudi ni razvite kulture postavljanja vprašanj (in ažurnega odgovarjanja nanje). Če zaposleni postavijo vprašanje za dodatna pojasnila, neredko slišimo odgovor 'znajdite se' ali 'sem vam že povedal'. Ko pa rezultat odstopa od pričakovanj, se vodja jezi na zaposlene in ne pomisli, da je vsaj del odgovornosti tudi v njegovi pomanjkljivi komunikaciji.

Že sistem 'varnega' postavljanja vprašanj s strani zaposlenih do vodje – varen v smislu, da ne boš označen kot 'tepec', če kaj vprašaš ali da ne boš dolgoročno padel v nemilost, ker vodjo po nepotrebnem zadržuješ in izpostavljaš z 'neprijetnimi' vprašanji – prepreči mnogo konfliktov in slabe volje. Sploh pa taka kultura preprečuje dolgotrajno neustrezno ravnanje, saj sodelavci med seboj jasno in nedvoumno komunicirajo, z vprašanji razjasnjujejo situacije ter artikulirajo svoja pričakovanja in tako se mobing sploh ne more razviti.«

Sklep in napotila

Delodajalcu so pri zagotavljanju zdravih odnosov med zaposlenimi lahko v pomoč posamezniki, ki med zaposlenimi uživajo posebno zaupanje. Sindikalni zaupnik, zaupnik za mobing – interni ali zunanji – lahko hitro in učinkovito pomagata svojim sodelavcem pri reševanju prvih težavnih situacij. S tem se uspešno preprečuje razraščanje nezadovoljstva, posamezni nesporazumi med zaposlenimi pa se sproti rešujejo in praktično ne morejo prerasti v mobing. Pomembno pa je, da delodajalec in vsi vodje s temi zaupniki sodelujejo in jih vključujejo v svoje delo na področju ustvarjanja dobrih odnosov v delovnem okolju. O tem govorita še dve poglavji, ki vam ju delno skrajšana ponujam kot zaključek:

»Kako izboljšati sodelovanje s sindikalnim zaupnikom in z drugimi zaupniki v podjetju?

V podjetjih običajno delujejo različni zaupniki, na katere se obračajo zaposleni, s svojimi težavami:

- zaposleni v kadrovski službi
- sindikalni zaupniki, ki jih imenuje sindikat
- zaupniki za mobing, ki jih imenuje delodajalec
- delavski zaupniki, ki jih prav tako imenuje delodajalec
- zunanja zaupna oseba, zunanji strokovni sodelavec podjetja
- neformalni zaupniki, ki jih zaposleni izberejo intuitivno

Nekateri izmed teh zaupnikov so ljudje, ki med sodelavci uživajo veliko mero zaupanja. Informacije, ki jih dobijo, znajo ali obdržati zase ali ustrezno posredovati naprej na način, da se problem reši. Drugi tip 'zaupnikov' pa so ljudje, ki so željni afer, zdrah in prepirov in z neverjetnim entuziazmom zbirajo informacije in jih nekritično razširjajo. Ne menijo se za osebne usode sodelavcev, ki jih povzročajo s svojim širjenjem govoric.

Zaposleni se v težavah pogosto obrnejo na eno od zgoraj navedenih zaupnih oseb. Zato imajo ti zaupniki vsak svoj delni vpogled v stanje v podjetju. Zakaj delni vpogled?

V praksi je žal tako, da se ljudje hitreje odzovejo, ko se jim godi krivica, kot ko bi morali nekoga pohvaliti. Tako se na zaupnika obrnejo takrat, ko imajo (z nekom) problem, konflikt in od njega pričakujejo, da bo to rešil. Tako ima sindikalni – ali katerikoli drugi – zaupnik precej informacij o tem, kaj je narobe, ter skorajda nič informacij o tem, kaj je dobro. Zaradi take nesorazmernosti med dobrimi in slabimi informacijami je zaupnik pogosto obremenjen in dobi občutek, da je v podjetju 'vse narobe'. Hkrati je s tem v zelo neugodnem položaju do poslovodje/lastnika, ker se nanj vedno obrača samo s težavami in zahtevami. Njun odnos je tako že praviloma konflikten.

Kot vodja ali poslovodja lahko za izboljšanje odnosa z zaupniki poskrbite tudi tako, da se z njimi redno sestajate in poskrbite za pretok informacij med njim in zaposlenimi. Če bodo zaupniki imeli ustrezne informacije s strani vodstva, bodo lahko te informacije na ustrezen način prenesli zaposlenim, ki so se ali se še bodo obrnili nanje po pomoč in nasvet. Po drugi strani pa bodo na teh skupnih srečanjih s poslovodstvom različni zaupniki dobili širši vpogled v naravo pritožb in pripomb zaposlenih in bodo tistim, ki se bodo v prihodnje obrnili nanje, lažje in bolj objektivno svetovali.

Informacije, ki jih zaupniki pridobijo od zaposlenih, so seveda dragocen pripomoček poslovodstvu za usklajevanje ukrepov na področju preprečevanja mobinga. Seznanjenost s tem, kar se med zaposlenimi dejansko dogaja, omogoča ustrezne nadaljnje ukrepe. Seveda pa morajo zaupniki zelo paziti, da informacije o težavah zaposlenih prenesejo naprej na način, s katerim ne izpostavijo konkretnih oseb, ki so želele ostati anonimne. Pri tem se zopet srečamo z 'varnim' okoljem, v katerem ni sankcij za tiste, ki izpostavijo določen problem. Tako varno okolje pa lahko zagotovi le vodstvo.

Kdo je lahko zaupnik za mobing in katere so njegove naloge?
Zadnje čase podjetja vedno pogosteje imenujejo posebne zaupnike za mobing. Tam, kjer je delo zaupnikov utečeno in kjer to opredeljuje notranji pravilnik, so zaupniki običajno tudi uradni naslov za oddajo prijave mobinga. Zaupniki pa potem skladno z internim pravilnikom to prijavo predajo ustreznim odgovornim osebam – običajno poslovodji ali kadrovsko – pravni službi.

Pri izbiri zaupne osebe ni pomembno, kje v hierarhiji podjetja je zaposlena. Tam, kjer imajo teh zaupnikov več, običajno izhajajo iz različnih delovnih okolij (npr. eden v proizvodnji, drugi v 'režiji'). Pomembno je, da so zaposlenim čim bolj dostopni, da so jim blizu, da se dnevno srečujejo … Tako ni težko najti primerne situacije, da se ga nagovori in mu zaupa svojo težavo.

V mnogih podjetjih nalogo zaupne osebe izvaja zunanji sodelavec. V manjših podjetjih se samo na ta način lahko omogoči diskretnost in anonimnost. V večjih podjetjih pa je zunanja zaupna oseba dodatna pomoč notranjim zaupnikom oz. dodatna možnost tistim, ki imajo težavo, ki je ne upajo ali ne morejo zaupati internim zaupnikom (npr.: mobing izvaja zaupnik, zaposleni v kadrovski službi, vodja, poslovodja …).

Zunanja zaupna oseba tudi bolj nepristransko obravnava težave zaposlenih na vseh hierarhičnih nivojih, kajti težav nimajo samo zaposleni z vodji, temveč tudi vodje z zaposlenimi. Prav vodje, ki imajo težave z zaposlenimi, ki so morda žrtve mobinga s strani podrejenih, se praktično ne morejo zateči po pomoč k sindikalnemu zaupniku. V takih primerih je edina prava pomoč zunanja zaupna oseba oz. zunanji zaupnik za mobing.

Prednosti zunanjega zaupnika za mobing so še:

- neobremenjenost z internimi govoricami, spletkami …
- ne spada v hierarhijo podjetja in ima lahko bolj enakovreden odnos do vseh zaposlenih
- odnos z zaposlenimi razvije na novo, brez 'zgodovine'
- ni dnevno v stiku z zaposlenimi in je tako manj podvržen raznim pritiskom in manipulacijam
- ima izkušnje z različnimi težavami v različnih podjetjih, zato ima velik nabor možnih rešitev
- mnogi zaposleni zunanjemu zaupniku lažje zaupajo

Tam, kjer zaupniki dobro funkcionirajo in se razvije odnos zaupanja, nikakor niso samo naslov za pomoč v primerih mobinga. Kot zunanja zaupna oseba vem, da postanemo svetovalci za reševanje vseh mogočih drobnih težav, ki jih imajo zaposleni – v zasebnem in službenem okolju. To tudi je pravi smisel zaupnih oseb – s tem se dejansko izvaja preventiva mobinga, saj z reševanjem majhnih težav preprečujemo nastanek velikih težav.

Prav je, da se zaposleni naučijo pravočasno poiskati pomoč in vprašati za nasvet. Za izgradnjo tovrstnega odnosa zaupanja in učinkovito delovanje zaupne osebe je potrebnega veliko dela, truda, sodelovanja med odgovornimi osebami podjetja in zaupnimi osebami ter seveda tudi formalno urejen status zaupnih oseb.«

Zaključek

Priročnik si lahko v celoti ogledate na spletni strani www.prozdrav.si. Na trgu pa je na voljo še druga tovrstna literatura ter izobraževanja na temo odnosov, komunikacije in mobinga. V primeru resnejših pristopov k preventivnemu delovanju ali konkretnih težav v podjetju pa svetujem, da se obrnete na ustreznega strokovnjaka.

Skratka, delodajalce med obrtniki in podjetniki želimo ozavestiti o realnosti obstoja mobinga, o njihovi odgovornosti na tem področju in o možnostih, ki jih imajo za preprečevanje in uspešno reševanje tovrstnih težav. S skupnimi močmi bomo v prihodnjih letih izboljšali kulturo odnosov in dvignili nivo medsebojnega spoštovanja med sodelavci.

5 Promocija in preventiva na področju varnosti in zdravja pri delu v Luksemburgu

Francoise Engels, Federation des Artisans

Kako je v Luksemburgu organizirano zdravstvo in nezgodno zavarovanje?

Nacionalni zdravstveni sklad
Nacionalni zdravstveni sklad (Caisse Nationale de Santé - CNS) je osrednja točka za zdravstveno zavarovanje in dolgoročno nego za vse zavarovane osebe v zasebnem sektorju (delojemalci in drugi zaposleni, kot npr. samozaposleni) in v javnem sektorju. CNS krije povračila (za stroške zdravljenja, ki jih je plačal zavarovanec), gotovinska izplačila (nadomestilo za porodniški dopust, bolniško nadomestilu po plači, pogrebnina itn.), zavarovanje za dolgoročno nego.

CNS pokriva dejavnosti različnih združenih ustanov:

- Oddelek za bolniška nadomestila ureja vse bolniške liste za zaposlene v zasebnem sektorju. Zdravstvena spričevala je treba poslati v glavno pisarno CNS in s tem zagotoviti gotovinska plačila.
- Oddelek za povračila na centrali CNS je odgovoren za povračila stroškov zdravljenja, ki jih je plačal zavarovanec,
- Oddelek za zavarovanje za dolgoročno nego centralno upravlja z vlogami za dolgoročno nego in ureja plačila v zvezi s povračili stroškov za dolgoročno nego, gotovinska izplačila ali kombinacija obeh pristopov, še pred tem pa oddelek za ocenjevanje in svetovanje določi stopnjo dolgoročne nege.

Ustanova za nezgodno zavarovanje
Ustanova za nezgodno zavarovanje (Association d'assurance accident - AAA) ureja nezgodna zavarovanja. Ta javni zavod pod nadzorom Ministrstva za socialne zadeve ureja področje prevencije in nadomestil za nesreče na delovnem mestu in poklicne bolezni.

Nezgodno zavarovanje krije dejanske nesreče na delovnem mestu, na poti do in iz službe in poklicne bolezni. Prav tako nudi vrsto denarnih nadomestil za zdravljenja in rente.

Glavna administrativna oddelka zavoda AAA, ki skrbita za delodajalce in zavarovance, sta oddelek za denarna nadomestila in oddelek za preventivo pred nesrečami.

Če zaposlena oseba postane žrtev nesreče na delovnem mestu oz. na poti do ali iz delovnega mesta, mora delodajalec to sporočiti Ustanovi za nezgodno zavarovanje. V primeru večje nezgode mora delodajalec to takoj javiti inšpektorju za delo.

Zavarovanec je, glede na okoliščine, morda upravičen do kritja stroškov (za zdravljenje posledic nezgode na delovnem mestu oz. na poti iz ali do delovnega mesta in za popravila materialne škode), gotovinskih nadomestil v primeru nezmožnosti za opravljanja dela (bolniška) v prvih 52 tednih (odškodnina za izpad plače in druge ugodnosti), polnega dodatka v primeru popolne nezmožnosti za opravljanje dela več kot 52 tednov (v kolikor se izteče oz. se ne izplačuje bolniško nadomestilo), delnega dodatka v primeru delne nezmožnosti za opravljanje dela pri izgubi plače, nadomestila za vmesno obdobje v primeru poklicne prekvalifikacije, nadomestila za patrimonialno škodo.

Naloga oddelka za preventivo je analiza možnih vzrokov za nezgode pri delu in poklicne bolezni, priprava priporočil za preventivo, širjenje informacij in nasvetov, ter pospeševanje zavedanja o varstvu pri delu, organizacija kampanj za varnost, nudenje finančne asistence za upravljanje z zdravjem in varstvom pri delu pri podjetjih in nudenje izobraževalnega gradiva (brošure, posterji, DVD zgoščenke).

Služba za zdravje pri delu

Delodajalci se morajo pridružiti službi za zdravje pri delu, ali pa vzpostaviti lastno interno tovrstno ponudbo. Glavna naloga službe za zdravje pri delu je svetovanje in podpora delodajalcu pri vseh postopkih povezanih z zdravjem, ergonomijo, higieno in varnostjo pri delu. Delo službe za zdravje pri delu je preventivne narave.
Odgovornosti službe za zdravje pri delu, skupaj z delodajalcem:

- identificirati zdravstvena tveganja na delovnem mestu, pomagati pri preprečevanju teh tveganj, vključno z odpravljanjem izvora in ocenjevanjem tveganja, ki se mu ni mogoče izogniti;
- monitoring faktorjev na delovnem mestu, ki bi lahko vplivali na delojemalčevo zdravje;
- svetovanje pri načrtovanju delovnih postaj, predvsem iz vidika upravljanja z delovnimi mesti in izbire delovne opreme, uporabe kemičnih sredstev ali procesov, ki bi lahko predstavljali tveganje za delojemalce;
- promoviranje prilagoditve dela človeku, predvsem pri oblikovanju delovnih postaj in pri izboru delovnih in proizvodnih metod, posebej zmanjšanje obsega monotonega dela, dela na akord in ublažiti vpliv na zdravje;
- spremljanje zdravja delojemalcev v povezavi z delom in izvajanje zdravstvenih pregledov;
- svetovanje delodajalcem in delodajalcem glede higiene, ergonomije, zdravstvene vzgoje in poklicne rehabilitacije;
- sodelovanje z delegacijami delojemalcev;
- organizacija prve pomoči.

Varstvo pri delu v podjetjih

Varnost in zdravje delavcev
Delodajalec je dolžan vsem svojim zaposlenim zagotoviti zdravje in varnost. Delodajalec ima obvezo zagotoviti rezultat. Upoštevati mora vsa poklicna tveganja, s katerimi se srečujejo njegovi zaposleni. Vrsta in obseg teh tveganj sta odvisna od poklicnega sektorja (določeni sektorji, kot npr. proizvodnja in gradbeništvo se soočajo z bistveno višjim številom specifičnih tveganj), značilnosti dodeljenih nalog, delovnih razmer za delojemalce (okolje, oprema, tehnologija), delovnih procesov in praks, ter kemičnih, fizikalnih in bioloških pripomočkov.

Poverjenik za varnost
Vsak delodajalec mora med svojimi zaposlenimi določiti vsaj enega odgovornega za varnost, da s tem zagotovi zdravje in varnost svojih zaposlenih (odgovoren delavec - travailleur désigné).
Odgovorni za varnost skrbi za vse aktivnosti v zvezi z preventivo in zaščito pred poklicnimi tveganji v podjetju.

V roku 12. mesecev od prevzema te naloga mora izpolniti mora določene pogoje glede kvalifikacije, usposobljenosti in izkušenj. Število odgovornih za varnost in čas, ki ga morajo imeti na razpolago za tovrstne naloge, je odvisno od števila zaposlenih v podjetju, od števila nevarnih delovnih mest, od velikosti podjetja in sektorja, v katerem je dejavno.

Delodajalci lahko svobodno izberejo odgovorne za varnost izmed svojih zaposlenih. Priporočamo, da odgovorni za varnost niso določeni proti svoji volji. Delodajalec lahko določi enega ali več odgovornih za varnost, ali pa to nalogo prevzame sam, če zaposluje manj kot 50 oseb in izpolni pogoje glede kvalifikacije in izkušenj.

Ko odgovorni za varnost odstopi, ga mora delodajalec nadomestiti v roku 2 mesecev. Dokler delodajalec ne določi novega odgovornega za varnost, ali pa določen odgovorni še ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, lahko delodajalec opravlja to nalogo sam in sicer največ do 12 mesecev.
Pred določitvijo odgovornega za varnost mora delodajalec o tem obvestiti odbor delavcev ali svet delavcev, če le-ta obstaja.

Poverjenik za varnost pri delu
Vsak odbor delavcev bo določil poverjenik za varnost pri delu, katerega naloga bo opazovati in preverjati delovno okolje. Poverjenik za varnost pri delu v spremstvu vodje organizacije oz. njegovega zastopnika lahko opravlja tedenske inšpekcijske oglede.

Poverjenik za varnost pri delu ne sme utrpeti izgube plače zaradi izostanka od dela v času inšpekcijskih ogledov ali v času spremljave inšpektorja za delo. Poverjenik za varnost pri delu ne sme biti odpuščen v času svojega mandata.

Delodajalci se morajo z poverjeniki za varnost pri delu posvetovati v zvezi z oceno tveganj za varnost in zdravje na delovnem mestu, varnostnimi ukrepov, zaščitnimi pripomočki, vsemi aktivnostmi, ki bi lahko imele znaten vpliv na varnost in zdravje pri delu, določanjem predstavnikov za varnost, ukrepi povezanih s prvo pomočjo, požarno varnostjo in evakuacijo zaposlenih.

Poverjenik za varnost pri delu ima pravico od delodajalca zahtevati, da naredi vse potrebno za zagotavljanje varnosti pri delu, da mu le-ta predstavi predloge na tem področju in zmanjša vire morebitnih nevarnosti.

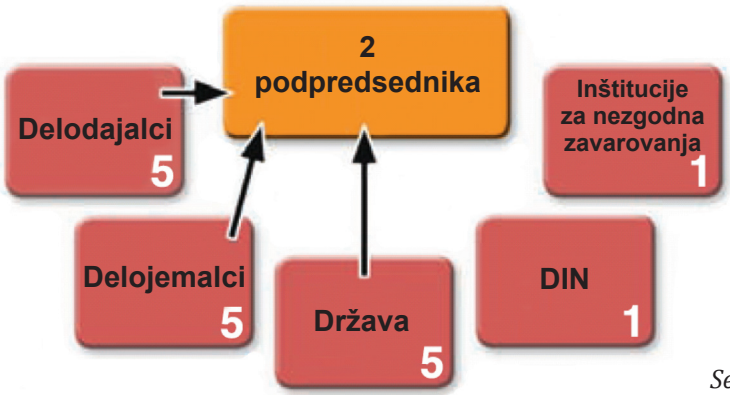
Predstavniki za varnost morajo informirati poverjenike za varnost pri delu o ocenah tveganja in varnostnih ukrepih ter se z njimi posvetovati glede kakršnihkoli aktivnosti, ki bi lahko znatno vplivale na varnost in zdravje, nesreče pri delu, ki se zgodijo na podjetju in organizacije in priprav usposabljanj za zaposlene na področju varnosti pri delu.

Poverjeniki za varnost imajo pravico do primernega usposabljanja. Stroškov za to usposabljanje se ne sme zaračunati zaposlenim ali njihovim predstavnikom.

6 Komisija za poklicno varnost in zdravje ter standardizacijo v Nemčiji

Eckhard Metze, KAN Commission for occupational health and safety and standardisation

Komisija za varnost in varstvo pri delu (OSH) in standardizacijo (KAN) opravlja nalogo monitoringa standardiziranega dela iz vidika varstva pri delu in zagotavlja, da se v standardih zrcalijo interesi varstva pri delu.



Sestava KAN

V komisiji KAN so zastopani socialni partnerji, zvezna dežela, ustanove za zakonsko predpisano nezgodno zavarovanje in DIN (Nemški inštitut za standardizacijo). Komisija tvori interesno skupnost med različnimi deležniki varstva pri delu (na osnovi obširnega konsenza vseh partnerjev) in kot rezultat tega konsenza v obliki komentarjev preko DIN podaja stališče glede aktualnih in načrtovanih projektov standardizacije oz. obstoječih standardov. Prav tako zastopa nemško stališče vidikov varstva pri delu v razpravah glede postopkov standardizacije. Vendar pa KAN ni organ za standardizacijo.

KAN je bil ustanovljen leta 1994. Odgovornost za delo komisije ima Društvo za promocijo varstva pri delu v Evropi (VFA), finančno podporo pa nudi Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve. Njegovi člani so sestavljeni iz ustanov za zakonsko predpisano nezgodno zavarovanje posameznih strok, ter skladov za nezgodno zavarovanje v javnem sektorju.

Kako lahko podpremo vaše delo

- Za ključne vidike standardizacije podamo stališča varstva pri delu, ki so osnovana na konsenzu naših partnerjev.
- Ocenjujemo standarde in ugotavljamo, če se skladajo z nemškimi vidiki zahtev varstva pri delu in če ustrezajo s cilji zaščite, kot so določeni v evropskih direktivah.
- Imamo vpliv na programe standardizacije in mandate, ki jih Evropska komisija določa za CEN/CENELEC.
- Dajemo pobudo za standarde, v kolikor je to potrebno iz vidika varstva pri delu.
- Strokovnjakom za varstvo pri delu nudimo informacije o standardizaciji.

Publikacije

Ponujamo izbor brezplačnih publikacij, da boste na tekočem z novimi razvoji.

- Tako imenovani **KANBrief** je četrtletno poročilo o novostih in trendih na področju varstva pri delu in standardizacije. Tiskano izvedba objavljamo v nemškem, angleškem in francoskem jeziku. Elektronsko izvedbo pa poleg tega še v italijanskem in poljskem jeziku.
- KAN redno izvaja raziskave in strokovne ocene za podrobnejšo analizo tematik v standardizaciji, ki so povezane z varstvom pri delu, z namenom ugotoviti kje so na posameznih področjih možne potencialne izboljšave standardov. Rezultati so objavljeni v **KAN poročilih** in predstavljajo osnovo za priporočila za nadaljnje ukrepanje, ki so kasneje implementirana.
- Z našimi elektronskimi novicami **KANMAIL** v nemškem, angleškem in francoskem jeziku velikemu številu prejemnikov predstavljamo kratke novosti na področju varstva pri delu in standardizacije.
- V naših zloženkah boste našli strnjene informacije o ključnih vidikih standardizacije.

Orodja in informacije

- Vse publikacije komisije KAN najdete na spletni strani www.kan.de/en, prav tako pa tudi informacije o strukturi, namenu in pristopu komisije.
- V sodelovanju z DIN Software GmbH, je KAN razvil **iskalnik** z imenom "**NoRA**" (www.nora.kan.de/en), s pomočjo katerega uporabniki lahko iščejo standarde z vsebinami, ki so povezane z OSH.
- Evropska komunikacijska platforma **EUROSHNET** (www.euroshnet.eu) strokovnjakom nudi priložnost izmenjave informacij na področju standardizacije, testiranj/certificiranj in raziskav, ki so povezane varstvom pri delu. Uporabniki EUROSHNET lahko najdejo strokovnjake za posamezna področja, da z njimi na primer diskutirajo o določenih temah ali pa z njimi izmenjujejo dokumente. Na področjih, kjer strokovnjaki iz različnih držav zastopajo skupno stališče glede tematik varstva pri delu, ga lažje zastopajo na evropski in, vse več, tudi na mednarodni ravni. Mreža EUROSHNET nudi javno dostopne osnovne informacije ter specifične informacije, ki so dostopne zgolj za predstavnike evropskih institucij za varstvo pri delu.
- Na spletni strani www.ergonomielernen.de je KAN objavil pet **izobraževalnih modulov**, ki jih lahko uporabljajo predavatelji brez predznanja na področju ergonomije. Moduli se osredotočajo na ergonomijo strojev in proizvodnih obratov, velik del vsebin pa je uporabnih tudi na drugih področjih.

- Zastopamo mnenje, da je pomembno strokovnjakom na področju varstva pri delu nuditi informacije in možnost **trajnega poklicnega razvoja** na področju standardizacije. V ta namen v sodelovanju z IAG Dresden (www.dguv.de/iag/en) organiziramo redne seminarje z naslovom »Načela standardizacije in varstva pri delu«.

7 Razvoj in implementacija orodja OiRA na Cipru

Leandros Nicolaides

Izziva priprave dokumenta o oceni tveganj, kot izhaja iz 9. člena okvirne direktive 89/391/EEC o varnosti in zdravju pri delu, smo se lotili kmalu po pristopu v EU in z veliko podporo Instituta za nadzor dela (DLI), ki je pristojna služba za to področje v Cipru. Zaradi obsežnosti projekta in vseh pogojev, ki jih je bilo treba vključiti v osnutek dokumenta, je to delo predstavljalo velik izziv.

Vprašanja, ki so jih delodajalci večkrat postavljali pri prvih informativnih obiskih nadzornikov za delo na delovnih mestih, je bilo: »Katero metodo naj uporabim za oceno tveganja?«, »Zakaj nam ne date primera za oceno tveganja?«, ter »Zakaj ne pripravite modela za oceno tveganja?«

Ko smo torej izvedeli za nastajanje OiRA na Evropski agenciji za varnost in zdravje pri delu, smo mislili, da bi s tem lahko pridobili primerno orodje, ki bi nam dalo odgovore na zgoraj postavljena vprašanja in podporo omenjene agencije.

Potrebno je bilo pripraviti načrt za promocijo in širjenje orodja OiRA med delodajalci.
Najprej smo nameravali začeti z majhnim in dobro organiziranim sektorjem gospodarske aktivnosti, ki upravlja z dokaj visokim tveganjem, z namenom, da bi imeli dober dostop in ustrezno komunikacijo z uradnimi predstavniki tega sektorja in da bi tako lažje kontrolirali procese. Na osnovi pridobljenih izkušenj bi nato lahko nadaljevali s kompleksnejšimi in večjimi sektorji.

Seveda smo morali upoštevati statistike o nesrečah pri delu in poklicnih boleznih v izbranem sektorju.
Iz nacionalne raziskave o fizičnih in duševnih boleznih delovnega prebivalstva na Cipru iz leta 2006 smo prišli do ugotovitve, da je 78% vseh frizerjev poročalo, da se soočajo z utrujenostjo in 67% jih občuti bolečine v okostju.

Omenjena raziskava nas je spodbudila k izvedbi raziskave posebej za frizerje, ki smo jo opravili v letu 2007 in ki nam je med drugim pokazala, da se je 86,6% udeležencev pritoževalo nad bolečinami v okostju, sklepih ali mišicah, 60,8% nad bolečinami v hrbtu, 44% nad bolečinami v vratu/ramenih in 11% nad dermatitisom.

Poleg tega smo že imeli gradivo za varnost pri delu za frizerje, saj smo se v sklopu evropske Pobude za varna in zdravju neškodljiva delovna mesta leta 2007 v kampanji za srednja in mala podjetja osredotočili prav na ta sektor. V namen te kampanje smo kot del socialnega dialoga v EU in s finančno podporo Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu razdelili priročnik »Zdravje, okolje & varnost«, ki je sestavljen iz gradiva za izobraževanje frizerjev in uslužbencev frizerskih salonov, katerega ga je pripravil Sindikat za zaposlene v trgovini iz Švedske.

Prav tako se je 2008 tehničnemu odboru za razvoj poklicne kvalifikacije za frizerje na Cipru pridružil Institut za nadzor nad delom in prvič ponudil tudi modul za izobraževanje o varnosti in zdravju pri delu.

Tako smo imeli sektor z visokim tveganjem, s katerim smo lahko sodelovali v namen razvoja in aplikacije orodja OiRA. Omenjeni sektor je majhen, ima aktivno zvezo in ima vzpostavljen interni sistem nadzora. V tem sektorju je na Cipru zaposlenih približno 3500 zaposlenih v nekje 2500 frizerskih salonih.

Prvi korak pri pripravi orodja OiRA, ki bo pripravljen specifično za ta sektor, je bila vključitev socialnih partnerjev. Potrebno je omeniti, da se je socialni dialog na Cipru že nekaj let odvijal na visoki ravni. V ta namen je bilo organizirano srečanje z Zvezo frizerjev, kjer so predstavniki evropske agencije OSHA, ki so na Ciper prišli prav s tem namenom, predstavili orodje OiRA in DLI.

Pri naslednjem srečanju so orodje OiRA še podrobneje predstavili in analizirali pred upravnim odborom Zveze frizerjev. Na tem srečanju je tekel govor o modulih, ki jih mora OiRA vključevati.

Ko je bila struktura zastavljena, so bili izbrani moduli in pod-moduli in določilo se je informacije ter seznam vprašanj in odgovorov. Priprava orodja je trajala približno osem tednov, nato smo ga predstavili članom upravnega odbora Zveze frizerjev, izvedli pilotno testiranje na lokalni ravni in organizirali seminarje v vseh okrožjih s približno 500 udeleženci.

Med temi seminarji smo prišli do zaključka, da je orodje enostavno za uporabo, relevantno za potrebe frizerjev, dobro pripravljeno, jezikovno razumljivo in se nanj hitro navadiš.
Povratne informacije zanj so bile zelo pozitivne in ljudje so ga hitro sprejeli.

Nadzorne v Zvezi frizerjev smo usposobili za uporabo orodja, da so frizerjem lahko nudili podporo, če je bilo to potrebno.
V glasilu Zveze frizerjev so bili objavljeni članki in tako smo še naprej promovirali uporabo orodja.

Od septembra 2011 je orodje OiRA za frizerje dostopno na spletu in mnogi delodajalci in samostojni podjetniki ga uporabljajo pri oceni tveganja v njihovem podjetju. Vsak delodajalec in delojemalec lahko najde vse potrebne informacije o tveganjih v frizerskih

salonih zase in za svoje stranke, prav tako pa tudi predlagane ukrepe, s pomočjo katerih se lahko ta tveganja karseda zmanjšajo.

Potem, ko smo razvili orodje OiRA za frizerski sektor, smo razvili podobno orodje za delo v pisarnah, ki je že v uporabi, ter orodje za mesnice in gostinski sektor, ki sta sedaj v fazi pilotnega testiranja. Vsa omenjena orodja so bila razvita z enakim pristopom, kot opisano orodje iz frizerskega sektorja.

V povzetku bi rad poudaril, da je sodelovanje socialnih partnerjev od vsega začetka in masovna udeležba delodajalcev in delojemalcev zagotovila uspet celotnega projekta. Istočasno pa nam je aktivna in obsežna podpora organizacije EU-OSHA dala potrebno samozavest, da bomo projekt za razvoj orodja uspešno zaključili.

8 Orodje OiRA (Online interactive Risk Assessment) Spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganja

dr. Aleš Jug, Nataša Kramar, Zavod Varen sem

V Evropski uniji vsake tri minute in pol nekdo umre zaradi nezgode na delovnem mestu ali bolezni, povezane z delom (vir: European Agency for Safety and Health at Work, https://osha.europa.eu/en/press/photos/additional_materials/radiomessage).

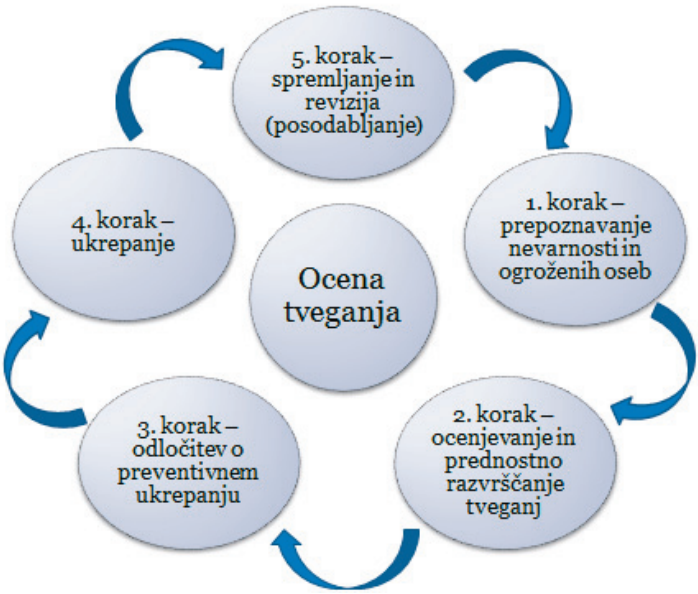
Za varnost in zdravje pri delu je odgovoren delodajalec, ki sicer lahko prenese strokovne naloge na področju varnosti pri delu na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo. Prav tako lahko prenese delodajalec strokovne naloge v zvezi z izvajanjem zdravstvenih ukrepov na izvajalca medicine dela, a ga to ne odvezuje odgovornosti na tem področju. Zavedanje, da je najbolj učinkovite rezultate moč doseči, če vodstvo dejavno sodeluje z delavci in njihovimi predstavniki, je zato več kot na mestu. Ocenjevanje tveganj na delovnih mestih je eden izmed temeljev na osnovi katerega se določijo varnostni ukrepi, potrebni za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/11, 9.člen). Na podlagi navedenega zakona je za izdelavo ocene tveganj odgovoren delodajalec, ki mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni. Ocena tveganja mora biti izvedena po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Če se ocena tveganja, ki pomeni začetek pristopa k upravljanju zdravja in varnosti pri delu, izvede slabo ali če se sploh ne izvede, je možnost prepoznavanja in uvedbe ustreznih preventivnih ukrepov zelo majhna.

Izdelava ocene tveganja

Za uspešno poslovanje morata biti v podjetju urejena tudi varnost in zdravje pri delu. Zato je pomembno, da podjetja vseh vrst in velikosti redno izvajajo ocene tveganj. Pravilno ocenjevanje tveganja med drugim vključuje ocenjevanje vseh pomembnih tveganj (ne le tistih, ki so neposredna ali očitna), preverjanje učinkovitosti sprejetih varnostnih ukrepov, dokumentiranje rezultatov ocen in redno posodabljanje ocen. Postopek izdelave ocene tveganja je večstopenjski postopek, prikazan pa je na sliki 1 v nadaljevanju.



Slika 1.: Postopek ocenjevanja tveganja

Postopek ocenjevanja tveganja je permanenten proces, kar opredeljuje tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Ta navaja, da mora delodajalec popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat ko:

- obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

Na ravni podjetja poteka izdelava ocene tveganja na več načinov. Za izdelavo ocen tveganja je glede na posamezne panoge na voljo več bolj ali manj zahtevnih pripomočkov, postopkov, metodologij in navodil, ki podjetjem in organizacijam pomagajo pri ocenjevanju tveganj. Za oceno tveganja velja, da mora biti prilagojena delovnim mestom v panogi, ki se jih z metodo ocenjuje. Izbira metode je odvisna od pogojev na delovnem mestu, kot so število delavcev, delovnih nalog, ki jih opravljajo in opreme s katero delajo. Prav tako mora biti metoda za oceno tveganja odraz specifičnih lastnosti delovnega mesta in morebitnih posebnih tveganj, ki so jim med svojim delom lahko izpostavljeni zaposleni.

Ocene tveganja so navadno v tiskalni obliki kontrolnih listov, ki uporabnika vodijo skozi niz vprašanj. Ocene so lahko bolj ali manj kompleksne, med seboj navadno niso poenotene. Posebna oblika metod za oceno tveganja pa so ti. računalniške oz. spletne interaktivne metode za oceno tveganja. Primer spletne aplikacije za ocenjevanje tveganja je tudi spletno interaktivno orodje za ocenjevanje OIRA (Online Interactive Risk Assessment).

Izkušnje so pokazale, da **je dobro narejena ocena tveganja bistvenega pomena za zdravo in varno delovno okolje**. Vendar je izvajanje ocenjevanja tveganja lahko precej zahtevno, zlasti za mikro in mala podjetja, ki pogosto nimajo dovolj virov ali zadostnega znanja o varnosti in zdravju pri delu, da bi to oceno uspešno izvedla.

Ključni akterji na področju varnosti in zdravja pri delu

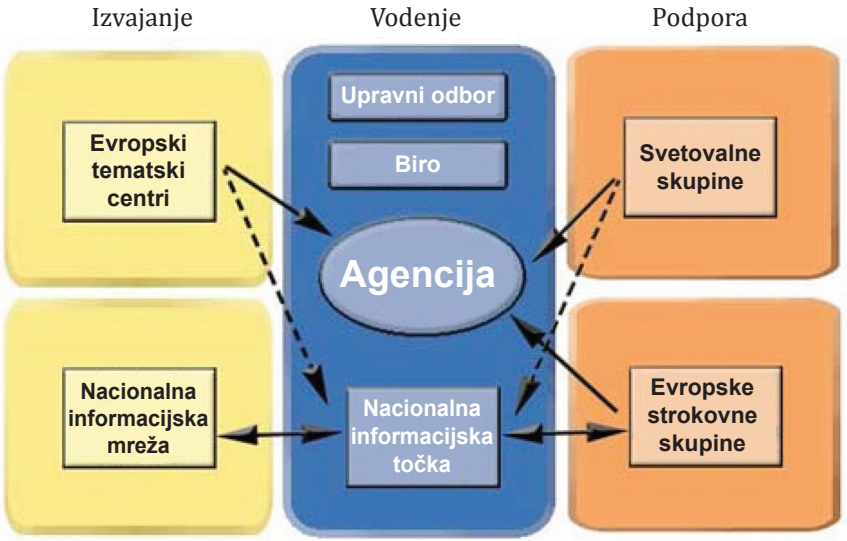
V Evropi je na področju varnosti in zdravja pri delu vključenih veliko akterjev. Poleg EU in pristojnih organov za varnost in zdravje pri delu v državah članicah pri doseganju sodobne, uspešne in učinkovite varnosti in zdravja pri delu v Evropi sodelujejo ter k njima prispevajo socialni partnerji, različne mreže za varnost in zdravje pri delu in strokovne organizacije ter tudi mednarodne organizacije, kot sta MOD (Mednarodna organizacija dela) in SZO (Svetovna zdravstvena organizacija). Medtem ko je bila v preteklosti izdelana obsežna zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu, postajata dandanes razvoj in izvajanje celostnih pristopov in strategij za varnost in zdravje pri delu čedalje pomembnejša za nadaljnje izboljšanje delovnih razmer v državah članicah EU.

Poleg tega je na voljo veliko informacij o varnosti in zdravju pri delu iz držav in organizacij zunaj EU, ki lahko ponudijo uporabne temelje in navdih za ustvarjanje zdravega in varnega delovnega okolja pri nas.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (Agencija EU-OSHA) je zavezana k oblikovanju varnejšega, bolj zdravega in produktivnejšega evropskega delovnega okolja. V sklopu svojih aktivnostih za izboljšanje delovnih razmer v Evropi spodbuja kulturo preprečevanja tveganj, ozavešča in razširja informacije o tem, kako zelo sta varnost in zdravje delavcev pomembna za evropsko socialno in gospodarsko stabilnost in rast. Zato tudi stremi k prepoznavanju in ocenjevanju novih in nastajajočih tveganj pri delu ter varnost in zdravje pri delu vpeljuje v druga področja politike, kot so izobraževanje, javno zdravje in raziskave.

Pri svojih prizadevanjih tesno sodeluje z vladami, organizacijami delodajalcev in delavcev, organi in mrežami EU ter zasebnimi podjetji. Svoje poslanstvo širi tudi preko mreže varnosti in zdravja pri delu, ki jo zastopajo posebne informacijske točke (Focal points) v vseh državah članicah EU, članicah EFTE ter državah kandidatkah in morebitnih kandidatkah.



Slika 2.: Mrežna struktura EU agencije za varnost in zdravje pri delu

Nacionalne informacijske točke (Focal point)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (Agencija EU-OSHA) je mrežna organizacija z informacijsko točko v vsaki državi članici EU kot tudi v državah Evropskega združenja za prosto trgovino (EFTA) ter državah kandidatkah in državah morebitnih kandidatkah. Agencija EU-OSHA je tako bolj uspešna pri oblikovanju bolj zdravega, varnejšega in produktivnejšega delovnega okolja, ker omogoča učinkovitejšo izmenjavo informacij.

Informacijske točke imenujejo vlade v posamezni državi kot uradne predstavnike agencije EU-OSHA v tej državi. Za informacijsko točko je načeloma izbran državni organ, pristojen za varnost in zdravje pri delu, ki največ prispeva k izvajanju delovnih programov agencije EU-OSHA. V Sloveniji imamo informacijsko točko agencije EU-OSHA na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Vsaka nacionalna točka upravlja svojo lastno tristransko mrežo, ki jo sestavljajo predstavniki vladnih teles, sindikatov teh delodajalskih združenj. Ta mreža pomaga pri delu agencije in mehanizmu za razširjanje produktov in informacij zainteresiranim stranem. Poleg tega informacijske točke dejavno sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju kampanj agencije EU-OSHA in pri imenovanju nacionalnih strokovnjakov v agencijske skupine in seminarje.

Praktične rešitve

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu spremlja, zbira in analizira znanstvene ugotovitve, statistične podatke in **preventivne ukrepe**. Podpira tudi izmenjavo informacij. Če se ukvarjate z varnostjo in zdravjem pri delu, lahko v tem delu poiščete **praktične informacije**, **smernice** in **študije primerov**, ki vam bodo pomagale rešiti celo vrsto težav.

Dobro prakso, ki je bila uspešno uporabljena na določenem delovnem mestu, je možno

uporabiti tudi drugod. Vendar je treba pred uporabo podatkov o dobri praksi oceniti nevarnosti in tveganja na delovnem mestu ter pri tem upoštevati ustrezno nacionalno zakonodajo.
EU-OSHA ne prevzema odgovornosti za vsebino na zunanjih spletnih straneh, ki so na voljo prek povezav, vendar si prizadeva, da so vse informacije o dobri praksi zanesljive in da izpolnjujejo določena merila za preprečevanje tveganj.

Praktična rešitev za oceno tveganja

OiRA – projekt spletnega interaktivnega orodja za izdelavo ocene tveganja (Online interactive Risk Assessment)

Strategija evropske skupnosti za varnost in zdravje pri delu je v letih 2007–2012 narekovala razvoj enostavnega orodja za lažjo izvedbo ocenjevanja tveganja. Od sprejetja evropske okvirne direktive leta 1989 je ocena tveganja postala pomemben način organizacije preventivnih aktivnosti na delovnem mestu. Več sto tisoč podjetij po vsej Evropi redno ocenjuje tveganja.
Ocena tveganja je bistveni ukrep pri preprečevanju nezgod pri delu in poklicnih bolezni ter ključni postopek za zagotovitev zdravih delovnih mest. Orodje OiRA zagotavlja preprosto, brezplačno in učinkovito rešitev za oceno tveganja. Dostopno je na spletu in ga je mogoče prilagoditi zahtevam podjetij.

Orodje OiRA ima strateški pomen, ker učinkovito izboljšuje varnost in zdravje na delovnih mestih v mikro in malih podjetjih in hkrati zmanjšuje njihovo administrativno breme. Orodje OiRA je zlasti pomembno za uresničitev naslednjih ciljev Strategije Evropske skupnosti za varnost in zdravje pri delu:

- zagotavljanje pravilnega izvajanja zakonodaje EU;
- podporo MSP pri izvajanju veljavne zakonodaje;
- razvoj preprostih orodij za lažjo izvedbo ocenjevanja tveganja.

Za uresničitev teh ciljev mora biti orodje OiRA prilagojeno potrebam mikro in malih podjetij, ki poslujejo v različnih dejavnostih in različnih državah. Podprto mora biti s strategijo, ki socialnim partnerjem omogoča, da spodbujajo in podpirajo mikro in mala podjetja pri uporabi orodja OiRA v svojih dejavnostih.

Razvojne prednosti

Projekt OiRA je prva pobuda na ravni EU, ki spodbuja in pomaga evropskim mikro in malim podjetjem (predvsem prek vlad ali javnih ustanov ter socialnih partnerjev na ravni EU in držav članic) ocenjevati tveganja. Uspeh orodja OiRA temelji na podpori in vključenosti številnih ključnih akterjev, od političnih nosilcev odločanja do socialnih partnerjev in končnih uporabnikov na ravni podjetij.

Za organizacije, ki razvijajo orodja OiRA, vključenost v projekt pomeni:

- zavezo izboljšanju varnosti in zdravja delavcev;
- zavezo podpori evropskih mikro in malih podjetij;
- razumevanje izzivov, s katerimi se srečujejo mikro in mala podjetja pri ocenjevanju tveganj.

Omogoča jim, da ponudijo orodje za ocenjevanje tveganja, ki je:

- brezplačno;
- enostavno dosegljivo na spletu in uporabniku prijazno;
- ciljno usmerjeno, prilagojeno posameznim dejavnostim in popolnoma prilagodljivo;
- podprto z razvojem skupnosti OiRA.

Za olajšanje postopka ocenjevanja tveganja je Evropska Agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) pripravila obsežno, **enostavno** in **brezplačno** spletno aplikacijo, to je **orodje OiRA (Online interactive Risk Assessment) spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganja**. Glavni cilj orodja je pomagati mikro in malim podjetjem pri postopnem izvajanju temeljitega postopka ocenjevanja tveganja. Kot že opisano se postopek nanaša na prepoznavanje nevarnosti in ocenjevanja tveganj na delovnem mestu, odločanja o preventivnih ukrepih in njihovega izvajanja ter stalnega spremljanja in poročanja.

Slika 3: Postopek ocenjevanja tveganja s pomočjo spletnega orodja za delovno mesto frizerja

Projekt ProZDRAV

V sklopu projekta ProZDRAV – »S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest« je Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ ob finančni podpori Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2014 pripravilo tri OiRA orodja:

1. OiRA za frizersko dejavnost
2. OiRA za mizarske delavnice
3. OiRA za cestni transport

Orodja so brezplačna, enostavno dosegljiva na spletu in uporabniku prijazna, ciljno usmerjena in prilagojeno posameznim dejavnostim ter popolnoma prilagodljiva. Poleg naštetega so orodja podprta z razvojem spletnih orodij za ocenjevanje tveganj v okviru evropske OiRA skupnosti.

S strani podjetja je glavna prednost orodij OiRA izboljšanje varnosti in zdravja pri delu preko zavedanja tveganj na delovnem mestu, pot k varnem in zdravem delovnem okolju, vključevanje stroke varnosti in zdravja pri delu na nivo mikro in malih podjetij in optimiranje stroškov na področju varnosti in zdravja pri delu. Obenem pa bo delodajalcem, ki bodo v skladu s 30. členom Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) sami prevzeli vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu, orodje OiRA enkraten brezplačen pripomoček in vodnik skozi postopek ocenjevanja tveganja. Z izborom pripravljenih ukrepov ter možnostjo dodajanja podjetju specifičnih ukrepov, orodje OiRA izdela tudi Poročilo, ki ga lahko delodajalec uporabi za:

- Predložitev dokazil nadzornim organom.
- Posredovanje informacij zainteresiranim osebam (delavcem, delavskim zaupnikom za varnost, delodajalcem, strokovnjakom s področja varnosti in zdravja pri delu, ...)
- Spremljanje in ocenjevanje, ali so bili uvedeni potrebni ukrepi.
- Beleženje dodatnih pregledov, če se okoliščine spremenijo (novi stroji, novi delavci, kot izid ugotovitev iz preiskav nezgode itd.).

Preverjena pot do uspeha

Cilji in ambicije projekta OiRA se zdijo na provi pogled visoki, vendar so uresničljivi. Orodje OiRA temelji na preverjenem nizozemskem orodju za ocenjevanje tveganja, imenovanem RI&E (orodje za popis in vrednotenje tveganj, glej besedilo v okvirju), ki obstaja v več kot 172 različicah, od katerih je vsaka prilagojena potrebam posamezne dejavnosti. Torej temelji na uspešnem predhodniku na nacionalni ravni.

EU-OSHA je zaznala veliko zanimanje za orodje OiRA na EU in nacionalni ravni, kar **jasno kaže na to, da je orodje potrebno**.

Primer Nizozemske

Na podlagi nizozemskega Zakona o delovnih razmerah (Arbowet) morajo vsi delodajalci v politiko varnosti in zdravja na delovnem mestu dokumentirati tveganja, s katerimi se srečujejo njihovi delavci in pripraviti načrt za to, kako jih nameravajo zmanjšati. Od leta 1994, ko je bila okvirna direktiva EU za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev prenesena v nizozemsko zakonodajo, morajo vsi delodajalci, ki zaposlujejo delavce za več kot 40 ur na teden, popisati in ovrednotiti tveganja (RI&E).

Prvotna nizozemska ocena tveganja RI&E je bila preprost seznam splošnih vprašanj o varnosti in zdravju pri delu, na katera je moral odgovoriti delodajalec. Ker so bila vprašanja splošna in ne specifična za dejavnosti, so se podjetja, zlasti MSP, pogosto težko poistovetila z njimi in ustrezno izpolnila vprašalnike.

To je bila zamudna obveznost, ki je pomenila precejšnje breme, zlasti za mala podjetja, zaradi česar sta vlada in organizacija delodajalcev za mala in srednje velika podjetja (MSP), MKB-Nederland, začeli proučevati možnosti za poenostavitev postopka.

Prehod na splet

Rezultat proučevanja je bil tako imenovani „MKB Arbo Activiteitenprogramma 2003–2005“ („Program varnosti in zdravja pri delu za MSP“), ki je bil izveden v tesnem sodelovanju med MKB-Nederland in vlado z namenom razviti digitalno orodje za oceno tveganja (RI&E).

To prvo splošno digitalno orodje za oceno tveganja, ki ga je razvila MKB-Nederland, je bilo uvedeno spomladi leta 2004.

Za lažji razvoj orodij RI&E je bilo neodvisni raziskovalni organizaciji TNO naročeno, naj pomaga zagotoviti tehnično podporo organizacijam, ki želijo razviti lastno digitalno orodje RI&E, prilagojeno posameznim dejavnostim. Nizozemsko ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje je zaznalo težave, s katerimi so se srečevala mala podjetja, zato se je odločilo, da bo sofinanciralo razvoj prilagojenih spletnih orodij RI&E za 20 različnih dejavnosti.

Dejavnosti so bile potekale v sodelovanju z organizacijo MKB-Nederland in sicer glede na potrebe in pripravljenost različnih panog za sodelovanje. Ko je bilo pripravljenih 20 orodij, specifičnih za posamezne dejavnosti, so vključili sindikate. V tem tripartitnem okolju je bilo potem oblikovanih več kot 80 orodij.

Implementacija

Po izdelavi osnovnega orodja, specifičnega za posamezne dejavnosti, so bile leta 2004, so bile v sistem RI&E dodane številne druge funkcije. Sistem trenutno sestavljajo naslednji ključni sestavni deli:

- 172 različnih prilagojenih digitalnih orodij za ocenjevanje tveganja;
- namenska spletna stran (www.rie.nl), na kateri so dostopna vsa orodja RI&E;
- podporna točka RI&E, na kateri gostuje sistem, ki zagotavlja splošno podporo;
- služba za pomoč razvijalcem in končnim uporabnikom;
- sistem potrjevanja orodij za ocenjevanje tveganja, ki ga izvajajo socialni partnerji.

Partnerski pristop
Od začetka so pri razvoju orodij RI&E sodelovali različni partnerji, zlasti Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje ter organizacija malih delodajalcev MKB-NederlandPozneje so pomembno vlogo pri sprejemanju lastništva in razvijanju orodij prevzeli nizozemska zveza sindikatov FNV, druge delavske organizacije in socialni partnerji glede na posamezne dejavnosti.

Podpora z vrha
Čeprav je bil postopek voden predvsem od spodaj navzgor, je imelo ministrstvo pomembno vlogo pri uspehu projekta. Zagotovilo je sredstva, podprlo spremembe upravnih in pravnih postopkov, ki so malim podjetjem olajšala postopek ocenjevanja tveganj, ter znižalo s tem povezane stroške. Ta podpora projektu RI&E, ki je prišla z vrha in je bila prisotna od vsega začetka, je bila bistvena za njegov uspeh.

Učinek orodja RI&E
Uspeh orodja RI&E dokazuje dejstvo, da so številne dejavnosti oblikovale prilagojeno orodje za ocenjevanje tveganja po svojih potrebah. Odkar je bila leta 2003 oblikovana spletna stran RI&E, beležijo skupno 1,6 milijona obiskov. Vsak mesec se s te spletne strani v povprečju prenese približno 5 000 kopij specifičnih orodij RI&E (od januarja 2005, ko je bilo oblikovano prvo orodje RI&E).

Nadaljnje spodbujanje uporabe orodja OiRA
V letih 2009 in 2010 smo bili (na podlagi nizozemskega orodja RI&E) priča razvoju in preskušanju orodja OiRA pod vodstvom usmerjevalnega odbora, ki ga je ustanovila EU-OSHA s predstavniki Evropske komisije, Evropske konfederacije sindikatov (ETUC), Združenja delodajalcev Business Europe, Evropskega združenja obrti malih in srednje velikih podjetij (UEAPME), nacionalnih vlad in zainteresiranih strani z Nizozemske.
Sedaj imajo evropske države priložnost, da izkoristijo tehnične dosežke Nizozemcev in EU-OSHA, kar je izjemna priložnost.

Sodelovanje v projektu OiRA
Uresničitev projekta OiRA je odvisna od izpolnitve zavez na najvišji ravni. Orodje OiRA bo s stalno podporo in vključenostjo oblikovalcev politike, vlad in socialnih partnerjev zadovoljilo potrebo po praktičnih orodjih za enostavnejšo izvedbo ocenjevanja tveganja v mikro in malih podjetjih ter izboljšalo varnost in zdravje delavcev v vsej Evropi.

Viri: https://osha.europa.eu/

9 Delodajalski pogled za varno in zdravo delo: vrednote za katere si bomo prizadevali

Igor Antauer, generalni sekretar ZDOPS

Varno in zdravo delo sta ena od predpogojev za večjo produktivnost in konkurenčnost delodajalcev. Hkrati pomeni zdrav in varen delavec osnovo za izpolnjevanje pričakovanih rezultatov na delovnem mestu. Slovenija se sicer ponaša z izredno visokim procentom ocen tveganja, ki pa se v praksi izkazujejo kot dokument, ki je posledica formalnih zahtev zakona in je običajno dokument, ki ga ne poznata niti delodajalec niti delavec, kaj šele da bi ukrepe za varno in zdravo delo uporabljala pri vsakodnevnem delu. Pri mikro in malih podjetjih je zadeva še toliko bolj opazna, saj v obrti in podjetništvu, obrtniki in podjetniki poleg tega, da opravljajo precej nevarnih del, doživljajo povprečno več nezgod pri delu, kot v srednjih in velikih podjetjih. Zato je več razlogov. Na prvem mestu prav gotovo, da niti delodajalci niti pri njih zaposleni delavci niso ustrezno ozaveščeni, da izvajanje ukrepov za varno in zdravo delo pomenijo bistveno boljše ekonomske rezultate za delodajalce na eni strani, na drugi strani pa večjo socialno varnost za delavce, njihovo večjo konkurenčnost v podjetju, kakor tudi na širšem trgu dela.

Pri tem so zelo pomembne nekatere ugotovitve, ki so jih pokazale evropske raziskave pa tudi prakse v različnih državah. Delodajalci, ki dosledno in dnevno izvajajo ukrepe za varno in zdravo delo, dosegajo višjo produktivnost, kvaliteto, profit, stalnost in zadovoljstvo potrošnika. Ugotovljeno je, da se 1 evro vložen v varno in zdravo delo povrne v znesku 3 do 4 evrov. Zato je delodajalcem v njihovem lastnem interesu, da trajno in kontinuirano izvajajo ukrepe za varno in zdravo delo.

Zagotavljanje varnega in zdravega dela je po vseh zakonskih dokumentih in priporočilih obveznost delodajalca, pa vendar to ni mogoče, če delavci ne sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju aktivnosti za varno in zdravo delo. Za izvedbo teh aktivnosti je pomembno imeti pred očmi naslednja dejstva in sicer: da delavci ne razmišljajo enako kot delodajalci, da si delavci in delodajalci ne delijo vedno istih ciljev, da je tisto kar je pričakovano s strani menagementa mogoče skrivnost za delavce in da imajo delavci več zaupanja v njihove lastne odločitve, kot v delodajalčeve. Narobe bi bilo, da bi delodajalci prejšnjih dejstev ne upoštevali in ne bi svojih ukrepov, predlogov in aktivnosti načrtovali in izvajali tako, da bi se izognili oviram, ki izhajajo iz prejšnjih trditev. Zato je zelo pomembno, da delodajalec in delavci skupaj načrtujejo in izvajajo ukrepe za varno in zdravo delo, pri čemer bi morala biti toleranca do izvajanja ukrepov za varno in zdravo delo »nulta«. Za vse to pa je potrebno stalno sodelovanje med delavci in delodajalci,

seveda ob vodilni vlogi delodajalca in produktivnem sodelovanju delavcev. Tak primer bi lahko bil sodelovanje pri izdelavi ocene tveganja z interaktivnim orodjem OiRA.

V preteklosti se je izkazalo, da so dokumenti, načrtovanje in izvajanje aktivnosti za varno in zdravo delo vse preveč nerazumljivi, sofisticirani, odtujeni in zaradi vsega tega neuporabni v vsakdanji praksi. Stroka se je v preteklosti odtujila od uporabnikov, podobno je z medicino dela, večina zunanjih strokovnjakov, ki so najeti zato da pripravijo ustrezne dokumente ali ocene, ne poznajo niti razmere v podjetjih za katere izdelujejo ocene tveganja oziroma ocenjujejo zdravstveno stanje zaposlenih.

Vse te ugotovitve nam kažejo, da bo potrebno delati mnogo več:

- na splošnem ozaveščanju o pomenu varnosti in zdravja pri delu (začenši od vrtcev, osnovnih šol, pa do srednjih strokovnih šol, kakor tudi fakultet, ki izobražujejo bodoče menagerje in druge vodje);
- na ozaveščanju delodajalcev, da ni glavna nevarnost zanje Inšpektorat za delo in kazen, ki bi jo lahko predpisal, ampak zmanjšanje produktivnosti kvalitete dobička in zadovoljstva strank, če ne bodo upoštevali in izvajali ukrepov za varno in zdravo delo v svojem podjetju;
- ozaveščanje zaposlenih, da vsaka nezgoda ali bolezen, ki nastane na delovnem mestu ali izven njega zmanjša takemu delavcu prihodke, zmanjša mu tudi zaposlitvene možnosti in s tem tudi ekonomski in socialni položaj. Brez aktivnega sodelovanja zaposlenih pri izvajanju ukrepov za varno in zdravo delo, ne bo zadovoljstva niti pri delavcu, niti delodajalcu.
- Varno in zdravo delo mora biti v interesu delodajalcev, delavcev in tudi države. Ne glede na to, da na tem področju ni čisto jasne ločnice med ministrstvom pristojnim za delo, ministrstvom pristojnim za zdravje in Inšpektoratom za delo je nujno potrebno, da se bistveno več dela na uporabniku razumljivi promociji zdravja, da so dokumenti pisani tako, da jih bo razumel tudi najbolj preprost človek in da bo država poskrbela za več preventivnih in promocijskih aktivnosti, ki morajo teči preko celega leta in ne samo v kakšnem tednu ali mesecu za varno in zdravo delo. Inšpektorat za delo, pa bi moral še več delati na preventivi in opozarjanju na napake in manj groziti s kaznimi, saj to ni prava pot ozaveščanja. Družba bo morala nameniti bistveno več denarja za ozaveščanje in promocijo splošnega zdravja, kakor tudi zdravja in varnosti povezanega z delovnim mestom. Po našem mnenju bi bilo nujno v proces ozaveščanja in promocije vključiti tudi ministrstvo pristojno za izobraževanje. Izobraževalni proces omogoča, da se vsi pomembni deležniki bolj seznanimo s pomenom varnega in zdravega dela za družbo, kot celoto, delodajalce, kakor tudi delavce.

10 Sindikalni pogled na varno in zdravo delo: vrednote za katerimi stojimo

Ana Čermelj, Sindikat obrti in podjetništva Slovenije

Dobrih razlogov, ki pričajo o pomembnosti zavedanja, skrbi in izvajanja ukrepov za varnost in zdravje ljudi v delovnem procesu, je veliko. Govorimo o humanitarnih razlogih, gospodarskih razlogih in ne nazadnje tudi zakonodajno - pravnih razlogih. Če govorimo o prvih, torej humanitarnih, brez slabe vesti postavimo človeka na prvo mesto. Potegnimo kratko paralelo z ustavnopravno pravico pozitivnega statusa, ki govori o zdravem življenjskem okolju, ki se tesno prepleta s kvaliteto življenja državljanov in med drugim napotuje na spremembe v proizvodnih procesih, ki bi prispevale k zmanjševanju obremenjevanja okolja, uporabo neškodljivih in razgradljivih kemikalij, ki se kopičijo v živih organizmih, ohranjanje naravnih dobrin, itd. Iz zapisanega veje širši pomen te dane ustavnopravne pravice kot je morda razvidno. Dejstvo je, da zdravega, varnega okolja ne moremo strogo ločevati na individualno – družinsko ter službeno, temveč gre skupen prostor bivanja in delovanja. Govorimo o holističnem gledanju na življenje. In prav tako mora biti gledanje na varnost in zdravje pri delu, v povezavi z zdravim okoljem ter pristnimi medčloveškimi odnosi. Z vidika poslovno gospodarskih razlogov je preprečevanje poškodb na delovnem mestu, odsotnost bolezni s posledično zmanjšanimi stroški zdravljenja tista pomembna komponenta, ki daje bistveno konkurenčno prednost podjetju, s tem pa je omogočena trdna socialna varnost zaposlenega. V zadnjih letih je prav to zavedanje pridobilo na veljavi. Z zakonskega vidika je pomembno, da delodajalec oceni tveganja na delovnem mestu, s katerim ovrednoti tveganja za varnost in zdravje svojih zaposlenih, predvidi kaj lahko povzroči poškodbe, ali je mogoče nevarnost odpraviti in sprejeti preventivne varnostne ukrepe. Delavec pa ima pravico in dolžnost do varnega in zdravega delovnega mesta in okolja, spoštovati in izvajati mora ukrepe za zagotavljanje ZVD ter uporabljati predpisana sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo, skladno z njihovim namenom.

V sklopu projekta ProZDRAV, ki ga je finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, je Sindikat obrti in podjetništva Slovenije organiziral različne delavnice in posvete (tradicionalni Žužkovi dnevi, obisk delavcev na 47. MOS Celje, 5. delavnic oz. usposabljanj) na temo »Promocija zdravja na delovnem mestu«, »Predstavitev orodij OiRA«, na katerih je bilo več kot 250 slušateljev, kar pomeni, da se tako kot štiri petine Evropejcev, tudi SOPS, njegovi člani in širše, strinjamo z mnenjem, da je trdno zdravje bistveno za kakovostno življenje ter da smo se pripravljeni angažirati

za boljšo družbeno osveščenost glede zdravega in varnega življenja ter opravljanja dela. Nesporno dejstvo je, da so marsikatere bolezni sodobnega časa, kot so na primer sladkorna bolezen, kardio-vaskularne bolezni ter rak, vzrok nepravilnega, nezdravega življenjskega sloga, slabih prehranjevalnih navad v povezavi s slabo kvaliteto pridelane (in uvožene) hrane, nezadostne telesne aktivnosti, itd. Največja tegoba in skrb vzbujajoč vzrok težav pa je zagotovo stres. Širjenje spoznanja, da lahko največ naredimo prav sami, je bila tista rdeča nit predstavljenih tem, ki je bila vseskozi visoko na prioritetni listi vsebin Sindikata obrti in podjetništva.

Ko govorimo o promociji zdravja na delovnem mestu, imamo v mislih skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe (širše tudi države) za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Na kakšen način doseči izboljšanje organizacije dela? Na primer z zagotavljanjem možnosti vseživljenjskega učenja. Kakšen odnos do izobraževanja ima podjetje je odvisno od tega, ali gleda na izobraževanje kot na investicijo ali zgolj strošek, torej ima možnost dvojne funkcije. Ne moremo pa spregledati dejstva, da je prav izobraževanje tisto, ki povečuje življenjski nivo posameznika, viša produktivnost podjetja – s tem pa tudi narodni dohodek in družbeno bogastvo. Z vlaganjem v razvoj človeških virov si podjetje omogoča rast, pri tem pa ne moremo reči da gre za strošek podjetja, temveč za osrednji strateški vir. Druga možnost je uvedba gibljivega – fleksibilnega delovnega časa, ki je bila že toliko krat predlagana…pa vendar prezrta.

Kako izboljšati delovno okolje? S spodbudami, s sodelovanjem. Organizacija, podjetje bo v svojem delovanju odlično takrat, ko bodo zaposleni delovali po svojih najboljših močeh, z občutkom pripadnosti organizaciji, z željo po doseganju skupnega cilja. Za razvoj posameznika je odločilno, da pozna svoje sposobnosti, svoje prednosti, pomanjkljivosti. Na osebni razvoj posameznika ne vplivajo samo osebni dejavniki, kot so znanje, osebne karakteristike, motivacija in izkušnje, temveč tudi organizacijski, odločanje, delovni rezultat ter družbeni dejavniki. Družina, vzgojno – izobraževalna funkcija družbe, država. Prav pri slednji, torej na družbeno funkcijski ravni, je potrebno začeti graditi trdne temelje, ki bodo predstavljali zdravo jedro razvoja in smotrnega načrtovanja, zavedanja in izvajanja ukrepov za varnost in zdravje. Aktivnosti, kot so ponudba zdrave in raznolike prehrane v menzah podjetij, ponudba programov telesne vadbe (urejeno v Švici), z zagotavljanjem koles za vožnjo na krajših razdaljah znotraj velikega delovnega območja (Lek Mengeš), vse to so aktivnosti, katere lahko uvedemo danes, brez večjih finančnih obremenitev. Nikakor ne gre zanemariti še ene človeške komponente, tesno povezane z zdravjem, torej osebnostnega razvoja, na primer nudenje pomoči pri odvajanju od kajenja, ponudba tečajev za pridobitev kompetenc (tečaj za promotorja zdravja, ki ga izvaja UKC Ljubljana).

Ključ rešitve je preprost. Odgovor je v sodelovanju. Sodelovanju med zaposlenimi, torej sodelavci, med zaposlenimi in delodajalci, v družinskem krogu, in širše. Vsekakor drži, da je življenjski slog stvar vsakega posameznika in da nihče ne more nikomur vsiljevati svojih mnenj, načina funkcioniranja, vrednot, itd., vendar moramo vzeti v obzir sledeče – pravica posameznika se konča, kjer se začne pravica drugega. Torej, s svojim ravnanjem ni dopustno povzročati škode drugim, zato je skrb za zdravje in

varnost na delovnem mestu, v prometu in splošno-družbeno, enoten pojem. Izkazovati je potrebno visoke standarde varnosti in kulture, upoštevajoč svoje dostojanstvo in izkazovati primerno solidarnost in spoštovanje do sočloveka.
Vedno je čas za nov začetek!

O projektu ProZDRAV

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije ter Sindikat obrti in podjetništva Slovenije smo pripravili in izvedli projekt ProZDRAV »S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest«. Projekt je na podlagi javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, izvedba pa je potekala od septembra 2013 do oktobra 2014.

Vsebina in aktivnosti so bile usmerjene v preventivo in povečanje ozaveščenosti glede pomena zdravih in varnih delovnih mest ter izdelavi treh slovenskih spletnih interaktivnih orodij OiRA za izdelavo ocene tveganja delovnega mesta v mikro in malih podjetjih (za frizersko in mizarsko dejavnost ter cestni transport), katerih uporaba je enostavna in brezplačna. Vodilo je bilo, da preventiva na področju zdravja in varnosti na delovnem mestu pokaže svoj največji učinek na dolgi rok in sicer tako z vidika delavca, delodajalca kot tudi t.i. zdravstvene blagajne.

Izhajali smo iz dejstva, da sektor obrti v Sloveniji zaposluje nekaj več kot 137.000 oseb (cca. 33% zaposlenih v realnem gospodarstvu) v več kot 51.000 obrtnih obratih s povprečjem 2,7 zaposlene osebe. Zaradi svoje majhnosti in majhne ekonomske moči si obrtni obrati ne morejo privoščiti zaposlenih specialistov na področju varnosti in zdravja pri delu, zato najemajo za to področje zunanje sodelavce, ki jim pripravljajo dokumentacijo v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Posledica tega je relativno veliko število nezgod pri delu, kakor tudi boleznim, ki so povezane z delom. Nizka je tudi ozaveščenost glede splošnega zdravja tako pri nosilcih obrti, kakor pri njihovih zaposlenih.

Glede na zgoraj opisano stanje, je bil namen projekta usmerjen v povečanje ozaveščenosti o pomenu varnosti in zdravja pri delu, ki ne bo usmerjen samo v izpolnjevanje formalnih pogojev za opravljanje dejavnosti (izjava o varnosti z oceno tveganja, ki jo običajno napiše zunanji izvajalec in se ne ponotranji niti pri nosilcu obrti, niti pri njem zaposlenih), marveč predvsem v spoznavanje konkurenčne koristnosti ravnanja v smeri večjega zdravja in varnosti zaposlenih.
Tako nosilcem obrti, kakor pri njih zaposlenih, smo z ozaveščanjem, usposabljanjem in ustvarjanjem pomagal in orodij lahko doprinesli k izboljšanju delovnih pogojev za večjo varnost.

Cilji projekta so bili zato usmerjeni v

1. Izboljšanje organizacije dela in varnosti pri delu za zmanjševanje zdravstvenih in varnostnih rizikov s ciljem zmanjšanja obolevnosti in nezgod pri delu z ozaveščanjem glede pomembnosti zdravega in varnega dela, ki ga izvedejo z medsebojnim sodelovanjem med delodajalci in delavci.
2. Preprečevanje tveganj in s tem izboljšanje preventivne varnosti in zdravja pri opravljanju dela z razvojem interaktivnega spletnega orodja OiRA.
3. Uvajanje projektnih ugotovitev za izboljšanje delovnih pogojev, bolj k zdravju usmerjene organizacije dela, zmanjševanju vzrokov bolezni povezanih z delom in poškodb s ciljnim ozaveščanjem delodajalcev in delavcev, z uporabo dobrih praks iz domovine in tujine.
4. Umestiti zdravje in varnost pri delu kot eno temeljnih tem, ki morajo potekati v široki razpravi tako med delodajalci in delavci kot med širšo javnostjo, kot pomembno priložnost večanja konkurenčnosti celotne družbe.

Izvedenih je bilo 19 informativnih dogodkov (usposabljanj) za končne uporabnike, t.j. delavce in delodajalce, kot tudi za pripravljavce politik in ukrepov. Na nekaterih dogodkih so sodelovali tudi strokovnjaki iz tujine, saj se da iz praks drugih EU držav veliko naučiti. Okrepili smo tudi sodelovanje z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) ter Ministrstvom RS za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki sta skrbnika orodja OiRA.

Ozaveščenost o zdravih in varnih delovnih mestih smo spodbujali tudi med (bodočimi delavci ali delodajalci) študenti in sicer z natečajem za diplomska ali magistrska dela, ki bi obravnavala vsebine izovacij, izboljšav in dobrih praks povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, varnostno kulturo, ergonomijo, delovnim okoljem in ali ocenami tveganj. Drugi natečaj pa je bil naslovljen na četrte in pete razrede slovenskih osnovnih šol, kjer smo spodbujali pripravo skupinskega likovnega izdelka razreda, ki obravnava ali prikazuje tematiko varnosti in zdravja pri delu ali pa varnostno kulturo, varno in zdravo delovno okolje.

Poleg zloženk, treh OiRa orodij in zbornika, smo pripravili še naslednje brezplačne publikacije:

- Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju; priporočila delodajalcem, vodjem in ostalim zaposlenim;
- Promocija zdravja - priročnik z osnovnimi informacijami in nasveti za zdravo življenje;
- Stres na delovnem mestu; Ergonomija; Prehrana;
- Vodnik po spletnem orodju OiRA.

Gradiva in druge vsebine so dosegljive na www.prozdrav.si

Predstavitev ZDOPS in SOPS

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ (ZDOPS)

Leta 1994 je bilo ustanovljeno združenje OGISTTA, ki je združevalo delodajalce obrti, gostinstva, intelektualnih storitev, turizma, trgovine in avtoprevozništva. V letu 1997 se je preimenovalo v Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, leta 2008 pa v Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenje GIZ, na kratko poimenovan kot ZDOPS.

ZDOPS je organizirano kot prostovoljno in neprofitno gospodarsko interesno združenje, ki zastopa interese obrtnikov, malih in srednjih podjetnikov v socialnem dialogu tako z državo kot s sindikati. ZDOPS je pogodbena stranka v kolektivnem dogovarjanju s strani obrtnih, malih in srednjih podjetnikov - delodajalcev. ZDOPS je na delodajalski strani pravni naslednik najstarejše kolektivne pogodbe nastale po II. svetovni vojni, ki se danes imenuje 'Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo' in zagotavlja kontinuiteto bipartitnega socialnega dogovarjanja že več kot 40 let.

Področja delovanja:

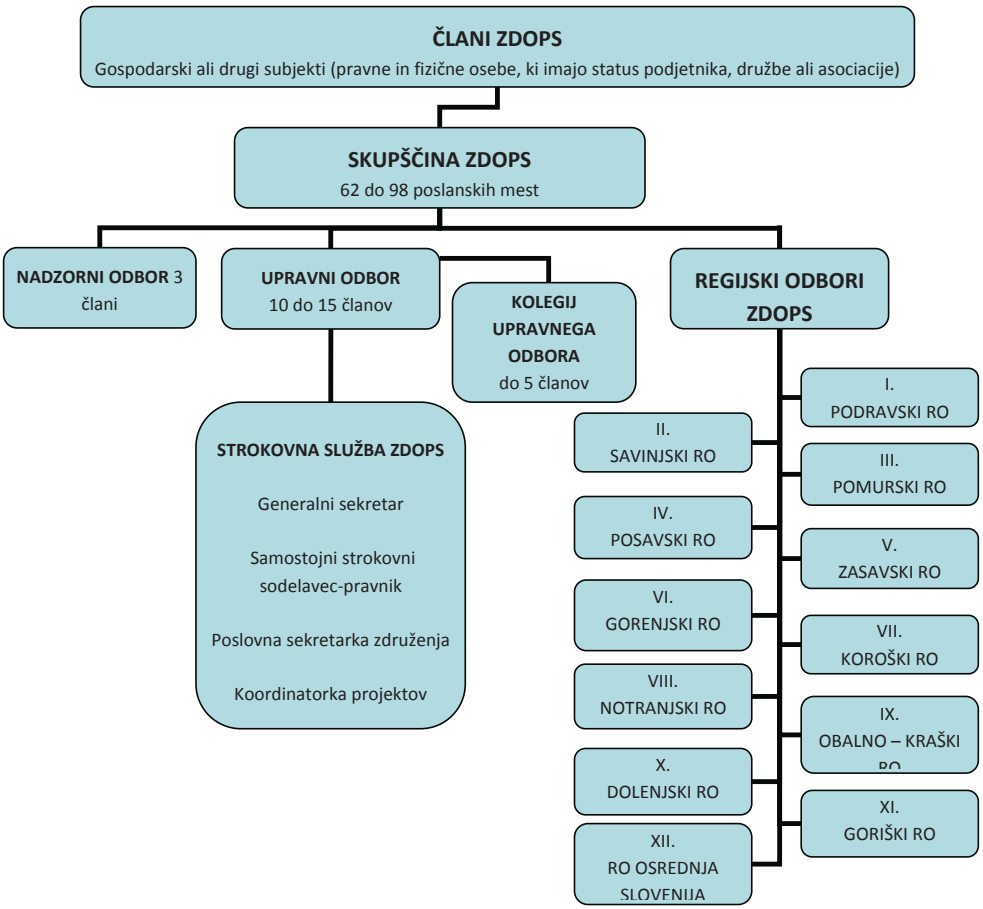
- ❖ sodelujemo pri pripravi delovno pravne zakonodaje (delovna razmerja, urejanje trga dela, kolektivne pogodbe, podzakonski predpisi);
- ❖ področje zaposlovanja tujcev, socialnega varstva (pokojninski sistem, zdravstveno zavarovanje, sistema zavarovanja za primer brezposelnosti in drugih socialnih transferov), varnosti in zdravja pri delu, trgu dela;
- ❖ Izobraževanja in dogodki za delodajalce;
- ❖ (mednarodni) projekti financirani iz Evropskega socialnega sklada in drugih evropskih programov.

Sodelujemo v naslednjih organih:

- ❖ Ekonomsko socialni svet (ESS),
- ❖ Državni svet Republike Slovenije
- ❖ Nacionalna mreža RS za sodelovanje z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu,
- ❖ Svet za varnost in zdravje pri delu,
- ❖ Skupščina Zavoda RS za zdravstveno zavarovanje,
- ❖ Svet Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- ❖ Odbor sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja
- ❖ Ad hoc delovnih in strokovnih skupinah imenovanih s strani ESS ali ministrstva

Sodelovanje v mednarodnih oz. evropskih organih:

- Evropski ekonomski socialni odbor (EESC),
- Svetovalni odbor Evropske komisije za varnost in zdravje pri delu in njihovih delovnih telesih,
- Svetovalni odbor Evropske komisije za prost pretok delavcev,
- Svetovalni odbor Evropske komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti delavcev migrantov,
- Odbor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu in njenih delovnih telesih,
- Odbor Eurofound (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev),
- na zasedanjih ILO (Mednarodna organizacija dela).



Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ
Celovška cesta 71, p.p. 2350, SI-1000 Ljubljana
tel.: 01 583 0572 faks: 01 583 0805 e-pošta: info@zdops.si www.zdops.si

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (SOPS)

Sindikat obrti si je v svoji 64. let bogati zgodovini neprekinjenega obstoja in delovanja prizadeval, da bi bila delo in kapital v družbi nekako v uravnoteženem položaju, položaju, ki daje dovolj prostora razvoju obrti in podjetništva, hkrati pa tudi za socialno, delovno-pravno stabilnost zaposlenih v obrti in podjetništvu ter zdravemu in varnemu opravljanju dela. Vse te zaveze se kažejo tudi v naši še ne tako dolgo nazaj sprejeti novi Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo. SOPS se ves čas zavzema za širši delovno-pravni, kulturno-socialni in družbeni dialog, ki išče načine balansiranja med nasprotji ter vneto upošteva dejavnike, ki niso dovolj ustrezno osmišljeni ali upoštevani ter jih je zato potrebno vpeljati v ustroj družbe, ožje, organizacij. S tem je omogočen razvoj lastne organizacije in sledenje družbeno-razvojno-podjetniškim tendencam časa in hkrati potrebam sindikalnega članstva, v dobršnem delu pa tudi vseh zaposlenih v obrti in malem podjetništvu.

Danes lahko rečemo, da je naše sodelovanje prežeto z zanesljivostjo in verodostojnostjo kar se odraža v uravnoteženosti zastopanja delodajalskih in delavskih interesov v obrtništvu in podjetništvu. Dobri social-partnerski odnosi z Združenjem delodajalcev obrti in podjetništva Slovenije in Obrtno – podjetniško zbornico Slovenije se zrcalijo skozi 43. letno obdobje urejanja delovnih razmerij s Kolektivno pogodbo za zaposlene pri obrtnikih in podjetnikih. Enako dober odnos vzdržujemo tudi s Podjetniško – trgovsko zbornico pri Gospodarski zbornici Slovenije, s katero preko kolektivne pogodbe že 23. let urejamo delovna razmerja za zaposlene v podjetjih drobnega gospodarstva.

Z obema kolektivnima pogodbama so urejena delovna razmerja za preko 135.000 zaposlenih v mikro, malih in srednjih podjetjih. Iz navedenega je razvidna dolga in bogata tradicija socialnega partnerstva in sklepanja kolektivnih pogodb, saj imamo skupaj z obema obrtniškima delodajalskima organizacijama še iz časa prejšnje skupne države, prav na teh področjih najdaljši staž. Naša skupna širina in uspešnost delovanja se kaže tudi v uveljavitvi razširjene veljavnosti Kolektivne pogodbe obrti in podjetništva, ki smo jo pred kratkim objavili v Uradnem listu RS, štev.: 59/2014.

Sodobna družba in z njo socialni partnerji, se soočamo z izzivi, kako doseči družbeno kohezijo edinosti v naši različnosti, torej pluralizmu. Odgovor bi bil, predvsem s pravo mero. Pravo, zdravorazumsko mero zahtev in pričakovanj, ki si jih socialni partnerji v luči vsak svojega poslanstva, izmenjujemo. Za pravo mero socialnega pluralizma, dialoga in zaznave potreb družbe in članstva organizacij, je potrebno odgovorno in strokovno delo ter iskreno prizadevanje, navsezadnje tudi zaupanje in korektni odnosi med delodajalskimi in sindikalnimi organizacijami.

Naša različna poslanstva mnogi razumejo kot nekakšno stalno potrebo po konfliktnosti, vendar se oboji, tako SOPS kot ZDOPS, že dolgo zavedamo in vemo, da gre v socialnem dialogu in težnji po varnejših in zdravih delovnih mestih, za bogato dodano vrednost in pri ključnih vprašanjih kot je zdravje, za relativno enotno stališče.

Malenkost več kot leto dni trajajoč projekt je hitro minil, saj smo ga dodobra delovno izkoristili. Če omenim zgolj nekaj aktivnosti, katerih nosilec je bil sindikat obrti: Projektnim vsebinam smo v septembru letošnjega leta, v Ljubljani namenili izvedbo 32. tradicionalnega strokovnega posveta delavcev obrti in podjetništva – poimenovanega Žužkovi dnevi, kjer je bilo prisotnih 40 udeležencev. Na posvetu smo se dotaknili vprašanj zdravega delovnega okolja, vrednot, dobrega počutja zaposlenih, varnosti in navsezadnje kulturnega udejstvovanja posameznika, kot tiste duhovne note, ki prinaša duševno blagostanje in miselno spočitost. Prav tako smo izvedli 5 območnih usposabljanj delavcev, na temo varnost in zdravje pri delu, kjer smo 119 udeležencem obširneje predstavili prisotnost stresa na delovnem mestu in kako se z njim spopasti, pomen ergonomije in delovnega okolja, ravnanja s človeškimi viri, varstva pri delu, itd. Organizirali smo tudi obisk delavcev na 47. MOS Celje, na temo predstavitev orodij OiRA, kjer je bilo prisotnih več kot 110 ljudi, prav tako pa smo se udeležili študijskih obiskov v Kölnu in den Haag-u.

Stara modrost uči, da preteklost poučuje o vsem, celo o bodočnosti. Vemo, da je zdravje neponovljiva dobrina, ki jo je potrebno ohranjati. Da bi željo vsakogar po zdravem življenju in lepi, zavidljivi starosti v praksi udejanjili, moramo graditi na spoznanjih in izkušnjah iz preteklosti, kjer smo do sedaj, žal, zgrešeno posvečali več pozornosti kurativi, kot preventivi.

Forma mentis je bila, bo in ostaja skrb za to večno vrednoto,vrednoto zdravja, ki ni samo po sebi umevna, ampak je tudi povezana s podobo čudovitega naravnega okolja, v katerem živimo. To nas zavezuje, da kot posamezniki, družine, različne organizacije,zavodi, združenja in ne nazadnje država, poskrbimo za kvaliteto življenja sedanjih generacij in prihodnjih rodov.

Veseli nas, da smo sodelovali v tem pomemben skupnem projektu, ki ga je podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in upamo, da bo tovrstnih projektnih aktivnosti , za naše skupno dobro, čim več.

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije
Malgajeva 5, SI-1000 Ljubljana
tel.: 08/2052683 faks: 08/2052684 e-pošta: sops@siol.net www.sops.si

ProZDRAV "S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest"
Projekt je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

www.prozdrav.si