

Delo in varnost

Revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

2/2008

Poštšina plačana pri pošti 1102 Ljubljana
Letnik LIII, april 2008, 13,88 eur



Intervju

Mag. Roman Rep,
državni sekretar

Osrednja tema

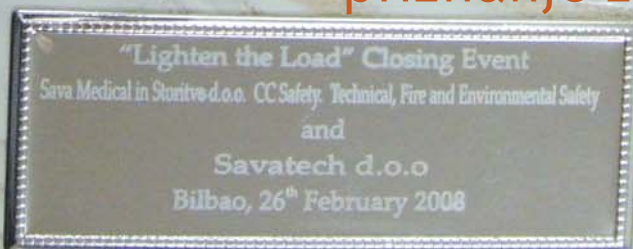
Biološki dejavniki
in varovanje delavcev

Aktualno

Novela Zakona
o delovnih razmerjih

Novice

Družba Savatech prejela
priznanje za dobro prakso



ZVD**PLANET**
GV

v sodelovanju z:

Zbornice varnosti in zdravja
pri delu,
Zveze društev varnostnih
inženirjev in
Združenja medicine dela,
prometa in športa

VIII. mednarodna konferenca

GLOBALNA VARNOST

14. in 15. novembra 2008 na Brdu pri Kranju

**PRISPEVAJTE
K RAZVOJU****GLOBALNE VARNOSTI**

Vljudno vas vabimo k sodelovanju z vašim strokovnim prispevkom za izbrano tematsko področje. **Do 5. maja 2008** pošljite povzetke prispevkov z do 200 besedami in natančnim naslovom na naslov marjan.bilban@zvd.si.

Do 15. maja 2008 vas bomo obvestili o izbiri prispevkov in najkasneje **do 15. septembra 2008** pričakujemo dokončne prispevke. O obliki priprave prispevka vas bomo obvestili takoj po sprejetju povzetka.

Strokovne razprave in diskusije smo razdelili na 13 tematsko zaokroženih sklopov in področij:

1. Ravnanje z invalidnostjo
2. Ravnanje s starostjo
3. Individualna varnost v sistemu globalne varnosti
4. Ocenjevanje delazmožnosti na invalidski komisiji
5. Stres in izgorelost
6. »Mobbing« - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu
7. Ergonomija delovnega okolja
8. Prometna varnost s primeri dobre prakse
9. Strategija varnosti v cestnem prometu
10. Mobilnost starejših udeležencev cestnega prometa
11. Preventiva poškodb pri delu, športu in rekreaciji
12. Ocenjevanje tveganja v delovnem okolju
13. Tehnična varnost

Konferenca je namenjena strokovnjakom tehničnega varstva v delovnem okolju (varnostnim inženirjem, organizatorjem dela), specialistom medicine dela, prometa in športa, strokovnjakom invalidskih in zdravniških komisij, inšpektorjem za delo, okolje, promet ..., družinskim zdravnikom, drugim javnozdravstvenim delavcem in drugi zainteresirani javnosti.

KREDITNE TOČKE

Zdravniška zbornica Slovenije in Zbornica varnosti in zdravja pri delu bo konferenco uvrstila med strokovna srečanja s podelitvijo kreditnih točk za podaljšanje licence zdravnikom specialistom medicine dela, prometa in športa in specialistom javnega zdravja ter strokovnjakom s področja tehnične varnosti pri delu.

Informacije in prijave: Planet GV, Einspielerjeva ulica 6, Ljubljana, telefon: 01/309 44 46, 01/309 44 44, faks.: 01/309 44 45, elektronski naslov: izobrazevanje@planetgv.si, spletni naslov: www.planetgv.si.

Za dodatne informacije se lahko obrnete tudi po telefonu na ZVD Zavoda za varstvo pri delu: 01/ 585 51 02 ali pa na elektronski naslov info@zvd.si.

Izdajatelj:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana
CENTERKONTURA d.o.o.
Parmova 41, 1000 Ljubljana

Založnik:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana
Direktor: Miran Kalčič

Glavni urednik: mag. Milan Srna

Odgovorna urednica in lektorica: Andreja Tasič

Urednik znanstvene priloge: prof. dr. Marjan Bilban

Uredniški odbor: dr. Marjan Bilban, Karl Destovnik,
Miran Kalčič, mag. Milan Srna, Andreja Tasič

Uredništvo in sodelavci:

mag. Nataša Belopavlovič, mag. Ivan Božič,
mag. Borut Brezovar, Janez Fabijan, Jernej Jenko,
Jasmin Petan Malahovsky, dr. Maja Metelko,
Peter Pogačar, asist. Metka Teržan,
mag. Cveto Uršič, Mirko Vošner, Janez Zavrl,
Saša Žebovec, mag. Bojan Žlender

Oblikovanje in tehnično urejanje: Vesna Slabe

Fotografije: arhiv ZVD

Uredništvo in izvedba: CENTERKONTURA d.o.o.

Telefon: (01) 436 44 22

E-pošta: centerkontura@siol.net

Trženje: Jana Konček Cigula

Telefon: (01) 585 51 28

Izhaja dvomesečno

Naklada: 850 izvodov

Tisk: TIPOGRAFIJA d.o.o.

Celovška 25, 1000 Ljubljana

Cena: 13.77 EUR z DDV.

Odpovedni rok je tri (3) mesece s priporočenim pis-
mom. Vsako spremembo naslova sporočajte uredni-
štvu pravočasno.

Povzetki člankov so vključeni v podatkovni zbirki COBISS
in ICONDA.

Revija DELO IN VARNOST je vpisana v razvid medijev, ki ga
vodi Ministrstvo za kulturo RS, pod zaporedno številko 622.
Vse pravice pridržane. Ponatis celote ali posameznih
delov je dovoljen samo s soglasjem izdajatelja.

Fotografija na naslovnici: Foto Savatech

UDK 616.
628.5
331.4
614.8

ISSN 0011-7943

Delo in varnost



Uvodnik

Miran Kalčič

4

Intervju

Jasmin Petan Malahovsky, Andreja Tasič

**- Roman Rep, državni sekretar ministrstva
za javno upravo**

5

Osrednja tema

Milan Srna, Antonija Gabrovšek

**- Biološki dejavniki in varovanje
delavcev pred tveganji**

7

Aktualno

Nataša Belopavlovič

- Novela Zakona o delovnih razmerjih

16

Iz tujih logov

Jasmin Petan Malahovsky

**- Strategija za ravnanje s kostno-mišičnimi
obolenji**

22

- Izboljšanje ergonomije: kanadska izkušnja

26

Novice

Janez Fabijan

**- Družba Savatech prejela evropsko nagrado
za dobro prakso**

30

Miran Pavlič

- Društvo varnostnih inženirjev na Kitajskem

34

Razvoj in znanost

Alan Ninčević

**- Jedrna refleksija kot učinkovita metoda
v fazi priprave strokovnega delavca za varnost
pri delu na kakovostno izvajanje
usposabljanja za varno delo**

38

Janez Drobnič

- Prožnost trga dela v Sloveniji

45

Napovedi

- Prihodnji dogodki

51

Zakonodaja

- Novosti iz Uradnega lista RS

53

Spoštovani bralke in bralci,

ne dvomim, da niste že na prvi pogled opazili, da je tokratna številka revije Delo in varnost pred vami v nekoliko drugačni preobleki in vsebini. Dejstvo je, da se vse spreminja, in tudi izdajatelj na ZVD Zavodu za varstvo pri delu smo zaznali, da je treba pri naši skupni reviji uveljaviti nekatere spremembe. Za nov pristop, ki pa ne posega v kontinuiteto revije in njene temeljne vsebine, smo se odločili, čeprav se je tako likovno kakor vsebinsko revija v zadnjih letih že spremenila. Vendar pa smo se pri analiziranju revije osredotočili predvsem na možnosti, ki obstajajo, da bi bila postopoma še boljša in bolj privlačna, pri čemer pa ne bi izgubila svojega temeljnega poslanstva, ki je zlasti v promoviranju varnosti in zdravja pri delu ter njeni uporabnosti v praksi izvajanja le-tega. Spremembe uvajamo tako, da upoštevamo vsa spoznanja o pomembnosti in edinstvenosti revije v slovenskem prostoru, ki že od leta 1955 kot edini časopis te vrste pri nas prevzema važno naloge stalnega obveščevalca o vprašanih varnosti pri delu. Revija je namreč že na začetku postala glasilo za vprašanja organizacije dela, varnosti pri delu in psihologije dela, da bi pozneje v njeno vsebino vključili tudi vprašanja zdravstvenega in tehničnega varstva pri delu.

K izdelavi analize oziroma oblikovanju predlogov za izboljšanje smo povabili družbo Centerkontura, ki ima dolgoletne izkušnje na področju izdajateljstva tovrstnih publikacij, in se odločili, da revijo odslej izdajamo v soizdajateljstvu z njimi. V družbi Centerkontura bodo sicer opravljali uredniško in lektorsko delo ter tehnično uredili in pripravljali revijo za izdajo.

Prenovili smo tudi ekipo, ki oblikuje in skrbi za revijo, kar si lahko sami ogledate v kolofonu. Z novimi sodelavci je v celoti upoštevana stroka s področja delovnega prava, varstva in zdravja pri delu ter socialne varnosti.

V naslednjih številkah bomo dodali kakšno novo rubriko, povezano z varnostjo pri delu. Poleg tega bomo uvedli rubriko v obliki nasvetov, kamor boste lahko poslali vprašanja glede zakonodaje, pravic ..., nanje pa vam bodo odgovorili strokovnjaki iz različnih strok. Prav tako bo pomembna tudi rubrika, v kateri bomo obveščali bralce o dobrih tujih praksah ali strokovnih pogledih s področja varnosti in zdrav-

ja pri delu. Naša pomembna usmeritev pa je, da želimo revijo vsebinsko razširili na celoto delovnega prava in socialne varnosti, lahko bi rekli varnosti nasploh, katere pomemben del je tudi varnost in zdravje pri delu.

V tokratni številki vam je na voljo veliko zanimivega branja. V intervjuju nam mag. Roman Rep, sekretar ministrstva za javno upravo, podaja kar nekaj pomembnih sporočil in pogledov. Razširitev na področje delovnega prava smo zagotovili tako, da nam mag. Nataša Belopavlovič predstavlja novosti, ki jih je prinesla novela Zakona o delovnih razmerjih. Bralci se bodo lahko v rubriki Iz tujih logov seznanili, kako se drugod lotevajo težav s kostno-mišičnimi obolenji delavcev.

Osrednja tema revije je namenjena varovanju delavcev pri tveganjih izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu. Spremljamo tudi delovanje društev varnostnih inženirjev, in sicer nam predsednik Društva varnostnih inženirjev Ljubljana mag. Miran Pavlič poroča o strokovnem potovanju na Kitajsko. Ne smemo pa pozabiti na primere dobre prakse, pri čemer g. Janez Fabijan, direktor KC Varstva v kranjski Savi, opisuje, kako je družba kot prva iz Slovenije dobila evropsko priznanje za dobro prakso 2007. Iskrene čestitke v mojem imenu, imenu mojih sodelavcev in, če dovolite, tudi v imenu naših bralk in bralcev.

Priloga Razvoj in znanost tokrat obsega prispevka dveh avtorjev. Prvi avtor je mag. Alan Ninčević - Jedrna refleksija kot učinkovita metoda v fazi priprave strokovnega delavca za varnost pri delu na kakovostno izvajanje usposabljanja za varno delo. Drugi avtor je bivši minister in sedanji poslanec državnega zbora mag. Janez Drobnič, ki v prispevku obravnava vplive prožnosti trga dela na brezposelnost.

Drage bralke in bralci, upam, da vam bo revija Delo in varnost všeč in da jo boste z največjim veseljem vzeli v roke in prebirali. Želimo si, da bi revija dejansko postala naše skupno, če pa bodo v prihodnje le možnosti, tudi mesečno branje. In seveda, postanite aktivni sodelavci pri oblikovanju in vsebini revije.

*Miran Kalčič, univ. dipl. pravnik,
direktor ZVD Zavoda za varstvo pri delu d. d.*

Mag. Roman Rep, državni sekretar ministrstva za javno upravo

Mag. Roman Rep je rojen leta 1970 v Mariazellu v Avstriji. Po končani srednji šoli se je leta 1990 zaposlil v Organih za notranje zadeve, kjer je po končanem šolanju na Visoki šoli za notranje zadeve opravljal različne naloge. Med drugim je bil poveljnik Letalske policijske enote, namestnik generalnega direktorja policije in vodja kabineta ministra za notranje zadeve. Vodil je tudi koordinacijsko skupino za pripravo slovenske policije na vstop v EU, delovno skupino za izvedbo projektov za financiranje schengenske meje in bil namestnik vodje delovne skupine za koordinacijo izvajanja schengenskega izvedbenega načrta. Ob delu se je ves čas strokovno izpopolnjeval, tako doma kot tudi v tujini. Diplomiral je na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, kjer je opravil tudi magistrski študij iz ustavnega prava.

AVTORICI:

*Jasmin Petan Malahovsky
Andreja Tasič*



Kako ocenjujete skrb za varnost in zdravje pri delu v javni upravi?

V javni upravi je za to zelo dobro poskrbljeno. Vsi javni resorji spoštujejo Zakon o varnosti in zdravju pri delu in vse podzakonske predpise, ki so s tega področja. V javni upravi je zelo dobro poskrbljeno za preventivni pregled, uslužbenci se tudi udeležujejo izobraževanj s tega področja. Veliko pozornosti posvečamo zaščitnim sredstvom na tistih delovnih mestih, kjer se to zahteva, prav tako imamo v resorjih strokovnjake, ki skrbijo, da vse

poteka, kot zakon zahteva. Veliko skrb pa namenjamo tudi izjavi o varnosti, ki jo imajo prav vsi resorji in organi. Kjer je izpostavljenost nevarnosti večja, recimo na MNZ, konkretno na policiji, ministrstvu za obrambo, pa je skrb za varnost in zdravje pri delu še bolj izražena. Na teh področjih izvajamo veliko dodatnih izobraževanj, nekatera kritična področja pa imamo tudi nezgodno zavarovana. Skratka, varnost in zdravje pri delu sta izjemno pomembna in tega se v javni upravi zelo dobro zavedamo.



Je v javni upravi dovolj dobro poskrbljeno za ranljive skupine delavcev (invalidi, nosečnice ...)?

Absolutno! Omeniti moramo, da imamo Zakon o javnih uslužbcih kot sistemski zakon. V 148. členu predpisuje zavezo, da te občutljive kategorije ljudi nikakor ni možno premestiti bodisi v času bolezni in nosečnosti, starševskih dopustov. Prav tako imamo v podzakonskih aktih jasno opredeljeno, kako se uredi sistematizacija za rizične skupine, na katere moramo biti posebno pozorni. Jasno je opredeljeno, katerih nalog ne sme opravljati ženska oz. mladina, kako je z nalogami, ki jih opravljajo invalidi, ne nazadnje pa za ves javni sektor velja Zakon o delovnih razmerjih z vsemi določbami. Tega se v javnem sektorju zelo dobro zavedamo in striktno sledimo tem določbam. Lahko pa rečem, da smo v javnem sektorju naredili še korak več, sploh ko govorimo o državni upravi in ministrstvih. Vlada je oktobra sprejela še dodatne sklepe, kjer je zavezala vse organe v javni upravi, da morajo letno omogočiti pripravištvu najmanj 16 invalidom srednje, višje, visokošolske ali univerzitetne izobrazbe, prav tako morajo omogočiti opravljanje praktičnega usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami. To nalogo smo si po-

razdelili vsi organi državne uprave, se pravi med ministrstvi, tako da je ta zaveza nadvse resna. Povrhu vsega pa je naš namen, da je servis, ki ga nudimo državljanom, prilagojen tudi ljudem s posebnimi potrebami. V mislih imam državni portal kot vstopno okno e-javne uprave, kjer posebno pozornost namenjamo tudi slabovidnim. Tudi tej kategoriji poskušamo zagotoviti čim več storitev. Zaključujemo s projektom nabave tiskalnikov za slepe, tako da se bo dalo kmalu vse akte, ki jih izdajajo ministrstva, natisniti v braillovi pisavi. Prav tako bomo letos odprli še poseben dodatni portal za ljudi s posebnimi potrebami in za starejše občane, kjer bodo prav posebne vsebine za te kategorije še dodatno opredeljene.

Doslej ste na ministrstvu za javno upravo uvedli precej pomembnih novosti. Bi lahko izpostavili tiste, ki se zdijo najbolj pomembne vam in posledično za delo javne uprave?

Osnovno poslanstvo ministrstva za javno upravo, ki je najmlajše ministrstvo - ustanovljeno je bilo z začetkom mandata sedanje vlade 2004. leta -, je na eni strani približati storitve javne uprave državljanom, na drugi pa odpravljati vse nepotrebne birokratske ovire, s katerimi se srečujemo tako državljani kot gospodarstvo. Ravno danes (četrtek, 10. aprila) je vlada sprejela poročilo o odpravljenih administrativnih ovirah za leto 2007. Izjemno pozornost posvečamo prav razvoju e-uprave, kajti e-upravo uporabljamo kot orodje za doseg teh ciljev. Če lahko ponudite državljanom neko storitev v e-obliki, po eni strani omogočate, da to lahko stori od

"Postopek za pridobitev invalidskega vozička izgleda približno takole: specialist izda mnenje, ga izda pacientu in ta potem obišče kar nekaj vrat, preden ga neki organ obvesti, kam mora po voziček. Torej potuje od specialista do lečečega zdravnika in do pooblaščenice organizacije - birokracija pacienta sprehaja od vrat do vrat. To je nesprejemljivo. Pripravljen imamo ukrep, kjer od ministrstva za zdravje zahtevamo, da bo postopek naslednji. Če splošni zdravnik ugotovi, da pacient potrebuje voziček, je njegova naloga, da izpelje vse, kar je potrebno. Pacienta pa se potem samo obvesti, kje ta voziček dvigne. Vse ostalo je stvar administracije in države. Osnovno načelo je: v državni upravi naj potujejo med seboj podatki, ne pa državljani! In še ti podatki naj potujejo v e-obliki!"

doma, hkrati pa je to tudi isto orodje, ki ga uporabi naš uslužbenec, ki vodi postopke na konkretni upravni enoti oz. kakšni drugi izpostavi. Naslednji zelo pomemben segment je seveda celoten uslužbenški sistem; težimo k temu, da smo sodobna javna uprava, ne nazadnje smo se na področju razvitosti e-uprave v treh letih prebili iz evropskega povprečja na drugo mesto v Evropi. In to je izjemen dosežek. Ko govorimo o uslužbenškem sistemu, v ospredje postavljamo njegovo fleksibilnost, ko pa govorimo o fleksibilnosti, pa imamo v mislih tudi ustrezno plačilo za opravljeno delo. Tukaj pa se že dotaknemo naslednjega pomembnega področja, plačne reforme, ki je ravno v zaključni fazi. Ravno v teh mesecih pa se ta velika zgodba počasi zaključuje. Teh izzivov je bilo še kar nekaj; ne nazadnje je ministrstvo za javno upravo vzpo-

“Naše osnovno načelo je: v državni upravi naj potujejo med seboj podatki, ne pa državljani! In še ti podatki naj potujejo v elektronski obliki!”

stavilo tudi kompletno infrastrukturo na južni schengenski meji, in še bi lahko naštevali.

V kolikšni meri pa državljani resnično uporabljamo e-storitve?

Prej sem omenil državni portal kot vstopno točko. Mesečni obisk na tem portalu se giblje od 800.000 do milijon obiskovalcev. Sicer pa na državnem portalu danes ponujamo več kot 200 celovitih e-storitev. To pomeni, da na njem začnete postopek in ga tudi zaključite. Se pravi, oddate e-vlogo, spremljate reševanje svoje vloge, dobite odločitev v e-obliki na svoj računalnik in plačate tudi potrebne dajatve v e-obliki. Omenil bi še projekt VEM, vse na enem mestu, pri čemer je najbolj pomembno, da nudi celovito storitev. Če boste naredili primerjavo, boste ugotovili, da lahko v nekaterih evropskih državah prav tako ustanovite firmo v nekaj urah, govorimo o primerih, kjer ima organ že pripravljena imena podjetij, in vi si enega izberete. Pri nas je ta zadeva narejena bistveno kompleksnejše. Z enkratnim obiskom točke VEM, bodisi elektronsko ali fizično, opravite vse, kar boste potrebovali, da bo ta firma jutri nemoteno delovala. Se pravi, ne samo da dobite ime firme, ampak uredite vse, kar se veže s poslovanjem z davčno upravo, odprete transakcijski račun, uredite socialno in pokojninsko zavarovanje; skratka, uredite vse, kar potrebujete za svoje ožje družinske člane. Da bo projekt še bolj zanimiv tudi za evropski prostor, smo februarja na največji konferenci s področja e-uprave, ki se je dogajala pri nas na

Brdu, predstavili projekt VEM v takšni obliki, da je podjetje možno registrirati tudi iz tujine. Torej lahko storitve ponudimo tudi državljanom EU. Kar nekaj držav, ki imajo že razvite storitve na tem nivoju, kot jih nudimo pri nas, in imajo urejena digitalna potrdila, bi lahko svojim državljanom omogočile registracijo podjetja tudi v Sloveniji. Seveda se danes to dejansko še ne izvaja, ker je treba urediti še določene pravne rešitve na nivoju EU, toda tehnično je to že izvedljivo in je to eden prvih primerov interoperabilnosti v evropskem prostoru.

Kakšno mnenje imate o predsedovanju Slovenije EU?

Predsedovanje EU je izjemno zahteven projekt. Mislim, da se ga je Slovenija lotila zelo dobro, rezultati na polovici predsedovanja so pozitivni in spodbudni. Pričakujem, da ga bomo v tem ritmu tudi zaključili. Kar se tiče področja, ki ga sam pokrivam, lahko rečem, da

smo zelo zadovoljni z rezultati, ki smo jih dosegli. Poleg že prej omenjene konference na Brdu februarja letos se bo v sklopu celega predsedovanja na področju, ki ga pokriva ministrstvo za javno upravo, odvilo 16 različnih aktivnosti. Sicer pa je treba poudariti, da smo zelo dejavni na področju odprave administrativnih ovir. Veliko aktivnosti na tem področju teče tudi v okviru EU. Evropski svet je lansko leto potrdil akcijski program Evropske komisije za zmanjševanje administrativnih bremen, ki izhajajo iz prava EU, vključujoč cilj zmanjšanja administrativnih bremen za 25 odstotkov na 13 prednostnih področjih. In naše ministrstvo igra tu zelo pomembno vlogo. Rezultati so vidni: če pogledamo poročilo o realizaciji Programa za odpravo administrativnih ovir za leto 2007, lahko ugotovimo, da smo z realizacijo Programa za odpravo administrativnih ovir za leti 2006 in 2007 privarčevali gospodarstvu in državljanom približno 250 milijonov evrov.

Kako do sedaj ocenjujete mandat vašega ministrstva?

Kar se tiče ocene ministrstva, šteje samo ena ocena, in sicer tista, ki nam jo dajejo državljanke in državljani. Po teh ocenah in odzivih je ministrstvo za javno upravo na zelo visokem mestu in tudi po priljubljenosti ministra lahko ugotovimo, da je naš resor v vrhu, česar smo zelo veseli. Zavedati pa se moramo, da je to rezultat trdega dela vseh uslužbencev, ki delajo v naši hiši, in to, kar počnejo, počnejo z dušo. Če ne bi bilo tako, tudi teh rezultatov ne bi bilo.



Biološki dejavniki in varovanje delavcev pred tveganji

Biološke dejavnike najdemo v različnih dejavnostih in se ne zavedamo vedno tveganja, ki ga predstavljajo. Mednje spadajo bakterije, virusi, plesni in paraziti. Evropska zakonodaja želi zmanjšati tveganja za zdravje zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom na delovnih mestih.

AVTORJA:

mag. Milan Srna (Predstojnik CSNV ZVD Zavod za varstvo pri delu)

Antonija Gabrovšek, dipl. sanit. inž. (Trzin, Za hribom 2, 1236 Trzin)

Seznam bioloških dejavnikov zagotavlja indikacije o možnih alergijah in toksičnih učinkih. Predlagani ukrepi vključujejo kategorije za obvladovanje bioloških dejavnikov pri laboratorijskem delu in v industrijskih procesih.

Zakonodaja določa tudi zahtevo za prijavljanje določenih dejavnosti pristojnim organom. Delodajalci morajo voditi evidence o izpostavljenosti in zdravstvenem nadzoru delavcev, pri katerih obstaja verjetnost, da so izpostavljeni določenim biološkim dejavnikom. Delavcem mora biti omogočen dostop do teh podatkov.

To so minimalne zahteve, ki so bile prenesene v nacionalno zakonodajo. Nekatere države članice so vpeljale kodekse in smernice za varno ravnanje z biološkimi dejavniki, vključno z nekaterimi izbranimi dejavnostmi in poklici.

Ena največjih nastajajočih bioloških tveganj so tveganja na delovnih mestih, ki so povezana z globalnimi epidemijami.

Celo v 21. stoletju smo soočeni z nastajanjem novih patogenih mikroorganizmov, kot so npr. SARS (severe acute respiratory syndrome), ptičja gripa in bolezni, ki se lahko ponovno pojavijo: prionske bolezni (bolezen norih

krav), kolera in rumena mrzlica.

Ko se patogeni organizmi širijo, se lahko glede na današnjo hitrost potovanja, obsega prometa, transporta in trgovine nova epidemija po celem svetu razširi v nekaj urah.

Poznan je primer okužbe s SARS-om na Nizozemskem, kjer se je 89 zaposlenih delavcev okužilo pri delu s perutnino. Okužili so se z virusom A/H7N7. Druga okužba se je zgodila pri raztovarjanju mednarodnih kontejnerjev. Zaposleni so zboleli za vročico dengue (Dengue fever). Prenašalci infekcije so komarji, ki so bili prineseni skupaj s tovorom.

Delavcem, ki delajo na perutninskih farmah, pri predelavi mesa, hladilnih in zamrzovalnih napravah, grozi nevarnost virusa ptičje gripe. To so le nekateri primeri, ki pokažejo, kako lahko infekcije zajamejo ves svet delovne sile.

Delavci, izpostavljeni največjemu tveganju, so:

- delavci, ki so v kontaktu z aerosoli, prahom ali površinami, ki so kontaminirane z izločki,
- delavci, zaposleni pri trgovini z živino, pri razmnoževanju živali in klavnicah,
- delavci, ki so v stiku z okuženimi živimi ali mrtvimi živalmi,
- delavci pri čiščenju in dezinfekciji okuženih delovnih prostorov,
- delavci, zaposleni na veterinarskih postajah, v raziskovalnih laboratorijih, delavci na mejnih prehodih, v živalskih vrtovih in trgovinah z malimi živalmi.

Naslednja skupina, ki je izpostavljena, so delavci, zaposleni v mednarodni trgovini, letalsko



Evropski raziskovalci proučujejo viruse ptičje gripe, da bi razvili novo cepivo.

Vir: European Agency for Safety and Health at Work - Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie, Italija

osebje in potniki, zdravstveni delavci, novinarji ter zaposleni na vojnih področjih, mirovnih in humanitarnih operacijah. Prav tako pa je visoko rizično delo osebja v bolnicah, ki so izpostavljeni okuženim bolnikom.

Praktična navodila, kako zaščititi delavce pred tveganji proti infekcijam, ki ogrožajo ves svet, so za nekatere bolezni že na voljo. Okuženi delavci lahko razširijo bolezen med ostale prebivalce in na ta način povzročijo pandemijo. Prisotnost institucij za varnost in zdravje mora biti takojšnja. Sodelovanje različnih institucij je nujno, vključno z javnim zdravstvom, varnostjo pri delu, zdravjem živali, varnostjo hrane in varstvom okolja. Poznanih je kar nekaj dejstev, ki povečujejo možnost epidemije, vključno z odpornimi mikroorganizmi, globalizacijo transporta, mednarodne

trgovine, kmetijstva, proizvodnje hrane.

Kljub temu pa je težko predvideti prihodnje epidemije. Ves čas so nujni sistematičen nadzor, preventiva in kontrola glede pojava novih možnih epidemij in pandemij.

Naslednje predvideno tveganje, ki prav tako ilustrira dobro sodelovanje med posameznimi strokami, je nadzor nad pojavljanjem odpornih mikroorganizmov. Od njihovega odkritja v 20. stoletju so ti mikroorganizmi zmanjšali možnosti delovanja antibiotikov in tako povečali možnost infekcij. Prednost uporabe antibiotikov se je tako zmanjšala, saj odporni mikroorganizmi delajo težave že po vsem svetu. Vzrok pa je največkrat prevelika uporaba in zloraba antibiotikov.

Odporni mikroorganizmi so se razširili že po vsem svetu.

Ogrožajo delavce, ki pri svojem delu pridejo v stik z živalmi na veterinarskih postajah in pri živinoreji, pri predelavi hrane, delavce, ki delajo v zdravstvu in bolnišnicah. Tako imamo proti methicilinu odporen staphylococcus aureus (MRSA). Značilno za te mikroorganizme je prav to, da se pojavijo in povzročajo infekcije ravno zato, ker so odporni. Brez njih se posamezne bolezni ne bi pojavile, zdravljenja pa bi bila uspešnejša. Da preprečimo obseg infekcij in tveganja za delavce, moramo izboljšati delovne razmere, redno in uspešno čistiti inventar, uporabljati varne instrumente, pravilno uporabljati instrumente, ustrezno ravnati z okuženimi odpadki, zaposleni pa si morajo redno in dosledno umivati roke. Priporoča se večji nadzor nad uporabo antibiotikov. Poleg tega je EU že prepovedala

široko uporabo antibiotikov v namen pospeševanja rasti živali. Antibiotiki so bili prisotni v živalski krmi. Problem se je pojavil leta 2006. Neizogibno pa je, da se bodo novi odporni mikroorganizmi pojavljali vedno znova. Izziv je, da jih čim hitreje odkrijemo in identificiramo. Čim hitreje moramo najti vzrok in mesto nastanka ter določiti učinkovito preprečevanje in širjenje. Prav tu je zelo pomembno nujno sodelovanje pri načinu raziskovanja. Mednarodni dogovori med posameznimi študijami so običajni, morajo pa se prilagoditi lokalnim zahtevam. Problemi v posameznih državah članicah so različni. Za zdravljenje iste bolezni se uporabljajo različni antibiotiki, in je tako odpornost mikroorganizmov na posamezne antibiotike različna.

Ocena tveganja

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu⁴ v skladu z Direktivo 2000/54/ES⁵ določa minimalne zahteve za zagotavljanje varnosti in varovanje zdravja delavcev pred tveganji, ki so posledica ali so lahko posledica vpliva bioloških dejavnikov pri delu. Določa tudi ukrepe za preprečevanje takih tveganj.

Po tem pravilniku oziroma direktivi je treba za vsako dejavnost, pri kateri obstaja tveganje za



izpostavljenost biološkim dejavnikom, določiti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti delavcev. Namen je, da se oceni tveganje in določi ukrepe, ki jih je treba sprejeti.

V primeru, da delavec opravlja dejavnost, pri kateri je izpostavljen več skupinam bioloških dejavnikov, se tveganje oceni na podlagi nevarnosti, ki jo predstavljajo vsi prisotni nevarni biološki dejavniki. Oceno tveganja je treba obnavljati redno in pri vsaki spremembi razmer, ki lahko vpliva na stopnjo izpostavljenosti. Pri oceni tveganja je treba upoštevati:

- a) razvrstitev bioloških dejavnikov, ki so ali so lahko nevarni za zdravje;
- b) priporočila pristojnega organa⁶, v katerih je navedeno, da je treba določen biološki dejavnik nadzorovati, da bi se zavarovalo

zdravje delavcev, kadar so ali so lahko zaradi svojega dela izpostavljeni takemu biološkemu dejavniku;

c) bolezni, ki jih delavci lahko dobijo zaradi svojega dela;

d) bolezni, ki se ugotovijo pri delavcu, pojav bolezni pa je neposredno povezan z delom tega delavca;

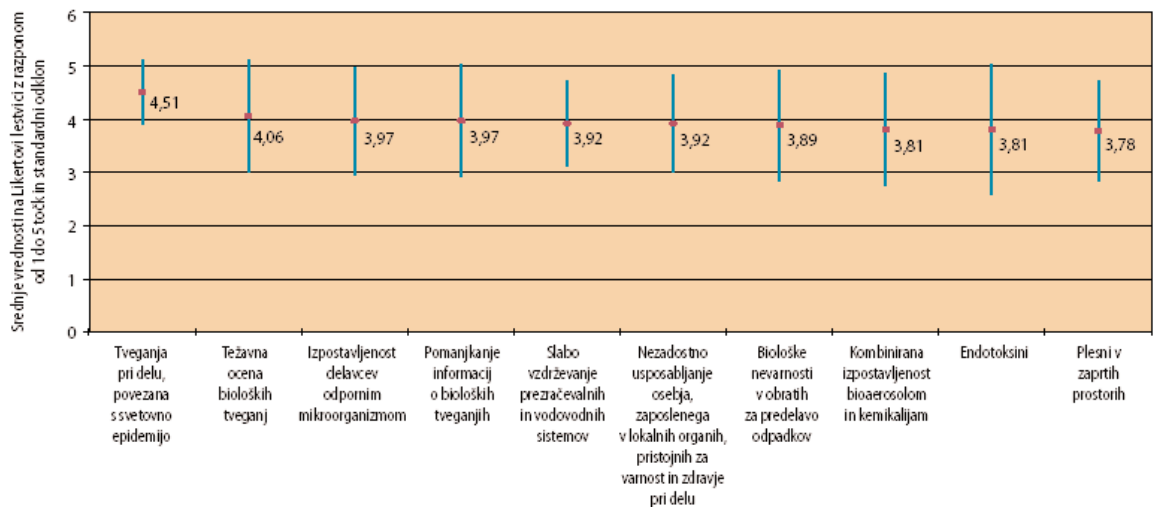
e) možne alergene ali toksične vplive ter mutagene in/ali karcinogene vplive zaradi dela delavcev z biološkimi dejavniki.

Ključ za zmanjšanje tveganja pred biološkimi škodljivostmi je prav gotovo pravilna ocena tveganja. Praktična navodila, kako to storiti in kakšna naj bo preventiva, lahko najdemo v promociji Evropskega tedna varnosti 2003⁷ z naslovom "Nevarne snovi in pazljivo ravnanje z njimi". Namen promocije je bil, da se nevarnosti na delovnih mestih bolj zaveda-

⁴ Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Uradni list RS, št. 4/2002, 39/2005)

⁵ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2000/54/ES z dne 18. septembra 2000 o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (UI RS, št. 262 z dne 17. 10. 2000, str. 21)

⁶ Pristojni organ je organ inšpekcije dela.



Lestvica Likert; Deset najpomembnejših nastajajočih bioloških tveganj, opredeljenih v raziskavi.
Vir: European Agency for Safety and Health at Work

mo, vpeljemo ustrezno preventivo in tako zmanjšamo tveganja pri delu z nevarnimi snovmi, vključno z biološkimi škodljivostmi.

Kako odkriti nastajajoča tveganja⁸

Strategija EU (2002-2006)⁹ je pozvala Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu k ustanovitvi Observatorija tveganj za predvidevanje novih in nastajajočih tveganj. Predvidevanja strokovnjakov so temeljila na rezultatih treh zaporednih raziskav, ki so bile zasnovane na vprašalnikih in uporabi metode Delfi. Po tej metodi so povzetek rezultatov vsakega predhodnega vprašalnika poslali strokovnjakom v nadaljnje vrednotenje, kar se je ponavljalo tako dolgo, dokler ni bilo doseženo soglasje. Za določanje stopnje tveganja je bila uporabljena lestvica Likert s petimi točkami. V preiskavi je sode-

lovalo šestintrideset strokovnjakov iz 20 držav članic in Švice. To so bili strokovnjaki z najmanj petimi leti izkušenj na področju varnosti in zdravja pri delu ter bioloških tveganj.

V razpredelnici je prikazano 10 najbolj pogostih tveganj, ki so bila ugotovljena pri raziskavi.

Izvedba strokovnih poročil

Evropski strokovnjaki so pregledali poslana poročila in znanja strokovnjakov na področju nastajajočih bioloških tveganj s področja varnosti in zdravja pri delu. Da bi dosegli čim večjo soglasnost in uskladili mnenja ter da bi se izognili neznanstvenemu pristopu, so pri raziskavi uporabili metodo Delphi¹⁰.

Metoda Delphi

Metoda Delphi je splošno uporabljena metoda za povečanje števila informacij in znanja za področja, na katerih so bile do

sedaj informacije o dogajanjih nepopolne in negotove.

Metoda Delphi ima kar nekaj različic, vendar vse temeljijo na ponavljajočih se procesih, kjer sta izdelani vsaj dve poročili, rezultati prejšnjih poročil pa so ponovno ocenjeni in ovrednoteni.

Obravnava zagotavlja, da se strokovnjaki zavedajo drugačnega gledanja drugih strokovnjakov na isto problematiko in imajo tako možnost, da pregledajo oziroma primerjajo svojo prvo oceno z naslednjimi. Istočasno pa metoda omejuje možnost, da bi bil posameznik podvržen pritisku drugih skupin, kar lahko vodi do tega, da posameznik ne bi upal podati svojega osebnega mnenja in bi bili rezultati tako izkrivljeni in nepravilni.

Prvo raziskovalno poročilo

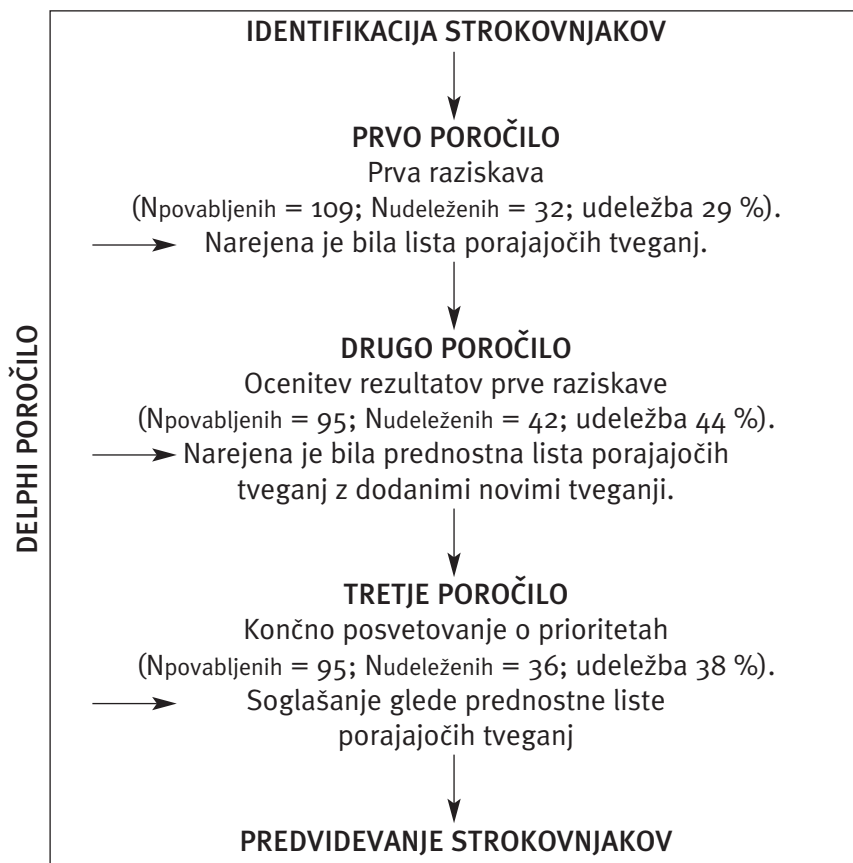
Prvo raziskovalno poročilo je bilo izdelano leta 2004 in naj bi identificiralo neznana področja v

⁷ <http://ew2003.osha.europa.eu/about/>

⁸ Expert forecast on emerging biological risks related to occupational safety and health (OSH) European Agency for Safety and Health at Work FACTS 68

⁹ "Prilagajanje spremembam pri delu in v družbi: nova strategija Skupnosti o varnosti in zdravju pri delu 2002-2006", COM(2002) 118 konč.

¹⁰ Cuhls, K., 'Technikvorausschau in Japan - Ein Rückblick auf 30 Jahre Delphi-Expertenbefragungen', Technik, Wirtschaft und Politik, Vol. 29. Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI), Physica, Heidelberg, 1998



Postopek po metodi Delphi

Vir: European Agency for Safety and Health at Work

zvezi s porajajočimi tveganji. Vprašalnik je bil sestavljen tako, da so bile odprte različne opcije in so bile v pomoč strokovnjakom, da so lahko formulirali svoje mnenje za novo tveganje na področju varnosti in zdravja pri delu za dobo 10 let.

Strokovnjaki so lahko izbirali med elektronsko ali papirno verzijo izpolnjevanja vprašalnikov.

Odgovori, ki so temeljili na podlagi vseh vrnjenih vprašalnikov, so bili zasnovani tako, da jih je bilo možno razdeliti v 4 kategorije.

a) snovi - specifična biološka tveganja;

b) biološka tveganja, povezana z delovnim mestom ali specifičnim delovnim procesom (tveganje, povezano z recikliranjem in roko- vanjem z odpadki, tveganje v zdravstveni dejavnosti ter servisi, laboratoriji in raziskovalne dejav-

nosti, prehrabena industrija in poljedelske dejavnosti);

c) tveganja, ki so posledica tveganj zaradi ustaljene prakse pri vodenju gospodarskih panog;

d) biološki dejavniki na področju varnosti in zdravja pri delu, ki so povezani s socialnimi in okoljskimi pojavi.

Drugo raziskovalno poročilo

Drugo raziskovalno poročilo je bilo izdelano leta 2005. Bilo je ovrednoteno in dopolnjeno z rezultati prvega poročila. Vprašalniki so bili izdelani tako, da so okvirno vsebovali že izvlečke prve raziskave in ponovno obravnavali posamezne predmete v podrobnostih.

Udeleženci so lahko tako primerjali razmerje med prvo in drugo raziskavo ter posameznimi postavkami neodvisno med

posamezniki za 5 točk. Primerjalna lestvica je bila določena med "izrazita nepovezava rezultatov z biološkim tveganjem" do "nedoločene povezave" in nato do "izrazitega strinjanja, da je rezultat porajajoče tveganje".

Strokovnjaki so lahko dodali na seznam tudi nova tveganja.

Tretje raziskovalno poročilo

Tretje raziskovalno poročilo je zajemalo zadnji pregled rezultatov, ki so bili narejeni s soglasjem udeležencev in združeni v skupno mnenje. Izdelano je bilo leta 2005.

Tretje poročilo je bilo tako strjeno v neprimerljivo lestvico postopkov, pri čemer so udeleženci določili in ovrednotili vsak rezultat neodvisno drug od drugega. Primerjalna skala je obsegala 5 točk in jim je bila dana že v drugi raziskavi.

Katera so najpogostejše nastajajoča biološka tveganja

Dva izmed najbolj zaskrbljujočih problemov - tveganje za varnost in zdravje pri delu, povezano z globalno epidemijo, in tveganje zaradi odpornih mikroorganizmov na delovnem mestu - kažeta, kako pomembno je, da biološka tveganja obravnavamo globalno in v sodelovanju s posameznimi strokami, kot so varnost in zdravje pri delu, javno zdravstvo, zdravstveno varstvo živali, varstvo okolja in varnost živil.

Odporni mikroorganizmi

Z razvojem antibiotikov se je nevarnost nalezljivih bolezni



Delo z ostrimi rezili v zdravstvenih organizacijah



Sortiranje in recikliranje odpadkov

zmanjšala. Ta dosežek pa je ogrožen zaradi širjenja odpornih mikroorganizmov po vsem svetu. Ugotovljeno je bilo, da je največji vzrok temu pojavu prevelika in napačna uporaba antibiotikov v zdravstvu in živiloreji.

Zdravstveni delavci so izpostavljeni tveganju zaradi pojava mikroorganizmov, kot je proti metilicinu odporen staphylococcus aureus (MRSA), in vrsti tuberkuloze, ki je izjemno odporna proti zdravilom (XDR-TB). Odporni mikroorganizmi tako pomenijo veliko tveganje za delavce, zaposlene v zdravstvu, kot za delavce, ki delajo z živalmi.

Slaba ocena tveganj

To je drugi najpomembnejši problem, ugotovljen v raziskavi. Kljub zakonski obveznosti ocenjevanja bioloških tveganj, ki je določen s predpisi, so znanje in informacije o bioloških nevarnostih še vedno razmeroma skromni. V praksi je zelo težko narediti temeljito oceno biološkega tveganja. Treba je razviti boljše metode za merjenje in ocenjevanje izpostavljenosti biološkim

dejavnikom ter določiti zanesljiva razmerja med posamezno izpostavljenostjo in učinkom.

Na tem področju pa obstaja zelo pomanjkljiva obveščenost delavcev v zvezi z nezadostnim usposabljanjem delavcev o varnosti in zdravju pri delu.

Predelava odpadkov

Do večjih izpostavljenosti prihaja v novih dejavnostih, kot je predelava odpadkov. Ta dejavnost zaposluje čedalje več delavcev. Zakonodaja s tega področja ureja predvsem problematiko varstva okolja in ne obravnava v zadostni meri problemov, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu. Glavne zdravstvene težave, opažene pri delavcih v tej dejavnosti, povzročajo bioaerosoli, ki vsebujejo različne po zraku prenosljive mikroorganizme, vključno s plesnijo in endotoksini, ter tudi hlapne organske spojine (VOC). Zdravstvene težave obsegajo vnetja zgornjih dihalnih poti in pljučne bolezni, sindrom zastrupitve z organskim prahom (ODTS), težave s prebavili, aler-

gične reakcije, kožne bolezni ter draženje oči in sluznice. Ravnanje z medicinskimi odpadki in ostrimi predmeti lahko vodi do drugih vrst okužb, kot npr. hepatitisa in okužbe z virusom imunske pomanjkljivosti (HIV).

Kakovost zraka v zaprtih prostorih

Do podobnih vrst izpostavljenosti prihaja tudi na delovnih mestih, kot so pisarne in drugi zaprti prostori. Plesni, ki se prenašajo po zraku, so navzoče v vseh notranjih prostorih. Izpostavljenost plesnim lahko povzroči astmo, bolezni zgornjih dihalnih poti, glavobol, gripi podobne simptome, okužbe, alergijske bolezni, draženje nosu, grla, oči in kože ter prispeva k sindromu bolnih stavb. Doslej je bilo odkritih več kot 100.000 vrst plesni. Po vsem svetu pa jih obstaja še veliko več. Po zraku prenosljive plesni so prisotne tudi pri predelavi odpadkov in odpadnih voda, v tovarnah za predelavo bombaža, kmetijstvu ipd. Slabo vzdrževanje vodovodnih in prezračeval-

nih sistemov prav tako povzroča rast in širjenje bioloških dejavnikov v prostorih. Delavci so izpostavljeni tveganju za razvoj legionarske bolezni. Za nekatere simptome delavcev, ki delajo v zaprtih prostorih, se napačno domneva, da jih povzročajo gripa in podobne bolezni. V resnici pa so pogosto posledica bioloških dejavnikov, ki so se razvili v slabo vzdrževanih prezračevalnih sistemih.

Endotoksini

Endotoksini so navzoči v vsakem delovnem okolju, kjer je prisoten organski prah. Navedenemu tveganju so izpostavljeni zaposleni v živinoreji, znanstveniki, ki delajo z glodalci, delavci, zaposleni v predelavi odpadkov in odpadnih voda, ter celo delavci, zaposleni v zaprtih prostorih. Med klinične učinke endotoksinov spadajo povišana telesna temperatura, nalezljive bolezni, akutni toksični



učinki, alergije, sindrom zastrupitve z organskim prahom, kronični bronhitis, astmi podobni sindromi, septični šok, odpoved organov in celo smrt.

Kombinirana izpostavljenost biološkim dejavnikom in kemikalijam

Tveganja, povezana z biološkimi dejavniki, je težko oceniti, še toliko težje pa je oceniti tista tveganja, ki so posledica kombinirane izpostavljenosti biološkim dejavnikom in kemikalijam. Obseg potencialnih učinkov take izpostavljenosti na zdravje je zelo širok, poleg tega pa je težko določiti, katera sestavina kombinirane izpostavljenosti je povzročila posamezni učinek na zdravje.

Zaključek

Predstavljeno poročilo zajema predvidene nevarnosti, ki nastajajo pri nastajajočih bioloških tveganjih, ki so povezana z varnostjo in zdravjem pri delu. Podlaga za zaključke so raziskave strokovnjakov in že obstoječe znanje na posameznih področjih. Agencija je rezultate prav tako predstavila na podlagi predvidevanj strokovnjakov ter na podlagi že znanih rezultatov na področju fizičnih, psihofizičnih, kemičnih in psihosocialnih nevarnosti. Želela je prikazati pravo oziroma najbolj možno realno potencialno nastajajoče tveganje.

Ti rezultati so povezani z ostalimi tveganji na področju varnosti in zdravja pri delu v Evropi in tako izvedene raziskave pomagajo, da bodo naslednje raziskave bolj ciljne in bodo vodile k temeljitej-



šemu in učinkovitemu ukrepanju.

Celotno poročilo "Predvidevanje strokovnjakov o nastajajočih bioloških tveganjih, ki so povezana z varnostjo in zdravjem pri delu", je na voljo na spletni strani: http://riskobservatory.osha.europa.eu/risks/forecasts/biological_risks.

Poročilo Agencije "Predvidevanje strokovnjakov o nastajajočih fizikalnih tveganjih, ki so povezana z varnostjo in zdravjem pri delu", je na voljo na spletni strani: <http://osha.europa.eu/publications/reports/6805478>.

Informacije o delovanju Evropskega observatorija tveganj so objavljene na spletni strani: <http://riskobservatory.osha.europa.eu>.

Viri

- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Uradni list RS, št. 4/2002, 39/2005).

- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2000/54/ES z dne 18. septembra 2000 o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Uradni list RS, št. 262 z dne 17. 10. 2000, str. 21).

- European Agency for Safety and Health at Work FACTS 68

“Biološka tveganja moramo obravnavati globalno in v sodelovanju s posameznimi strokami.”

Expert forecast on emerging biological risks related to occupational safety and health (OSH).

- Prilagajanje spremembam pri delu in v družbi: nova strategija Skupnosti o varnosti in zdravju pri delu 2002-2006, COM (2002) 118 konč.

- Cuhls, K., 'Technikvorausschau in Japan - Ein Rückblick auf 30 Jahre Delphi-Expertenbefragungen', Technik, Wirtschaft und Politik, Vol. 29. Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI), Physica, Heidelberg, 1998.

- European Agency for Safety and Health at Work: Emmanuelle Brun Expert forecast on emerging biological risks related to occupational safety and health Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. ISBN 92-9191-130-5

POVZETEK

Za posledicami izpostavljenosti biološkim nevarnostim na svojih delovnih mestih na svetu vsako leto umre približno 320.000 delavcev, od tega okoli 5000 delavcev v Evropski uniji. V zadnjem desetletju se je zaradi rednega poročanja medijev o bioloških tveganjih, kot so antraks, ki se je širil z bioterrorizmom, SARS in ptičje gripe, sicer izboljšala osveščenost javnosti glede varnosti na delovnem mestu. Toda biološki dejavniki so prisotni povsod in delavci se srečujejo z zelo nevarnimi biološkimi tveganji na mnogih delovnih mestih.

Ocena tveganja je obvezen element evropske zakonodaje, ki je uveljavljena v vseh državah članicah. Ocena tveganja pomeni ugotovitev morebitnih škodljivih dejavnikov, kar omogoča določanje preventivnih ukrepov. Pravilna ocena tveganja je prvi pogoj za uspešno obvladovanje nevarnosti. Delovni procesi včasih vključujejo namerno uporabo bioloških dejavnikov, na primer gojenje mikroorganizmov v laboratoriju ali njihovo uporabo v proizvodnji živil. V takem primeru je dejavnik tveganja znan, mogoče ga je spremljati in preventivne ukrepe prilagoditi tveganjem. Informacije o naravi in vplivih biološkega dejavnika je treba vključiti na seznam nevarnih snovi.

Kadar pa je pojav bioloških dejavnikov nenamerna posledica delovnega procesa, npr. v kmetijstvu, je ocenjevanje tveganj, ki so jim delavci izpostavljeni, precej težavnejše. Ne glede na to pa so za nekatere dejavnosti na voljo informacije o izpostavljenosti in preventivnih ukrepih.

ABSTRACT

About 320 000 workers worldwide die every year of communicable diseases, some 5 000 of them in the European Union. The diseases are contracted at their workplace. In the past 10 years, media coverage has raised public awareness of biological hazards, such as anthrax due to bioterrorist activities, severe acute respiratory syndrome (SARS) and the threat of avian flu. But biological agents are ubiquitous and, in many workplaces, workers face very harmful biological risks.

Risk assessment is a requirement under European legislation enacted in all Member States. Risk assessment means identifying what may cause harm so that preventive measures can be taken. Proper risk assessment is the basis for successful risk management. When a work activity involves the deliberate, intentional use of biological agents, such as cultivating a micro-organism in a microbiological laboratory or using it in food production, the biological agent will be known, can be monitored more easily and prevention measures can be tailored to the risk posed by the organism. Information about the nature and effects of the biological agent used should then be included in the inventory of hazardous substances. When the occurrence of the biological agents is an unintentional consequence of the work, as is often the case in agriculture, the assessment of risks that workers are exposed to, will be more difficult. Nevertheless, for some of the activities involved, information on exposures and protection measures is available.

Novela Zakona o delovnih razmerjih

Čeprav se je v prvi polovici lanskega leta precej govorilo o predvidenih spremembah delovne zakonodaje in so bila v zvezi s tem pogajanja med socialnimi partnerji deležna precejšnje medijske pozornosti, pa je bil sprejem novele Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju ZDR), ki je začela veljati 28. novembra 2007, dokaj neopazen.

AVTORICA:
mag. Nataša Belopavlovič
(Praktika, Zavod za preučevanje delovnih razmerij)

Novela ZDR je po številu členov obsežna, saj presega eno tretjino zakona, vendar pa ni posegla niti v temeljne delovnopravne institucije niti v dotlej zagotovljene pravice in obveznosti strank v delovnem razmerju. Sindikatom je uspelo ohraniti pravice do plačanega odmora, povračil stroškov v zvezi z delom in dodatka za minulo delo, delodajalcem pa zagotoviti nekoliko večjo notranjo prilagodljivost zaposlenih z možnostjo širše opredelitve dela, ki ga je dolžan opravljati delavec po pogodbi o zaposlitvi.

Razloge, ki so narekovali spremembo zakona, lahko glede na cilje, ki jih je zasledoval zakonodajalec, razdelimo na pet sklopov:

- prilagoditev zakona dodatnim zahtevam EU oziroma zahtevam, ki jih narekuje evropska zakonodaja;
 - odprava ključnih pomanjkljivosti in nejasnosti, ki so se pokazale ob petletnem izvajanju zakona;
 - zagotovitev večje notranje prožnosti delovnih razmerij pri delodajalcu in izboljšanje fleksibilnosti na trgu dela ob hkratni socialni varnosti;
 - izboljšanje rešitev, ki naj bi prispevale k učinkovitejšemu izvajanju nadzora (inšpekcijsko nadzorstvo in sodno varstvo);
 - usklajitev z drugimi zakoni.
- Glede na navedene cilje je bilo z novelo ZDR sprejetih pet rešitev.

1. Prilagoditev evropski zakonodaji

- Novosti, povezane z evropsko zakonodajo, najdemo zlasti v splošnih določbah zakona. Tako

je uvodoma naštetih vseh 16 direktiv Sveta EU, ki so v zakonu vsebinsko povzete in v skladu s katerimi se sklepajo pogodbe o zaposlitvi. Gre za direktive z ožjega področja delovnega prava ter za direktive s področja enake obravnave žensk in moških oziroma prepovedi diskriminacije.

- Glede na posebne potrebe v prometni dejavnosti se v zakonu dopušča možnost posebnega urejanja delovnih razmerij mobilnih delavcev v zvezi z delovnim časom. Odstopanje od splošnih pravil dopuščajo tako Direktiva 2003/88/ES o delovnem času kot posebne direktive, ki to področje posebej urejajo za pomorščake, spremljevalno osebje v cestnem prometu ter zaposlene v interoperabilnih čezmejnih storitvah v železniškem sektorju.

- V smislu zahtev, ki jih narekujejo novejšje direktive s področja prepovedi diskriminacije in zagotavljanja enakih možnosti, se je splošna prepoved diskriminacije iskalcev zaposlitve kot tudi že zaposlenih delavcev razširila tudi glede na raso ali etnično poreklo. V skladu z Direktivo 2000/43/ES je izrecno poudarjeno, da ti dve osebni okoliščini sodita med neutemeljene odpovedne razloge. Poleg tega pa je prepoved viktimizacije oziroma povračilnih ukrepov v okviru splošne prepovedi diskriminacije v novelo vnesena na podlagi Direktive 2000/78/ES in 2000/43/ES.

- Upošteva Direktivo 91/383/EGS (direktiva o varnosti in zdravju pri delu delavcev, ki so zaposleni za določen čas ali za začasno opravljanje dela), ki vse-

buje zahtevo, da morajo biti službe za varnost in zdravje pri delu obveščene o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih, se je v delovno zakonodajo ob siceršnji ureditvi v predpisih, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, vnesla dolžnost delodajalca, da obvešča strokovnega delavca oziroma strokovne službe, ki opravljajo strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, o vseh oblikah zaposlovanja oziroma opravljanja dela pri delodajalcu.

- Glede na zahteve Direktive 2001/23/ES (direktiva o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov) prenos podjetja ali dela podjetja sam po sebi ne predstavlja podlage za odpuščanje. Zahteva direktive je v kontekstu ureditve spremembe delodajalca in ureditve zakonitih utemeljenih razlogov za odpoved že razvidna iz veljavnega zakona, glede na že izražene pomisleke pa se z dopolnitvijo zakona to tudi izrecno ureja.

- Zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se je v zakon vključila možnost, da lahko delavci izrazijo svoje interese v zvezi z razporejanjem in da se mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa in poslovanja, o teh željah opredeliti. Dopolnitev je bila predlagana v smislu stimuliranja takega urejanja delovnega časa, ki bo bolj usklajeval poklicno in družinsko življenje, ter sledi obravnavam in predlogom ob spreminjanju



Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

- Določitev obveznosti delodajalca, da na zahtevo inšpekcije za delo posreduje podatke o nočnem delu, je bila potrebna zaradi doslednejše in jasnejše uskladitve z Direktivo 2003/88/ES (direktiva o določenih vidikih organizacije delovnega časa).

- Upoštevanje opozorila Evropske komisije, da je načelo vzajemnosti neupravičeno v smisli zahtev Direktive 96/71/ES (direktiva o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev), je bilo treba v okviru določb, ki urejajo položaj delavcev, ki jih na delo v Republiko Slovenijo napoti tuji delodajalec, črtati načelo vzajemnosti v zvezi z izjemo glede uporabe minimalnih standardov v zvezi s plačo in letnim dopustom, če opravljanje začasnega dela napoteni delavci ni daljše od enega meseca.

2. Odprava pomanjkljivosti in nejasnosti, ki jih je zahtevala praksa

- Večina težav in nejasnosti v zvezi z izvajanjem zakona je bila

povezana z izvedbo odpovedi o zaposlitvi. Zato se precej sprememb in dopolnitev nanaša na postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ter na dopolnitev razlogov za redno in za izredno odpoved.

V postopku pred odpovedjo je urejeno časovno učinkovanje opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, in sicer tako, da je odpoved možna le, če delavec ponovno krši pogodbeno ali druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila. Določen je tudi rok za pripravo na zagovor, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Natančneje je določeno, kdaj delodajalec ni dolžan izvesti zagovora. V primeru, da delavcu vabila oziroma drugega pisanja ni mogoče vročiti na delovnem mestu, je za vročitev pristojen delavcev naslov, naveden v pogodbi o zaposlitvi.

V zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je podana jasnejša terminologija, saj je dosedanja dikcija "resen in utemeljen razlog" napeljevala na zahtevo, da je treba izkazati tako resnost kot

“Delodajalec lahko starejšemu delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu ponudi novo ustrezno zaposlitev, pa je ta ne sprejme.”

utemeljenost za redno odpoved. ZDR sedaj zahteva le utemeljenost razloga, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi in ki ga je treba v odpovedi pisno obrazložiti. V primeru redne odpovedi iz krivdnega razloga se je podaljšal subjektivni rok s 30 na 60 dni, tako da je mogoče odpoved podati v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga. Objektivni rok (šest mesecev od nastanka razloga) pa je ostal enak.

Dosedanji razlogi za redno odpoved (poslovni, nesposobnost, krivdni) so dopolnjeni z novim razlogom ugotovljene nezmožnosti za delo zaradi invalidnosti z upoštevanjem predpisov, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Z novelo zakona je bila nekoliko dopolnjena tudi definicija ustrezne zaposlitve, ki delodajalca ob ponudbi razbremenjuje drugih obveznosti. Za ustrezno zaposlitev se šteje zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katerega je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen v prejšnji pogodbi, ter kraj opravljanja dela, ki ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi ni možna le pri istem, temveč je razširjena tudi na druge delodajalce. Kadar

delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca ali Zavoda ponujena nova ustrezna zaposlitev pri drugem delodajalcu, ki se v pogodbi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih, prvi delodajalec delavcu ni dolžan izplačati odpravnine.

Na pobudo delodajalcev so se nekoliko spremenili tudi odpovedni roki ob redni odpovedi iz poslovnega razloga in iz razloga nesposobnosti. Delno je spremenjeno tudi varstvo starejših delavcev, saj lahko delodajalec starejšemu delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu ponudi novo ustrezno zaposlitev, pa je ta ne sprejme.

V zvezi z izredno odpovedjo je bil podaljšani subjektivni rok za podajo s 15 na 30 dni od ugotovitve razloga za izredno odpoved. Dodana pa sta bila še dva nova razloga za izredno odpoved s strani delodajalca, in sicer pet zaporednih dni neupravičene odsotnosti z dela ter odklonitev prehoda k drugemu delodajalcu ob spremembi delodajalca.

- V skladu z dosedanjimi sodno prakso je bil dopolnjen člen, ki govori o prenehanju pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča. Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovnega razmerja, lahko na

predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 mesečnih plač.

- Nekaj novosti najdemo tudi v delih, ki se nanašajo na sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi ter na spremembo in suspenz pogodbe. Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe lahko predlaga katera koli stranka. Kadar se spremeni naziv delovnega mesta oziroma vrsta del, ki jih delavec opravlja, kraj opravljanja dela, čas trajanja delovnega razmerja ali delovni čas, je treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, saj gre za spremembo bistvenih elementov pogodbe o zaposlitvi. Ob tem moram izpostaviti, da pred novelo ob spremembi kraja opravljanja dela pogodbe ni bilo treba sklepati na novo in da je v tem primeru zadostovala le sprememba pogodbe o zaposlitvi.

Posebej pa je treba izpostaviti, da v primerih, ko je sprememba delovnega časa posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševstvu, ni treba sklepati nove pogodbe.

Suspens pogodbe o zaposlitvi je zadržanje učinkov pogodbe oziroma mirovanje pravic v času, ko delavec začasno preneha opravljati delo. Nekaj takih primerov je



bilo v zakonu izrecno naštetih že doslej (npr. prestajanje zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega ali varstvenega ukrepa do šestih mesecev, obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka ...), druge pa je mogoče določiti s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi. Možnost, da se delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi dogovorita za mirovanje pravic, je v zakonu nova, čeprav se je v praksi že izvajala, saj je pogodba o zaposlitvi dvostranski akt, ki vključuje tudi tovrstno pogodbeno svobodo.

- V zvezi s spremembami, ki izhajajo iz potreb prakse, bi rada opozorila še na novosti, povezane z delovnim časom in dopustom.

Nadure so se z novelo s prejšnjih 180 znižale na 170 ur na leto, če gre za delo, ki ga je delavec dolžan opraviti na podlagi odredbe delodajalca. Po drugi strani pa je možno nadurno delo povečati na 230 ur letno, če bo delavec s tem soglašal. Vendar pa bo treba za vse nadure, ki bodo presegle

170 ur, pridobiti izrecno pisno soglasje delavca.

V zvezi z dopustom je nova določba, da mora delodajalec delavca pisno obvestiti o odmeri dopusta za tekoče koledarsko leto najpozneje do 31. marca. Nova je tudi obvezna izdaja potrdila o izrabi dopusta ob prenehanju delovnega razmerja. To določilo je povezano z določbo o pravici do sorazmernega dela dopusta ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem. V primeru, da delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je namreč vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje delovnega razmerja.

- Glede na dolžino delovnega časa je bila sprejeta večja sorazmernost pravic s krajšim delovnim časom. Tako imajo delavci, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pravico le do sorazmernega dela regresa. To pa ne velja za delavce, katerih delovni čas je skrajšan zaradi uveljavljanja pravic iz zdravstvenega in invalidskega zavarovanja ali iz naslova starševstva.

- Z novelo je razrešeno tudi vprašanje odpravnine ob delni upokojitvi. Delavec, ki se delno starostno upokoji, je upravičen do sorazmernega dela (polovice) odpravnine.

- Na novo je določena tudi plača, ki pripada delavcem na usposabljanju. Delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja. Seveda pa tudi v tem primeru njegova plača ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

3. Večja prožnost

V zvezi z večjo prožnostjo delovnih razmerij so bile dopolnjene zlasti določbe 20. člena (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi), 23. člena (objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela), 29. člena (sestavine pogodbe o zaposlitvi) ter 52. in 53. člen, ki se nanašata na sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

S spremembo določbe, ki določa sestavine pogodbe o zaposlitvi, se je jasneje uredila možnost zaposlitve za delovno mesto oziroma za vrsto dela. Sklepanje pogodbe za vrsto del naj bi po mnenju zakonodajalca zagotovilo večjo notranjo prilagodljivost zaposlitve pri delodajalcu. Za vrsto del se šteje širši sklop sorodnih nalog, za katere se zahtevata enaka stopnja in enaka smer izobrazbe. V sistematizaciji bo za vsako vrsto del treba izdelati opis, v katerem bodo opredeljene glavne naloge, za katere se sklepa pogodba o zaposlitvi. Prav tako bo treba vrsti del prilagoditi oceno tveganja in izjavo o varnosti. Ne nazadnje pa menim, da bo treba temu prilagoditi tudi plačni sistem.

“Za vse nadure, ki presegajo 170 ur, mora delodajalec pridobiti delavčevo pisno soglasje.”



Tako kot doslej bodo morali delodajalci tudi v bodoče prosta delovna mesta objavljati in pri tem določati tako pogoje kot tudi rok za prijavo. Rok za prijavo se je z dosedanjih osmih skrajšal na pet dni. Če delodajalec prosto delo objavi tudi v sredstvih javnega obveščanja, začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi. Že znane izjeme, v skladu s katerimi je možno pogodbo o zaposlitvi skleniti brez javne objave, so dopolnjene tako, da v skladu z novelo objava ni potrebna, tudi če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

Poleg navedenega pa je v zakon znova vpeljana možnost, ki jo je naša zakonodaja v preteklosti že poznala, in sicer da lahko delodajalec v primeru, da noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, sklene pogodbo o zaposlitvi s kandidatom, ki ne izpolnjuje pogojev, vendar le za določen čas do enega leta in le v primeru, da je to potrebno za nemoteno opravljanje dela.

V smislu zagotavljanja večje fleksibilnosti je na željo delodajalcev po novem možno za določen čas sklepati tudi pogodbo o zaposlitvi z vodilnimi delavci, to je delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov in za samostojne kadrovske ali organizacijske odločitve.

Dopolnjena pa je tudi določba, po kateri je ne glede na splošne časovne omejitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas možno pogodbo o zaposlitvi skleniti tudi za obdobje, daljše od dveh let, če

gre za projektno delo. Vendar pa je treba s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določiti, kaj se šteje za projektno delo.

4. Zagotavljanje učinkovitejšega izvajanja zakona in nadzora

Z namenom zagotavljanja učinkovitejšega izvajanja in nadzora nad izvrševanjem zakona je zakonodajalec v določbah o inšpekcijskem nadzorstvu določil širše in jasnejše možnosti ukrepanja inšpektorjev za delo. V istem cilju je predvidel tudi rešitev, da je sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, v katerem posreduje inšpektor za delo in je sklenjen v skladu z zakonom, izvršilni naslov.

V zvezi z urejanjem arbitražnega varstva spremembe sledijo strokovnim ugovorom k veljavni ureditvi glede možnega dogovora med delavcem in delodajalcem o reševanju morebitnega bodočega spora pred arbitražo že v trenutku sklepanja pogodbe o zaposlitvi. Po spremembi je dogovor o reševanju spora pred arbitražo možen v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev s strani delodajalca. Podaljšal se je tudi rok za odločitev arbitraže (s 60 na 90 dni).

Z dopolnitvijo se določa maksimalna odškodnina v primeru sodno ugotovljene nezakonite

odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zaradi učinkovitosti izvedbe denarnega kaznovanja delavca - izvršitve denarne kazni, izrečene v disciplinskem postopku, je bila v primerih ugotovljenih disciplinskih kršitev sprejeta ureditev, da je odločitev delodajalca o izrečeni denarni kazni, zoper katero delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, izvršilni naslov. Upošteva je opozorila na probleme v praksi v zvezi z odškodninsko odgovornostjo in z določanjem škodnih ravnanj delavca oziroma delodajalca, za katera bi bilo možno odmeriti odškodnino v pavšalnem znesku v kolektivni pogodbi, je bila predlagana zakonska poenostavitev uporabe te možnosti.

5. Usklajevanje z drugimi zakoni

S spremembami in dopolnitvami se zagotavlja tudi usklajenost rešitev z drugimi zakoni, zlasti z Zakonom o uvedbi eura v delu, ki se nanaša na globe, Zakonom o obrambi v delu, ki se nanaša na odsotnost z dela zaradi prostovoljne odločitve za opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, Zakonom o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami v delu, ki se nanaša na odsotnost z dela pripadnikov civilne zaščite, ki sklenejo pogodbo o službi v civilni zaščiti, Zakonom o prekrških v delu, ki se nanaša na globe, Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakonu o rehabilitaciji in zaposlitvi invalidov v delu, ki se nanaša na opredelitev pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom.

Mednarodni strokovni posvet varnosti in zdravja pri delu

Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije in Društvo varnostnih inženirjev Gorenjske sta 27. marca 2008 na Bledu organizirala mednarodni posvet varnosti in zdravja pri delu.

Osrednja tema, ki jo je predstavil mag. Borut Brezovar, glavni inšpektor RS za delo, je bila namenjena novostim na področju varnosti in zdravja pri delu ter odgovornosti delodajalca v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter posledice napak. Sledila je predstavitev osebne varovalne opreme za oči in osebna varovalne opreme za varovanje nog. Tematiko je predstavil predstavnik podjetja Uvex iz Nemčije, Artur Wiczorek. Ob koncu pa je Gorazd Sušnik, predstavnik Knauf Insulation, d. d., predstavil dve izjemno zanimivi temi, in sicer Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v utesnjenih prostorih in Sistem varnosti in zdravja pri delu ter ekologije v koncernu Knauf.

V popoldanskem delu pa je sledil še občni zbor članov Društva varnostnih inženirjev Gorenjske. Vodstvo društva je podalo pregled dela v preteklem letu, sledila pa je razrešnica izvršnemu odboru. Na predlog volilne komisije so člani društva izvolili nov izvršni odbor, ki je hkrati tudi Izvršni odbor Območnega odbora Zbornice varnosti in zdravja pri delu. Za novo mandatno obdobje je bil za predsednika DVI Gorenjske ponovno izvoljen Janez Fabijan iz Poslovne skupine Sava.



Strategija za ravnanje s kostno-mišičnimi obolenji v industriji

Številne metode o ocenjevanju tveganosti kostno-mišičnih obolenj so več kot nazorno opisane v literaturah. To vključuje: analizo, pregled ocen, opazovalne metode ter temeljito merjenje procedur.

Vse te metode, na primer zelo znani RULA in OWAS, so v glavnem primarne procedure, ki jih uporabljajo epidemiologi. Zelo malo pa je metod, ki bi imele poleg teorije tudi praktični del. Z rezultati, dobljenimi iz raznih raziskav, se ustvari podoba ali slika o tem, kako delo vpliva na delovno okolje in kako lahko delavci zmanjšajo stopnjo tveganja.

Ta članek predstavlja finančno primerno in učinkovito strategijo v štirih stopnjah, ki preprečuje kostno-mišična obolenja. Tako imenovano strategijo Sobane uporabljajo uslužbenci, izvajalci varnosti in zdravja pri delu ter strokovnjaki. Cilj te strategije je obveščati delavce o delovnem okolju, kjer so kostno-mišične poškodbe prisotne, in spoznati učinkovite preventivne ukrepe. Strategija Sobane temelji na osnovnih načelih: ravni znanja vseh vključenih se dopolnjujejo, uslužbenci igrajo glavno vlogo pri preprečevanju nevarnosti pri

delu, holističen (celosten) pogled na problem in manjša ter srednje velika podjetja morajo imeti učinkovite metode.

1. Ravni znanja vseh vključenih se dopolnjujejo

Znanje o tem, kar se resnično dogaja v delovni situaciji, se zmanjšuje od zaposlenega, ki doživlja delo vsak dan, do strokovnjaka, ki zbira podatke, potrebne za določeno težavo, za katero je bil poklican.

Po drugi strani pa usposobljenost o zdravju, varnosti in ugodju narašča v obratni smeri, od zaposlenih, vodij in direktorjev, ki se ponavadi ne zavedajo prisotnih tveganj, do strokovnjaka, ki je usposobljen za točno določeno področje.

Torej je logično upoštevati, da se dva niza znanj - o delovni situaciji in o načelih zdravja, varnosti in ugodja - dopolnjujeta. Zato je treba organizirati sodelovanje med različnimi strokami, torej med delavci, njihovim vodstvom, delovnimi terapevti, izvajalci varnosti in zdravja ter drugimi strokovnjaki.

2. Uslužbenci igrajo glavno vlogo pri preprečevanju nevarnosti pri delu

Glavni cilj posredovanja organizacij za varnost in zdravje v delovno okolje je obdržati oziroma izboljšati ugodje zaposlenih. Vsak poskus posredovanja je nepomemben, če zaposleni nimajo znanja o nevarnosti v delovnem okolju. Ravno zato morajo izvajalci varnosti in zdravja pri delu



	Metoda 1 Pregled	Metoda 2 Opazovanje	Metoda 3 Analiza	Metoda 4 Strokovna obdelava
Kdaj?	V vseh primerih	Če je problem	Težki primeri	Zapleteni primeri
Kako?	Enostavno opazovanje	Kvalitativno opazovanje	Kvantitativno opazovanje	Specializirane metode
Strošek?	Zelo nizek 10 min	Nizek 2 uri	Povprečen 2 dni	Visok 2 tedna
Od koga?	Vsi uslužbenci v podjetju	Vsi uslužbenci v podjetju	Vsi uslužbenci v podjetju in strokovnjaki	Vsi uslužbenci v podjetju ter strokovnjaki in specialisti
Strokovna obdelava: delo ergonomija	Zelo visoko Majhna	Visoko Povprečna	Povprečno Visoka	Majhno Zelo visoka

V tabeli so prikazane karakteristike štirih metod strategije Sobane.

ter drugi vključeni upoštevati zaposlene kot glavne igralce in ne samo kot objekt, kadar iščejo rešitve problemov.

3. Holističen (celosten) pogled na problem

Zaposleni gledajo na delovno okolje kot na celoto in ne kot na samostojno enoto; delavci se lahko počutijo dobro ali slabo, lahko marajo svojo službo ali pa ne ... Vsi vidiki delovnega okolja so med seboj povezani. To posebej velja pri kostno-mišičnih poškodbah, kjer so študije pokazale, da je slabo delovno okolje razlog mnogih dejavnikov, ki so povezani med seboj. Zato je pomembno, da se upošteva celosten pristop.

4. Manjša in srednje velika podjetja morajo imeti učinkovite metode

Večja podjetja imajo izvajalce za varnost in zdravje ter uspešne svetovalce, ki probleme rešujejo hitro in ponavadi učinkovito. Rezultat tega je majhen odstotek pogostih in nevarnih nesreč.

Več kot 6 odstotkov zaposlenih v zahodnih državah dela v manjših oziroma srednje velikih podjetjih, kjer je manj kot 250 zaposlenih. Varnost in zdravje pri delu sta zato spremenljiva pri manjših podjetjih. Učinkovitost preventivnih metod je manjša v manjših in srednje velikih podjetjih, ker so njihove sposobnosti mnogokrat finančno omejene.

Metode strategije Sobane

Strategija Sobane je strategija za preventivo pred tveganji v štirih korakih:

- pregled,
- opazovanje,
- analiza,
- strokovna obdelava.

Te metode niso specifične za kostno-mišične poškodbe. Strategije podobnega značaja so bile razvite in veljavne na področju vročinskega stresa, hrupa pri delu, ročne in ramenske vibracije in drugih področjih, kot so varnost, ogenj, eksplozije ter delo z biološkimi in kemičnimi odpadki.

Metoda 1 - pregled

Pri tej metodi so vsi vidiki na delovno situacijo hitro pregledani, rešitve se najdejo hitro in izvedejo takoj. V ta korak so vključeni ljudje, ki so direktno vpleteni in iz prve roke poznajo delovne razmere. To so uslužbenci, njihovi tehnični vodje, hišniki, prodajni ali strokovni oddelki itd.

Vodič je bil pripravljen, njegov namen pa je bil svetovati udeležencem o vseh vrstah razmer pri delu ter možne nevarnosti.

Pregledni vodič vsebuje 18 tabel, ki upoštevajo naslednja vidike:

1. delovno mesto
2. delovna organizacija
3. nesreče
4. elektrika in ogenj
5. navodila in oznake
6. delovni material, naprave in orodja
7. delovne navade
8. trud in obvladovanje dela
9. svetloba
10. hrup
11. higiena
12. okolje
13. vibracije
14. odgovornost

15. zadovoljstvo pri delu
16. čas
17. delovni odnosi in hierarhija v podjetju
18. psihosocialno okolje

Prva metoda se uporablja enostavno. Ne vzame veliko časa in lahko se uporabi takoj, ko problem nastopi. Ko se konča prvi del, nastopi odločitev, kako bolj podrobno raziskovati nevarne faktorje, da se izognemo neprijetnim situacijam in naredimo ljudem prijazno delovno okolje.

Metoda 2 - opazovalna metoda

Tukaj so vključeni isti udeleženci kot pri prvi metodi. Navadno se skliče sestanek, kjer se pogovori o idejah in o kratkoročnih rešitvah. Procedura je zelo enostavna in direktna (direktni in indirektni vidiki o kostno-mišičnih obolenjih se proučujejo vsak posebej, tako da se lahko najde optimalna rešitev). Na koncu se zberejo vse informacije, ki se jih prouči in odloči za preventivno metodo.

Opazovalna metoda je sestavljena iz 50 delovnih situacij, ki so zbrane v 20 poglavjih:

1. stoječe delovno okolje
2. sedeče delovno okolje
3. delovno okolje - druge možnosti
4. delo z vizualnimi pripomočki
5. delovno okolje
6. delo z orodji, materiali in kontrola
7. orodja
8. orodja na elektriko
9. lega telesa - vratu, ramena
10. lega telesa - komolci, zapest-



- ja, roke
11. napor zapestij in rok
12. ponavljanje
13. menjava orodja
14. vsebina bremena
15. dviganje bremena
16. uporaba rok
17. delovno okolje
18. svetloba
19. začasna organizacija
20. delovna organizacija

Pred sestankom je mentor povabljen, da odstrani predmete, ki ne izboljšajo delovnih razmer. Seznam podatkov pomaga pri odločitvah. Na koncu vsakega podatka in za vsako delovno predstavo sta dve področji, ki predstavljata informacije o naslednjih temah.

Zakaj bi se zanimali?

Ta del motivira skupino in razloži, kaj lahko rezultat prinese v kratkem ali daljšem času.

Kaj lahko naredimo?

Predlogi: ta metoda pokaže pot

do lahkih in nezapletenih rešitev.

Med sestankom so udeleženci povabljeni, da se osredotočijo na eno samo temo:

- ali je situacija sprejemljiva ali se mora izboljšati,
- kdaj in zakaj se pojavi,
- kako bi lahko organizacija, delovno mesto in delovno okolje preprečili nesreče.

Udeleženci so tudi povabljeni, da izrazijo mnenje o rešitvah in ali je treba vključevati v pomoč izvajalca varnosti in zdravja pri delu.

Na koncu sestanka koordinator povzame glavne točke in priporočila, določi, kdo bo odgovoren na katerih področjih in kdaj, ter razloži delovne situacije, ki so potrebne za metodo 3.

Metoda 3 - analiza

V večini primerov se delovne razmere izboljšajo ali imajo možnost za izboljšanje, kar pomeni, da se zmanjša število kostno-mišičnih obolenj.



V nekaterih primerih pa ni mogoče najti zadovoljive rešitve. Ko se problem kljub številnim poskusom ne reši pozitivno, se začne analizirati bolj globoko, na primer s pomočjo fizioterapevtov.

Izvajalci varnosti in zdravja (zdravniki, negovalci ali inženirji) morajo sedaj:

1. pregledati prejšnjo metodo,
2. če je treba, posneti delovne razmere,
3. opazovati gibe in delo,
4. predelati alternativne delovne procedure z uslužbenci in menedžerji,
5. predlagati bolj sofisticirane in podrobne rešitve.

Metoda 4 - strokovna obdelava

Analiza ne more vedno pokazati rešitve za komplicirane razmere, tako da je občasno potrebna tudi bolj tehnična metoda za pravo rešitev.

Raziskava lahko temelji na bolj konkretnih temeljih problema, to so na primer elektrografične aktivnosti mišic in hitrost gibanja. To je izvedljivo samo z dragimi raziskavami, ki so izvedene na uslužbencih v določenem času. To tudi pomeni vključitev profesionalcev, ki so izšolani za uporabo težke in komplicirane opreme, za zbiranje podatkov ter za prevajanje rezultatov v smiselno razlago. Ti strokovnjaki imajo posebno izobrazbo in zna-

nje ne samo o problemu nevarnosti, ampak tudi o finančno dosegljivih rešitvah. Njihovo znanje je omejeno na določen problem. Dane rešitve morajo zato biti vključene v celoten problem, zato da ne vodijo še do drugih problemov.

Diskusija

Ocena študije je temeljila na desetih realnih situacijah, v katerih so preverjali njeno uporabo, razumevanje in učinkovitost.

Strategijo so vodje in izvajalci dobro sprejeli. Dokumente, tabele in vodiče so vodje in izvajalci ocenili kot razumljive, praktične, uporabne ter denarno izvedljive. Tudi izvajalci varnosti in zdravja so dobro sprejeli to strategijo, saj jim dovoljuje, da lahko delajo bolj učinkovito in vidijo končen rezultat njihove analize.

Ta sredstva so pomagala izboljšati komunikacijo, hkrati pa so dokazala pomembno vlogo vseh strani.

Metoda predstavlja rešitev tako za uslužbence kot vodje. Zaposlenim zagotavlja varno in zdravo delovno okolje, vodjem podjetij pa predstavlja cenovno ugodno metodo za reševanje teh problemov.



*Avtor: Jacques Malchaire
Work physiology and occupational hygiene unit, Catholic University, Louvain, Belgium*

Profesor Jacques Malchaire je strokovnjak na področju medicine dela. Vodi poklicno higieno in delovno fiziologijo na katoliški univerzi v Louvainu. Že 25 let poučuje medicino dela in ergonomijo, hkrati pa vodi tudi raziskave na področju vročinskega stresa, hrupa, vibracij in kostno-mišičnih obolenj. Napisal je več kot 200 strokovnih člankov.

Vir: Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work

Prevedla: Jasmin Petan Malahovsky

Izboljšanje ergonomije: kanadska izkušnja

Medicinske sestre in negovalke ter negovalci imajo pogosto bolečine v spodnjem delu hrbtenice.

Približno ena četrtnina sester v Ontariu ima ves čas kostno-mišične bolečine, zato zagotovo ni prav nobenega dvoma, da redno dvigovanje bolnikov pripomore k večjemu številu teh bolečin pri sestrah.

Po vsej Kanadi so prepoznali in sprejeli dejstvo, da je treba izboljšati ohranjanje in zaposlovanje strokovnjakov za zdravstveno varstvo. Tretjina sester v bolnišnicah je starejša od 50 let, veliko pa se jih, najverjetneje zaradi fizične preobremenjenosti, upokoji predčasno. Zaradi velikega primanjkljaja sester je minister za zdravje leta 2006 izdal strategijo za ohranitev večjega števila sester v bolnišnicah. Del te strategije je pridobitev posebnih pripomočkov za dvigovanje bolnikov, ki bi olajšali delo mnogim sestram in tako preprečili nastanek kostno-mišičnih obolenj v hrbtenici.

Razlogi za pridobitev pripomočkov za dvigovanje bolnikov

Da prepričaš vodilne v nakup določenih pripomočkov, jim moraš nuditi prepričljiv razlog. V našem primeru se razlaga nanaša na dokaze, da bodo ti pripomočki zares preprečili oziroma drastično zmanjšali kostno-mišična obolenja pri bolnišničnem osebju. V Ontariu so vodje v bolnišnicah v tolikšni meri prepričali z dokazili in rezultati o zmanjšanju poškodb ter kostno-mišičnih okvar pri sestrah in zdravnikih, da so investirali 80 milijonov evrov v naprave za dvigovanje bolnikov.



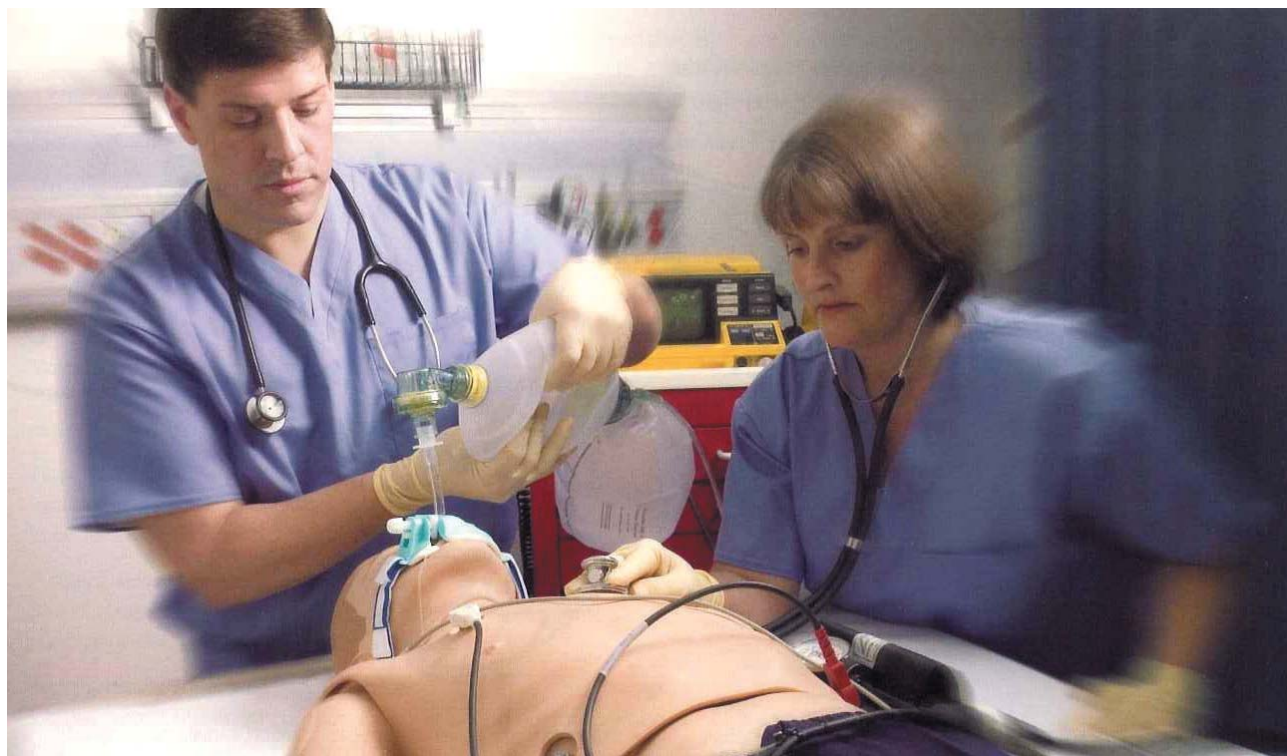
Kostno-mišične poškodbe in odsotnost z dela - statistika ter cena

Ker provinca Ontario plačuje bolnicam za daljše obdobje oskrbo v bolnišnicah, pokrivajo tudi ceno, ki nastane pri izgubah sester zaradi kostno-mišičnih obolenj. V Ontariu se delavci, ki se ponesrečijo pri delu, lahko obrnejo na agencijo, ki skrbi za varno in zdravo delovno okolje (Workplace Safety and Insurance Board-WSIP). V enem samem letu se je v Ontariu poškodovalo približno 8780 od 370 000 delavcev v bolnišnicah. Več kot tretjina (42 odstotkov) od teh poškodb je nastala kot posledica nege bolnikov. Ocena vseh poškodb v enem samem letu znaša 34 milijonov evrov.

V število prijavljenih kostno-mišičnih poškodb pa ni vključen izostanek z dela zaradi teh poškodb. Leta 2003 je bilo v kanadskih bolnišnicah 15,4 odstotnosti z dela zaradi kostno-mišičnih poškodb v primerjavi s povprečnim 9,1 odstotka na vse delavce. Eden izmed glavnih razlogov izostanka je najverjetneje fizični napor, ki ga imajo v službi sestre in negovalci. Pridobitev aparatov za dvigovanje bolnikov naj bi zelo zmanjšala fizično delo sester in negovalcev ter posledično zmanjšala ceno, ki jo agencija za varno in zdravo delovno okolje plačuje zaradi teh pogostih poškodb.

Uporaba ergonomskih smernic za pridobitev investicije

Ergonomski podatki natančno



kažejo, da se pri dvigovanju bolnikov poveča možnost za bolečino v spodnjem delu hrbta. Nacionalni institut za poklicno varnost in zdravje je dokazal, da nastanejo bolečine v spodnjem delu hrbta zaradi čezmernega dvigovanja težkih predmetov oziroma v tem primeru ljudi. Kljub temu da so bile smernice uporabljene pri raziskavi dvigovanja predmetov in ne ljudi, lahko vseeno izračunamo, približno koliko lahko človek dvigne, ne da bi pri tem nastale poškodbe hrbtenice. Nacionalni institut je izračunal, da lahko človek dvigne približno 23 kilogramov z minimalnimi bolečinami v hrbtenici.

Varnost pri dvigovanju v zdravstvu je redko idealna. Nekateri faktorji, ki zmanjšujejo sprejeto težo dvigovanja, so odvisni od načina prijema predmeta oziroma človeka, kako daleč smo od objekta ... Ko dvigujemo človeka, so faktorji drugačni kot pri dvigovanju predmeta. Na primer: pri človeku je odvisno, kako sodelu-

je pri dvigovanju, kakšna je njegova mobilnost. Nevarnost nesreče se na primer poveča, kadar bolnik popusti pod svojo težo med dvigovanjem.

Dokazi

Dokazi pravijo, da metode za dvigovanje bolnikov zmanjšujejo nevarnost poškodb. Preden je provinca Britanske Kolumbije začela uporabljati aparate za dvigovanje, so jih testirali v nekaterih zdravstvenih ustanovah. Odkar so namestili aparate, so se odškodnine v tem delu Kanade precej znižale. Triletna raziskava v Britanski Kolumbiji je pokazala, da so majhne poškodbe sicer ostale, vendar je odškodnin veliko manj, odkar so začeli uporabljati aparate. Na podlagi dokazov, ki jih je izdala Britanska Kolumbija, so se člani odbora varnosti in zdravja pri delu v Ontariu odločili za nabavo aparatov za dvigovanje bolnikov.

Sodelovanje državnih agencij
Mnoge državne agencije so inve-

stirale v nakup aparatov. Razne državne raziskave so potrdile, da primanjkuje zaposlenih v bolnišnicah, kot so na primer sestre in negovalci. Investicijo za nakup aparatov je predstavila zveza sester in zdravnikov, ki med drugim tudi obvešča ministrstvo za zdravje o problemih, ki jih v zdravstvu vidijo sestre in zdravniki. Zveza je lahko uporabila primer o namestitvi aparatov in posledično o njihovem uspehu iz Britanske Kolumbije, saj ta vodi raziskovanje na temo 'izboljšajmo delovne razmere v bolnišnicah'. Ti podatki, vključno s statistiko agencije za varno in zdravo okolje, so dokazali, da je nakup aparatov dobra investicija, kar je prepričalo državne agencije, da so prispevale k nakupu.

Aparati, ki preprečujejo kostno-mišična in obolenja

Kljub temu da so aparati za dvigovanje bolnikov dobra naložba, ki pripomore k zmanjševanju bolečin, pa vendarle obstaja še



“Varnost pri dvigovanju v zdravstvu je redko idealna. Nekateri faktorji, ki zmanjšujejo sprejeto težo dvigovanja, so odvisni od načina prijema predmeta oziroma človeka, kako daleč smo od objekta ...”

druga oprema, ki tudi povzroča kostno-mišična obolenja in bolečine. Vendar se tudi tu kažejo razne možnosti: npr. električne postelje s prilagodljivo nastavitvijo zmanjšujejo težo na hrbtu, nastavev nujnih pripomočkov blizu postelje, kot so toaletni papir, brisače, umivalnik, stranišče, poveča možnost, da lahko bolnik sam uporablja te pripomočke.

Delo uslužbencev

Vsi ergonomski problemi se ne morejo rešiti samo z nakupovanjem aparatov. Zaradi premajhnega števila zaposlenih so vsi delavci preobremenjeni, posledično se pri njih zvišuje možnost kostno-mišičnih obolenj, hkrati pa tudi zmanjšuje zadovoljstvo nad delom med sestrami in negovalci. Trenutno ni nobene zakonodaje, ki bi narekovala, koliko bolnikov sme oskrbovati ena medicinska sestra. Zdrav-

stvene ustanove se pogosto bojujejo z majhnim številom medicinskih sester, pogosto zaradi odsotnosti z dela, kar pomeni večji fizični in psihični pritisk na zaposlene medicinske sestre. Pri zmanjševanju zdravstvenih težav med zdravstvenimi uslužbenci se morajo upoštevati tudi nadure in fizični napor.

Trening pri premikanju bolnikov

Mnoge raziskave so se osredotočile na trening o pravilnem dvigovanju bolnikov. Toda raziskave so pokazale, da treningi ne vplivajo na število poškodb. Trening o pravilnem dvigovanju bolnikov mora biti povezan z drugimi aktivnostmi, ki zmanjšujejo nevarnost za nastanek kostno-mišičnih obolenj na delovnem mestu. Večina sprememb, ki težijo k zmanjševanju nevarnosti pri delu, mora biti prilagojena delovnemu okolju.

Vključenost delavcev v preventivne ukrepe

V Ontariu so ustanovili zvezo varnosti in zdravja pri delu, ki jo sestavljajo medicinske sestre in zdravniki. Polovico zveze morajo predstavljati uslužbenci. Zveza



mesečno pošilja poročila, priporočila in pripombe ministrstvu za zdravje v provinci. V delovnih okoljih, kjer je veliko poškodb, se ponavadi ustanovi ergonomski komite, ki dela prek zveze varnosti in zdravja.

Ergonomski komite sestavlja skupina uslužbencev, ki obveščajo o problemih in rešitvah ergonomskih problemov. Skupina je dobro seznanjena s problemi in nevarnostmi poškodb, ve pa tudi, kako prepoznati določene poškodbe ter uvesti prave rešitve. Ena od pomembnih nalog je vključevanje uslužbencev v programe in treninge, ki dajejo motivacijo in znanje, da pomagajo do bolj varnega in zdravega delovnega mesta.

Zaključek

Glede na pretekle izkušnje bo investicija province Ontario v aparate za dviganje bolnikov pripomogla k lažjemu fizičnemu delu medicinskih sester. Posledično bo to zmanjševalo število poškodb pri delu in izostanek z dela. Boljše delovne razmere bodo dale večjo motivacijo uslužbencem, pridobili pa bodo tudi nove kadre. Kljub pomanjkanju medicinskih sester v Ontariu se bosta kvaliteta in nega bolnikov z uporabo aparatov zvišala.

Ergonomski posegi morajo delovati v okviru finančne zmogljivosti in potrebe v določenem delovnem okolju. Zakon v Ontariu dovoli uslužbencem, da pregledujejo delovne razmere in dajejo priporočila o izboljšanju zdravja ter varnosti pri delu. Zaradi visokega števila kostno-mišičnih obolenj v številnih industrijah



morajo inšpektorji znati prepoznati znake na delovnem mestu, ki povzročajo poškodbe. Sestava ergonomskega komiteja je ena od rešitev za redni pregled delovnih razmer v različnih industrijah.

Čeprav se ta članek sklicuje izrecno samo na kostno-mišična obolenja v zdravstvu, so principi enaki tudi v drugih sektorjih. Obširen ergonomski pristop je priporočen, da prepreči stroške, bolečine in trpljenje zaradi kostno-mišičnih obolenj. Razlog za ergonomski pristop je združitev evidenc na podlagi stroškov, povezanih z rezultati iz ergonomskih raziskav, in pozitivnih rezultatov pri bolnikih ter uslužbencih. Evaluacija ergonomskih posegov pomaga investirati v ergonomijo v prihodnje, publikacija ergonomske evaluacije pa lahko prepriča druge ustanove v enako investicijo. Trening uslužbencev o nevarnosti kostno-mišičnih obolenj pomaga, da lahko v prihodnje dajejo priporočila o izboljšanih delovnih razmerah.

*Avtorica: Helen McRobbie
University of Ottawa, Institute
of Population health, Ontario,
Canada*

Helen McRobbie se ukvarja z zmanjšanjem stopnje tveganja za poškodbe in napake na delovnem mestu. Kot ergonomistka in zdravnica medicine dela v Kliniki za medicino dela za delavce iz Ontaria, bila pa je tudi inštruktor v Delavskem zdravstvenem in varnostnem centru, hkrati pa je sodelovala z organizacijami, ki so skrbele za izboljšanje zdravja in varnosti v Ontariu. Trenutno pripravlja doktorat na univerzi v Ottawi, kjer študira varnost za paciente.

Vir: Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work

Prevedla: Jasmin Petan Malahovsky

Družba Savatech prejela priznanje za dobro prakso

V okviru vseevropske preventivne kampanje na področju varnosti in zdravja pri delu je Evropska agencija za varnost in zdravje junija lanskega leta objavila natečaj za osmo evropsko tekmovanje za nagrade in priznanja za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu. Cilj preventivne kampanje, ki je leta 2007 potekala pod geslom "Naredite si breme lažje", je bil spodbuditi uporabo celostnega pristopa k reševanju problematike kostno-mišičnih obolenj, ki vključuje preprečevanje tovrstnih obolenj ter rehabilitacijo in ponovno vključevanje delavcev v delovni proces.

AVTOR: Janez Fabijan
(direktor KC Varstva, Sava, d. d.)

Tekmovanja za priznanje za dobro prakso sodijo med najbolj učinkovite preventivne akcije, ki s konkretnimi primeri prikazujejo, kakšne so koristi upoštevanja dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu. Primeri dobre prakse so v praksi uporabljene rešitve, namenjene učinkovitemu zagotavljanju varnosti in zdravja delavcem. Temeljijo na izjavi o varnosti z oceno tveganja, na uresničevanju ukrepov, ki izhajajo iz ocene tveganja, ter na uspešnem preprečevanju tveganj.

Nacionalno tekmovanje za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu

Nacionalno tekmovanje za priznanje dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2007, ki je v Sloveniji potekalo petič, sta vodila ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Nacionalna mreža za sodelovanje z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu. Namen podelitve priznanj je, da se vsem delodajalcem in delavcem, socialnim partnerjem, strokovnjakom za varnost in zdravje pri delu ter drugim prikažejo koristi upoštevanja dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu.

Preventivna kampanja 2007 je bila namenjena preprečevanju tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj in je potekala pod sloganom "Naredite si breme lažje". Priznanje za dobro prakso se podeljuje podjetjem ali organizacijam, ki so dala izjemen in inovativen prispevek k celostnemu reševanju problematike kostno-mišičnih obolenj, vključno z njihovim preprečevanjem, zadržanjem, rehabilitacijo in ponovnim vključevanjem delavcev, ki trpijo zaradi kostno-mišičnih obolenj, v delovni proces.

Na nacionalni ravni je bila zaključna prireditev Evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu 22. oktobra 2007 v okviru Evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu. **Priznanje za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu** sta prejela podjetje **Savatech, d. o. o.**, in **Splošna bolnica Murska Sobota**. Komisija ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je namreč ocenila, da sta omenjeni organizaciji dali izjemen in inovativen prispevek k celostnemu reševanju problematike kostno-mišičnih obolenj, vključno z njihovim preprečevanjem ter rehabilitacijo in ponovnim vključevanjem delavcev, ki trpijo zaradi teh obolenj, v delovni proces.



Poslovna skupina Sava



Sklepna prireditev kampanje "Naredite si breme lažje"

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je 26. februarja 2008 v Bilbau v sodelovanju z Evropsko komisijo in Republiko Slovenijo kot predsedujočo državo organizirala sklepno prireditev "Naredite si breme lažje". Sklepno prireditev, ki se je začela z mednarodno konferenco o kostno-mišičnih obolenjih, so otvorili Jukka Takala, direktor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, Vladimir Špidla, Marjeta Cotman, ministrica za delo družino in socialne zadeve, in Joseba Azkarraga Rodero, baskovski minister za pravosodje, zaposlovanje in socialne zadeve. Pred zaključkom sklepnega dela, to je podelitev nagrad za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu za leto 2007, so bile predstavljene tudi aktivnosti na področju zmanjševanja kostno-mišičnih obolenj v družbi Savatech. Primer dobre prakse je predstavila Vesna Čadež, direktorica družbe Savatech. Nagrade za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu so bile letos podeljene že osmič. Prvič je to nagrado prejelo slovensko podjetje, in sicer

Savatech, d. o. o., skupaj s Kompetenčnim centerom Varstva iz podjetja Sava medical in storitve, d. o. o., ki izvaja strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu v družbah Poslovne skupine Sava. **Evropsko nagrado za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu sta prevzela Vesna Čadež, direktorica Savatech, d. o. o., in Janez Fabijan, direktor Kompetenčnega centra Varstva v Poslovni skupini Sava.**

Poleg podjetja Savatech je nagrado za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu prejelo še osem organizacij iz vse Evrope, in sicer dve podjetji iz Velike Britanije, dve iz Nizozemske, dve iz Nemčije in po eno iz Cipra in Češke.

Predstavitev podjetja Savatech

Savatech je podjetje, ki proizvaja in trži gumenotehnične izdelke in pnevmatike. Nadaljuje tradicijo njihove proizvodnje, ki v Kranju, kjer ima podjetje sedež, sega v leto 1920. Gumarstvo se je v Sloveniji vseskozi razvijalo tudi s pomočjo tujih vlaganj. Leta 1967 je bila sklenjena pogodba joint venture z avstrijskim Semperitom. Naslednji tuji partner je leta 1985 z

nakupom Semperita postal Continental. Leta 1997 je bila podpisana pogodba joint venture med korporacijo Sava in koncernom Goodyear. Nastala so tri podjetja, dve v večinski lasti Goodyeara, tretje pa je Poslovna skupina Sava, ki je danes eden večjih poslovnih sistemov v Sloveniji.

Družba Savatech je leta 2002 postala nosilec razvoja gumarstva znotraj poslovne skupine Sava. Savatech, ki zaposluje 845 ljudi, je izrazito izvozno usmerjeno podjetje, saj izvozi kar 75 odstotkov svojih izdelkov, in to v več kot osemdeset držav na vseh celinah. Proizvodni program podjetja obsega raznovrstne gumenotehnične izdelke in pnevmatike. Izdelujemo gumene, penaste in kombinirane profile, ki se uporabljajo v gradbeništvu in industriji, ter transportne trakove za uporabo v različnih industrijskih dejavnostih za prenos vseh vrst tovora. Eden od najhitreje rastočih in najbolj perspektivnih programov v okviru podjetja je program gumenih izdelkov za zaščito okolja in reševanje. Strokovni javnosti dobro poznana je tudi ofsetna guma, ki se uporablja v tiskarski industriji.



Pnevmatike, ki jih izdelujemo, imajo široko področje uporabe, od skuterjev, motorjev, mopedov, koles, pnevmatik za kart, ATV in mini moto vozila do pnevmatik za industrijska in poljedelska vozila ter prikolice. Velik delež naših pnevmatik uporabljajo renomirani proizvajalci dvokolesnikov pri prvi opremlitvi svojih vozil.

Sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu

S poklicnim zdravjem in varnostjo na delovnem mestu v družbi Savatech ravnamo preventivno, načrtno in odgovorno. To dokazujejo že uvedeni in certificirani sistemski pristopi vodenja poklicnega zdravja in varnosti pri delu na podlagi mednarodnega standarda OHSAS 18001 (Occupational health and safety management systems). Družba Savatech je bila med prvimi 11 podjetji v Sloveniji, ki se je prostovoljno odločilo za uvedbo sistemskega delovanja na podlagi omenjenega standarda. Varnostno-zdravstveni kazalniki, pridobljeni na podlagi varnostnih analiz, revizij ocen tveganj in rednih obdobjnih zdravstvenih pregledih sodelavcev, pa določajo prioriteto izboljševanja delovnega okolja. Skrb za varnost in zdravje pri delu

je enakopravno vključena v našo poslovno strategijo. Cilj politike varnosti in zdravja pri delu v družbi Savatech je usmerjen v preprečevanje delovnih nezgod in bolezni zaradi dejavnikov delovnega okolja ter bolezni v zvezi z delom. Ob tem namenjamo veliko pozornost tudi naslednjim dodatnim ciljem:

- nenehno zmanjševanje pogostosti poškodb pri delu;
- izvajanje preventivnih ukrepov;
- preprečevanje socialnih tveganj, od katerih posvečamo posebno pozornost faktorjem, kot so stres, tveganja zaradi odvisnosti od psihoaktivnih sredstev;
- analiziranje novih vrst tveganj.

Gumarska industrija se uvršča v težko industrijo, v kateri je močno prisotno intenzivno fizično delo s ponavljajočimi se gibi in veliko obremenitvijo posameznih gibal oziroma kostno-mišičnega sistema. Zmanjševanja tveganj za nastanek kostno-mišičnih obolenj smo se v družbi Savatech lotili celovito in sistemsko ter skozi niz med seboj dopolnjujočih se aktivnosti zmanjšali kostno-mišična obolenja na zavidljivo raven. Preventivne aktivnosti so sestavni del strokovnih nalog CC Safety (varnost in zdravje pri delu, varstvo pred požarom, varovanje oko-

lja). Leta 2007 pa smo sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu nadgradili z različnimi aktivnostmi.

1. Tim za ergonomsko analizo delovnih mest

S problematiko kostno-mišičnih obolenj se v savskih družbah ukvarjamo že skoraj dve desetletji. Strokovni delavci na področju varnosti in zdravja pri delu so za ocenjevanje tveganj za nastanek kostno-mišičnih obolenj uporabljali različna systemska orodja, na podlagi katerih so ugotavljali stanje oziroma stopnjo tveganja in določevali prioriteta delovna mesta za odpravo ali zmanjšanje kostno-mišičnih obolenj. Leta 2000 smo za ergonomske analize delovnih mest uporabili metodo OWAS. Leta 2007 pa smo se ergonomske analize delovnih mest lotili še bolj poglobljeno in sistematično.

Za reševanje ergonomske problematike na delovnih mestih smo v družbi Savatech ustanovili interdisciplinarno skupino "tim za ergonomsko analizo delovnih mest", ki jo sestavljajo:

- strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu,
- organizacijski vodje del,
- odgovorni projektanti delovne opreme,
- tehnologi delovnih procesov,
- zdravnik, specialist medicine dela,
- kadrovski delavci,
- zaposleni in njihovi predstavniki.

Skupina na podlagi različnih orodij in metod izvaja ergonomsko oceno posameznih delovnih mest. Ergonomska analiza obsega naslednje aktivnosti oziroma faze:



zapis posameznih faz dela in aktivnosti, meritve ergonomskih parametrov (čas posamezne faze, frekvenca, teža, razdalja, mikroklima, ocenjevanje, videosnemanje, pogovor z delavcem, podrobna analiza na podlagi videoposnetka, zaključne ugotovitve, predlogi ergonomskih izboljšav, določanje prioritet, izdelava programa napredka, predlog poslovodstvu, odobritev, realizacija in merjenje učinkov).

Ta ocena je sestavni del vsakoletne revizije ocene tveganja za varnost in zdravje pri delu. Na podlagi letnih ciljev in programov ter ergonomskih analiz delovnih mest so bile na posameznih delovnih mestih opravljene tehnične izboljšave z namenom odprave oziroma zmanjšanja tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj.

2. Preventivna kampanja: "Marec - mesec varnosti in zdravja pri delu"

V sklopu te akcije so poleg revizije ocene tveganja in ponovne ergonomske analize delovnih mest potekale akcije usposabljanja in ozaveščanja sodelavcev za preprečevanje oziroma zmanjšanje tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj v zvezi z delom. Izdelali smo tedenske informacije oziroma

navodila na temo preprečevanja kostno-mišičnih obolenj, zaposlenim je bil posredovan bilten "Srečko svetuje in opozarja" s tematiko evropske kampanje "Naredite si breme lažje" in s praktičnimi napotki za varno delo. Problematiko kostno-mišičnih obolenj smo predstavili v časopisu Sava, na to temo smo tudi razpisali likovni natečaj za najmlajše.

3. Priročnik "S telesno dejavnostjo do boljšega zdravja"

Izdali smo priročnik "S telesno dejavnostjo do boljšega zdravja" z napotki za zdravo in uravnoteženo prehrano ter s prikazom telesnih vaj in načina vadbe za preprečevanje oziroma zmanjševanje tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj. Priročnik so prejeli vsi zaposleni v družbi. Za zaposlene pri delu s slikovnimi zasloni pa so organizirali praktične prikaze vaj pod strokovnim nadzorom trenerke fitnesa. Aktivnost se vključuje v strategijo na področju telesne dejavnosti za krepitev zdravja od leta 2007 do leta 2012, ki jo je sprejela Vlada Republike Slovenije.

4. Kodeks premeščanja bremen

Za uvajanje tehničnih izboljšav na področju ergonomije smo ob

upoštevanju slovenske in evropske zakonodaje uporabili avstralske smernice Manual Handling - Code of Practice. Te smernice smo posredovali zainteresirani strokovni javnosti.

Učinki sistematičnega delovanja na področju zmanjševanja tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj v družbi Savatech

Učinki sistematskega dela na področju varnosti in zdravja pri delu ter investicijska vlaganja v zmanjševanje tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj, ki so bila v zadnjem obdobju v višini več kot 4 milijone evrov, se kažejo predvsem v zmanjševanju bolniške odsotnosti in izboljšanju zadovoljstva zaposlenih. Bolniška odsotnost se je od leta 2004 do leta 2007 zmanjšala za 26,8 odstotka. Povprečno število dni odsotnosti z dela je znašalo leta 2007 4,45 odstotka in je bilo pod slovenskim povprečjem. V družbi Savatech si skozi sprejeto politiko varnosti in zdravja pri delu nenehno prizadevamo za izboljševanje delovnih pogojev. Zato naš moto "Zdrav, zadovoljen in motiviran delavec" zavzema pomembno mesto med vrednotami družbe.

Društvo varnostnih inženirjev Ljubljana na Kitajskem

Društvo varnostnih inženirjev Ljubljana že od svoje ustanovitve leta 1955 organizira strokovna izobraževanja, posvetovanja in ekskurzije za svoje člane.

Namen je jasen - permanentno izobraževanje varnostnih inženirjev v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu v različnih okoljih, o tveganjih za varnost in zdravje ter ukrepih posameznih držav, institucij in podjetij za zagotavljanje pričakovane ali dvig ravni varnosti in zdravja pri delu.

AVTOR:
mag. Miran Pavlič, dipl. var. inž.,
(Predsednik DVILJ)

Na podlagi znanj in pridobljenih izkušenj, poznavanja dobrih praks in primerjav smo varnostni inženirji kompetentni in uspešnejši pri svojem delu, pri podajanju predlogov za izboljšave obstoječih sistemov varnosti pri delu tako delodajalcem kot delojemalcem. Ker se zavedamo, da sta varnost in zdravje pri delu v nacionalnem interesu, naše predloge za izboljšave sistema varnosti v državi posredujemo tudi zainteresirani javnosti in predstavnikom vladnih institucij. S

V Pekingju so imeli ob našem obisku 6000 gradbišč z 800.000 gradbinci.



svojim delovanjem znotraj članstva, različnih združenj in širše z organiziranjem seminarjev, delavnic, posvetovanj in ekskurzij tudi na tak način promoviramo varnost.

Po zelo uspešni strokovni ekskurziji leta 2005, ob 50. obletnici društva, ko smo obiskali Združene države Amerike, konkretno Boston in New York, smo se tokrat odločili za obisk še ene velesile - Kitajske. Priprave za strokovno ekskurzijo so stekle že v začetku leta 2007. Za pomoč pri organizaciji strokovnega dela smo se obrnili na Veleposlaništvo Republike Slovenije na Kitajskem in Javno agencijo Republike Slovenije za podjetništvo in tuje investicije.

Pripravili smo zanimiv strokovni program, ki je prepričal 53 članov Društva varnostnih inženirjev Ljubljana, da so se odločili za enajstdnevno strokovno ekskurzijo na Kitajsko. Ta je obsegala ogled treh gradbišč, obisk in razgovor s predstavniki največjega gradbenega podjetja, obrata predelave svile, železarne, tovarne pohištva, tovarne gospodinjskih aparatov ter gojenja školjk oziroma biserov.

Kitajci so se izkazali za pozorne, prijazne in dobre gostitelje. Prvi dan našega obiska smo bili v Pekingju sprejeti praktično z državnimi častmi. Ob našem prihodu na gradbišče Jia Long International Building je salutirala vojska, policija, varnostniki, odgovorni projektanti, izvajalci in vodstvo gradbišča so bili dobesedno postrojeni, prisotni so bili fotografi in snemalci. Po ogledu



Člani Društva varnostnih inženirjev Ljubljana na Kitajskem zidu

sta sledila prijazna pogostitev in daljši razgovor s seznanjanjem s kitajskim sistemom varnosti na gradbiščih. V Pekingu smo si ogledali še gradbišče 330 metrov visokega World Trade Centra, se seznanili z varnostnimi ukrepi pri njegovi gradnji, sprejeli pa so nas tudi vodilni predstavniki Beijing Construction Committee in direktorica China Construction Association, the Branch of Construction Security, s katero smo v treh dneh izmenjali obilo izkušenj na področju varnosti in zdravja v gradbeništvu.

Iz Pekinga smo po nočni vožnji v spalnikih prispeli v Šanghaj. Tu smo imeli organiziran ogled obrata predelave svile in železarne, največje kitajske in sedme na svetu, ter jeklarne Baosteel. Med petsto največjimi podjetji na svetu zaseda ta jeklarna 309. mesto. Jeklarna ima 32.000 zaposlenih in izdelava 20 milijonov

ton železa letno. Ponosni so na svoje ekološke dosežke, saj na celotnem območju železarne kar 55 odstotkov vseh površin predstavlja zeleni pas, zato se imenujejo zeleno podjetje. Okoli podjetja ni ograje, pač pa 10 metrov širok vodni kanal in na enem delu reka Jangce. V tovarni, kjer proizvajajo različne kovine za cevi, pločevinke in kovance, je vse avtomatizirano, varnost je na zavirljivem nivoju, saj se trudijo postati najboljši v panogi v svetovnem merilu.

V Šanghaju smo opravili še ogled in razgovore na gradbišču finančnega centra. Tam smo se z gradbenim dvigalom dvignili 200 metrov na eno od njegovih vrhnjih etaž. Gradnja take stolpnice "na ključ" traja na Kitajskem dve leti in pol. V poslovnih prostorih Shanghai Construction Group (SCG) smo imeli z njihovimi vodilnimi predstavniki razgovore in

izmenjavo informacij o sistemih varnosti v gradbeništvu ter sistemu varnosti in zdravja pri delu na nivoju celotne države.

Varnost pri delu na Kitajskem

Tudi na Kitajskem je država uzakonila varnostne normative. Zaradi razcveta gospodarstva so ustanovili ministrstvo za gradbeništvo in znotraj tega oddelek kakovosti in varnosti, ki nato deluje na provincialni občinski in mestni ravni. Vsa podjetja imajo svoje sisteme varnosti. Trenutno sprejemajo zakonodajo o obvezni zaposlitvi varnostnih inženirjev v večjih in državnih podjetjih, podobno kot imajo to urejeno v Združenih državah Amerike. Gradbišča so zavirljivo urejena, gradbeni odri v mestih brezhibni. Izven mest se praviloma še uporabljajo bambusovi odri. Delavce na gradbiščih osemkrat na leto izobražujejo iz varnosti pri delu.



Varnostna opozorila



Realnost je tudi taka

Vsak dan imajo pred nastopom dela polurni sestanek, kjer se dogovorijo o delavniku in potrebni varnosti. Zdravniški pregledi se opravljajo enkrat letno. Praviloma pride delovna inšpekcija na vsako gradbišče v Pekingu ali Šanghaju enkrat mesečno, na gradbišče World Trade Centra pa vsak petek. Vsak ponedeljek imajo nato sestanek strokovnjaki za varnost. Sistem varnosti imajo na tem gradbišču izdelan po OHSAS 18001. Delajo v treh izmenah po 8 ur dnevno, 6 dni v tednu. Gradbeni material zaradi logistike oziroma gostote prometa čez dan dovažajo na gradbišča ponoči. Dela opravljajo do temperature 36 stopinj Celzija, nato nastopijo omejitve. Pri mrazu omejitev ni. Zanimiva informacija je tudi, da kot preventivni ukrep na področju varstva pred požari za čas gradnje v objekte namestijo začasno hidrantno omrežje od vrha do tal, ki ga nato odstranijo. Pri gradnji obvezno sodelujejo lokalni gasilci, ki dajo v času projektiranja svoje predloge in pripombe ter ob končani gradnji objekt pregledajo. V Pekingu so imeli ob našem obisku 6000 gradbišč z 800.000 gradbinci. Tudi sicer imajo na Kitajskem nekaj posebnosti. Samo 7 odstotkov populacije je starejše od 65 let. Težav s pridobitvijo kvalificirane delovne sile nimajo. Dobre samske delavce stimulirajo tako, da jim omogočijo službene stanovanjke, ki so zgrajene v sklopu tovarn. Starost zaposlenih delavcev se giblje od 20 do 50 let. Po sprejeti zakonodaji leta 1998 delodajalci plačujejo višje



V tovarni gospodinjskih aparatov

premije za poškodbe, če imajo "slabo" preteklost. Tudi zavarovanja se plačujejo glede na višino projekta. Preteklost podjetij glede števila poškodb se beleži. Zanimivo je, da vodijo evidenco poškodb glede na investicijo ter obseg projekta in znaša v povprečju 4,7 poškodbe na milijon evrov. V železarni npr. namenijo vsako leto 150 evrov na delavca za rekreacijo, kar je nekako tudi povprečna kitajska plača v mestih. Na 10.000 delavcev imajo 6 mrtvih gradbincev letno. Sicer jim uradno statistiko o poškodbah pri delu in predvsem smrtnih poškodbah "kvari" rudarstvo. Na Kitajskem imajo okrog 18.000 rudnikov. Veliko jih ne izpolnjuje varnostnih standardov, zato so uradno zaprti. Ravno v času našega obiska je na nekaterih področjih Kitajske zapadlo snega kot že desetletja ne. Posamezni

deli države so bili odrezani od sveta. To so izkoristili nekateri in šli delat v sicer zaprte rudnike. V enem takih je eksplodiral plin, in poročali so o 25 mrtvih. Na Kitajskem prištevajo med poškodbe pri delu vse poškodbe, ki se pripetijo pri delu, ne glede na zaposlitveni status poškodovancev ali status delodajalca.

Žal pa je ponekod še vedno moč videti tudi uporabo doma narejene osebne varovalne opreme, nevarna transportna sredstva, neurejene higienske razmere, električne inštalacije ...

Na splošno pa te Kitajska očara s svojo zgodovino, velikostjo, potencialom. Kitajska je dežela nasprotij, ekstremov, kar se odraža tudi na področju varnosti pri delu. Dejstvo je, da na Kitajsko prihaja obilo tujega kapitala, hkrati pa tudi znanja in dobrih praks s področja varnosti.

S Kitajskega se počasi umikajo bambusovi odri in improvizirana delovna oprema, vendar smo mi še imeli priložnost videti slikovitost, raznolikost in preprosto človeško iznajdljivost, ki bo počasi izginila. Nadomeščajo jih sofisticirane rešitve. Člani Društva varnostnih inženirjev Ljubljana smo se s strokovne ekskurzije vrnili polni pozitivnih vtisov in izkušenj ter tudi že z načrti za naslednjo strokovno ekskurzijo.

Ob tej priložnosti se zahvaljujem vsem organizatorjem kot tudi udeležencem ekskurzije za še eno odlično izvedeno in doživeto strokovno ekskurzijo, ki nam je omogočila razširitev znanja in vedenja na področju varnosti pri delu.

* Alan Ninčević, dipl. var. inž.
(Univerzitetni klinični center
Ljubljana - Služba za varnost
in zdravje pri delu,
Poljanski nasip 58, 1000 Ljubljana)

Vsebina - Contents

JEDRNA REFLEKSIJA KOT UČINKOVITA METODA V FAZI PRIPRAVE STROKOVNEGA DELAVCA ZA VARNOST PRI DELU NA KAKOVOST- NO IZVAJANJE USPOSABLJANJA ZA VARNO DELO *

POVZETEK

Refleksija temeljnih vrednot je lahko eden ključnih konceptov pri vzgoji in izobraževanju strokovnih delavcev za varnost pri delu. Proces refleksije lahko opišemo kot ciklični večfazni model samoanalize, pri katerem se dotaknemo svojih globljih plasti osebnosti. V pričujočem članku je opisana metoda jedrne refleksije, s katero lahko uspešno razvijamo osebne in poklicne kompetence izobraževalca v odnosu z okolico. Okolica na izobraževalca nemalokrat deluje tudi stresno oziroma ustvarja problematične situacije, ki lahko dolgoročno vplivajo na vedenje, verjetje in sposobnosti izobraževalca. Vpliv stresnih situacij v procesu usposabljanja za varno delo se vsakega posameznika dotakne na specifičen način na različnih ravneh njegove osebnosti. V posameznih primerih se lahko pokažejo negativne posledice stresnih situacij tudi med samo izvedbo usposabljanja za varno delo. To je vidno predvsem na njegovem osebnem počutju, če - kljub temu da izvaja usposabljanje na nivoju, ki se od njega pričakuje -, sam ob tem še vedno ne čuti resnične globlje vpletenosti v proces usposabljanja. V takih primerih je treba uporabiti temeljitejšo obliko refleksije, ki ji pravimo jedrna refleksija. Z njo lahko dosežemo, da se zavestno dotaknemo naših najglobljih plasti osebnosti in se ob tem zavemo naših negativnih vzorcev vedenja, hkrati pa lahko odkrijemo tudi svoje skrite talente, ki nam pomagajo na poti osebnega in poklicnega razvoja osebnosti.

Ključne besede: refleksija, vzgoja in izobraževanje odraslih, metoda samoanalize, jedrne kvalitete

CORE REFLECTION AS METHOD IN THE PHASE OF PREPARATION OF SAFETY OFFICER FOR QUALITY EXECUTION OF SAFE WORK PRACTICES TRAINING

ABSTRACT

Reflection of fundamental valuableness can be one of the key concepts in safety officer education. The reflection process can be often described as more phase cyclical model of self-analysis, where we come in the contact with our deepest levels of personality. In the present article, we explain the method of core reflection, which can help safety officers to develop their personal and professional competences in relation with environment. In some cases environment can also effect stressly on educator. That can cause some changes in person's behaviour, beliefs and skills. Influence of that kind of situations works on different levels of personality of every person. In some cases, negative influences can appear also between education proces. Effects of stressly situations can have a decisive influence by educators on the way they function, or they may do what is expected of them, and yet not feel truly involved. In such cases, a more fundamental form of reflection is needed, which we refer to as core reflection. With core reflection we can consciously effect on our deepest levels of personality. With use of that method, we realize of our weaknesses and hidden talents, which help us on the way of personal and professional growth.

Key words: reflection, education of adults, method of self-analysis, core qualities

Jedrna refleksija kot učinkovita metoda v fazi priprave strokovnega delavca za varnost pri delu na kakovostno izvajanje usposabljanja za varno delo

Uvod

Vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu sta sestavni del splošnega in poklicnega izobraževanja na šolah vseh vrst in stopenj ter sestavni del uvajanja v delo in stalnega strokovnega usposabljanja delavca. Omenjena zahteva je povzeta po 13. členu veljavnega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/99, 64/01). Vzgojo in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, ki se izvaja v šolah, določa standard znanja, ki je sestavni del izobraževalnega programa. Na nivoju delodajalcev pa sta urejena vzgoja in izobraževanje za varno delo v skladu s programom teoretičnega in praktičnega usposabljanja delavcev za varno delo, ki ga sprejme delodajalec, ki je nosilec take dejavnosti in jo izvaja v skladu z zahtevo 24. člena že omenjenega ZVZD. Na osnovi 13. člena Pravilnika o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Ur. l. RS, št. 42/03) pravna oseba, ki je nosilec vzgojno-izobraževalne funkcije usposabljanja za varno delo, izdelava program teoretičnega in praktičnega usposabljanja za varno delo, ki mora biti usklajen z načeli pedagoško-andragoške stroke.

Izvajalci takega usposabljanja za delavce v podjetjih so strokovni delavci za varnost pri delu (varnostni inženirji), ki s svojo izobrazbo, delovnimi izkušnjami, strokovnim izpitom s področja varnosti in zdravja pri delu ter pridobljenimi znanji po programu pedagoško-andragoških znanj izpolnjujejo pogoje za opravljanje vzgojno-izobraževalne funkcije v podjetju.

Poleg navedenih poklicnih kompetenc in sprejetega internega standarda usposobljenosti za varno delo za posamezna delovna mesta je osebna kompetenca strokovnega delavca, ki izvaja usposabljanje za varno delo, eden najpomembnejših faktorjev, ki jih prinaša v vzgojno-izobraževalni proces. S svojim pristopom, osebnostjo, vplivom, znanjem, izkušnjami in aktivnostjo daje delavcem potrebno vzgojno in izobraževalno noto, ki jih usmeri v končno doseganje zastavljenih ciljev sprejetega programa teoretičnega in praktičnega usposabljanja za varno delo. Dejavnik njegove andragoške zrelosti (osebne in poklicne) je zato poleg njegovega strokovnega znanja in izkušenj ključen za uspešno opravljanje funkcije nosilca vzgoje in izobraževanja na področju varnosti in zdravja pri delu.

Komunikacijski elementi andragoškega procesa

Andragoški proces, ki se izvaja v podjetjih vseh vrst, oblik in velikosti, je namenjen usposabljanju delavcev za varno delo; da so sposobni opravljati dela in naloge samostojno, skupinsko, varno, odgovorno, kakovostno in učinkovito. Andragoški proces zato lahko obravnavamo kot aktivno obliko komunikacije med osebo, ki je izvajalec andragoškega procesa (izobraževalec - učitelj) in kandidatom (izobraževanci - delavci), ki se izobražuje oziroma vzgaja.

V skladu s spoznanji nemškega pedagoga, filozofa in psihologa J. F. Herbarta je bilo že v 18. st. ugotovljeno, da ne moremo sestaviti univerzalnega seznama lastnosti, ki naj bi jih imel dober učitelj (izobraževalec). Dober učitelj mora preprosto uporabiti in uveljaviti osebne sposobnosti in lastnosti, ki jih že ima, kar je ena ključnih lastnosti v andragoškem procesu. Torej ne zadostuje, da učitelj nekaj ve, če tega znanja ne zmore uporabiti v praksi. To pomeni, da si mora posameznik prizadevati, da doseže ustrezno stopnjo transfera znanja. To pomeni preprosto, da v določenem trenutku ustrezno odreagira na določeno situacijo, ki se pojavi v procesu njegovega dela. Govorimo o tako imenovanem andragoškem občutku ali taktu, ki se s prakso spontano razvija prek različnih vsakdanjih situacij. Gre za neke vrste intuitivno predvidevanje dogodkov, kaj se bo zgodilo in kako moramo ustrezno ukrepati. Pri tem nam pomembno pomaga pridobljeno znanje s področij psihologije, pedagogike, didaktike in andragogike, ki nam v takih primerih ponuja kopico preizkušenih metod in tehnik iz vsakdanje prakse. Za vsakega izobraževalca je zelo pomembno načelo, da verjame v to, kar dela (ekspresivna moč), saj gre pri tem za neke vrste delitev energije z drugimi (izžarevanje njegovega fenomena kot celotne osebnosti) na zavedni in nezavedni ravni.⁶

Komunikacija med izobraževalcem in izobraževanci poteka na verbalnem in neverbalnem nivoju. Na osnovi opravljenih raziskav je bilo ugotovljeno, da na neverbalnem nivoju poteka 55 odstotkov komunikacije prek govornice telesa (drža, kretnje, očesni kontakt). 38 odstotkov komunikacije nam predstavlja barva glasu in le 7 odstotkov vsebina, ki jo podajamo. Zato je toliko bolj pomemben nezavedni

nivo, ki posamezniku v večji meri sporoča neko informacijo, kot verbalni vsebinski del.

Čustveni (empatični) vidik izobraževalca je eden ključnih psiholoških procesov (potreba po vključevanju čim več čutil v vzgojno-izobraževalni proces), ki se neposredno prenaša na izobraževance. Pri posamezniku odpira čute in ga s tem nezavedno vživlja v proces vzgoje (gre za razvoj in izostritev senzornih sposobnosti - notranji VAKOG).⁹ Ob tem poskuša izobraževalec s pomočjo metode indukcije pogosto osvetliti določeno perspektivo drugega, da se izobraževanci empatično zavejo položaja drugega in s tem vira distresa določenega dejanja. Gre torej za načrtni poskus vplivanja na razvoj posameznikove osebnosti, s čimer želimo spremeniti nekatera neprimerna ustaljena načela in principe, ki jih je posameznik vgradil v svojo osebnost. Posameznikova osnovna lastnost je, da se stalno spreminja, kar v njem povzroča vedno večji občutek odtujenosti v odnosu na druge posameznike. Občutek odtujenosti oziroma izključenosti pa predstavlja največji motilni mehanizem pri sprejemanju skupnih okvirnih načel in pravil, saj lahko povzroča konfliktno situacijo, ki lahko pozneje prerastejo v disciplinske motnje. Ljudje naj bi bili osvobojeni form, načel, vlog in navezav, ki jih generira družba. Razvoj njihove lastne identitete je njihova primarna skrb, za katero stremijo. Pogosto si zato zastavljamo vprašanja, kot so: Kdo sem? Od kod prihajam? Kakšna je moja naloga? Kako me doživljajo oziroma sprejemajo drugi? Si želim biti tudi jaz tak, kot so drugi?⁸

Iskanje lastne identitete je življenjski proces iskanja ravnotežja med svobodo in varnostjo. Na eni strani iščemo skupine, kjer bi čutili, da smo sprejeti ali da jim pripadamo, da imamo neko varnost, po drugi strani pa skušamo zadovoljiti potrebo po lastni individualnosti, ki nas postavlja v indiferenten položaj do drugih, ki opazijo našo drugačnost.⁵ Najpomembnejši snovalec posameznikove identitete je skupnost, v kateri sobivamo oziroma delamo. Da bi postali del te skupnosti, v sebi iščemo lastnosti, ki nas združujejo. Ob tem pa seveda naletimo tudi na lastnosti, ki nas ločujejo od drugih oziroma poudarjajo našo drugačnost, ki nas sili v osamo.⁵ Ključna trenutka andragoškega procesa sta torej razumeti dinamično strukturo posameznikove identitete in spoznanje o oblikovanju posameznikove identitete kot o vseživljenjskem

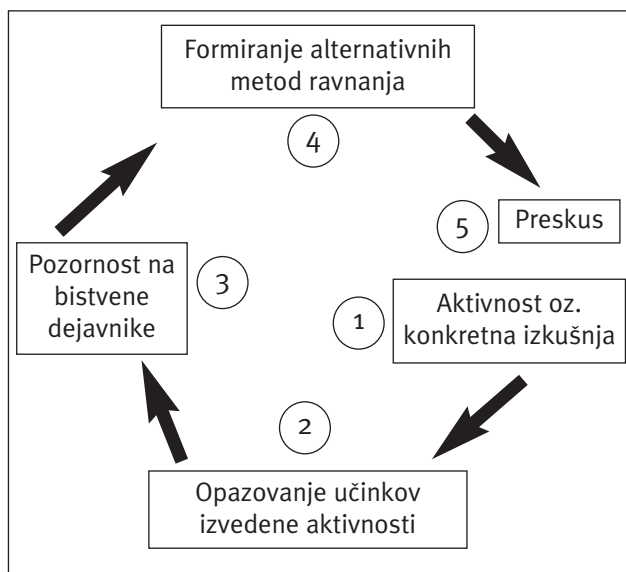
procesu. Izobraževanje na področju varnega dela se torej na neki način ne more izogniti razvoju moralnih načel pri posamezniku, ki so usmerjena v sprejetje skupnih ciljev in standardov, ki so koristna za podjetje, v katerem je posameznik zaposlen. S tem seveda posredno posegamo tudi na področje oblikovanja posameznikove osebnosti oziroma v njegovo spremembo identitete.⁸ Ob tem se zavedamo, da so stroga moralna načela in standardi vedenja, ki jih morajo delavci med svojim delom usvojiti, minimalne norme za uspešno skupno funkcioniranje znotraj neke skupnosti. Za izobraževalca je zato pomembno, da ima uravnotežen občutek za odprtost do vsakega individualnega položaja, v katerem je trenutno posameznik v tem medsebojnem svetu naših razlik. S tem poskušamo zagotavljati prosocialno vedenje in naraščajočo refleksijo ter možnost za skupno aktivno delo in življenje na osnovi aktivne strpnosti do drugačnosti posameznika. Poklicna kompetenca izobraževalca je zato le eden izmed nivojev, s katerim izobraževalec vstopa v komunikacijo z okolico oziroma delavci.⁵

Jedrna refleksija temeljnih vrednot posameznika

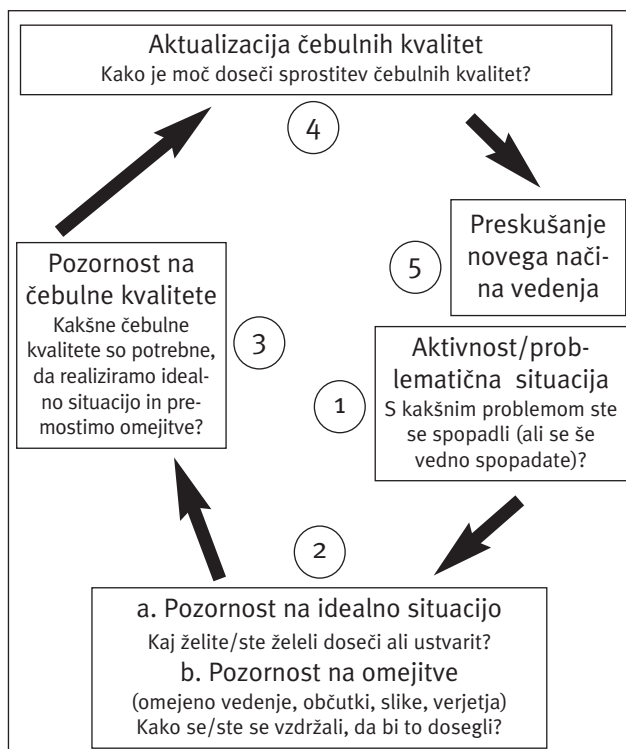
Znani nizozemski profesor vzgoje in izobraževanja Fred Korthagen, ki deluje na Univerzi v Utrechtu, se že celo svoje poklicno obdobje ukvarja z vzgojo in izobraževanjem učiteljev. V eni zadnjih zelo aktualnih razprav, za katero je prejel tudi prvo nagrado v ZDA za nove dosežke na področju znanosti, nam prikaže odnos refleksije med izobraževalcem in njegovo okolico s čebulnim modelom, kjer ponazori različne nivoje osebnosti izobraževalca do okolice. Izhodišče te supervizijske metode izhaja iz modela refleksije, ki sta ga F. Korthagen in J. Kessels predstavila v svojem članku revije *Educational Researcher* z naslovom *Povezovalna metoda in praksa: Sprememba pedagogike vzgoje in izobraževanja učiteljev leta 1999*. Metodo sta poimenovala model ALACT, po začetnih črkah petih faz, ki oblikujejo potek metode. Metoda je bila razvita na osnovi predpostavke, da človek v problematični situaciji reagira na osnovi svojih predhodnih izkušenj. Toda sistematična refleksija posameznika se pogosto razlikuje od tega, kaj se posameznik navadi. V splošnem večina učiteljev reagira v skladu s specifično kulturo izobra-

ževalne kulture. Pogosto posameznika pritisk, povezan z delom, spodbudi, da se osredotoči na hitro rešitev praktičnega problema. Ta pot je veliko pogostejša kot usmeritev posameznika na razloge za določeno odločitev. Tako reševanje problemov prinaša kratkotrajne učinke in praviloma vodi v profesionalno stagnacijo razvoja posameznika. S tem razvijemo standardne ustaljene reakcije na okolico, ki jih le stežka spreminjamo. Model ALACT (kaže podobnost z že uveljavljenim Kolbovim modelom izkustvenega učenja², slika 1) ponuja posamezniku strategijo analize lastnih odločitev, ko se posameznik znajde v problematični situaciji. Model podpira razvoj posameznikovih osebnih in poklicnih kompetenc, kar pozitivno vpliva na vzgojni nivo razvoja osebnosti.³

Metoda poteka v petih fazah, kjer posameznik vsako problematično situacijo razčlenjuje in analizira po posameznih fazah, da bi prišel do zadovoljivih odgovorov, ki so povezani z njegovim vedenjem v zanj problematičnih situacijah. Pri tem uporablja metodo samoizpraševanja (slika 2), ki mu pomaga pri iskanju odgovorov, na katerem nivoju čebulnega modela so njegove slabosti ali skriti darovi, ki mu pomagajo, da ozavesti tisto pravo pot, ki ga vodi v smeri rešitve problema oziroma pozitivnega osebnostnega razvoja.⁴ V centru čebulnega modela je samo bistvo (sebstvo, bit - atma) posameznika, ki je po današnjih raziskavah še vedno največja nerazrešena uganka zahodnega sveta. Gre torej za osebo, ki jo sestavljajo telo, intelekt, njena narava, lastnosti in izkušnje. Izkušnje posameznika so bistveni del njegovega življenja, saj ga postavljajo v okolje kot bitje, ki je oblikovalo svojo osebnost na osnovi predhodnih pozitivnih ali negativnih izkušenj. Naše izkušnje so zato del posameznikovega podzavednega in nezavednega dela. V nezavednem so shranjene naše izkušnje iz preteklih življenj, medtem ko se v podzavest shranjujejo naše izkušnje od našega rojstva dalje v tem življenju. Ravno te izkušnje so problematika evolucije vsakega posameznika, saj v skladu z njimi človek kot duhovno bitje zavestno raste in se razvija. S tem si vedno znova zastavlja nove, višje cilje, ki jih skuša doseči in ki ga vodijo v njegov osebnostni napredek. Končni cilj je spoznati lastno bit (atmo) in si tudi na ta način praktično odgovoriti na vprašanja: Kdo sem? Od kod prihajam?¹¹

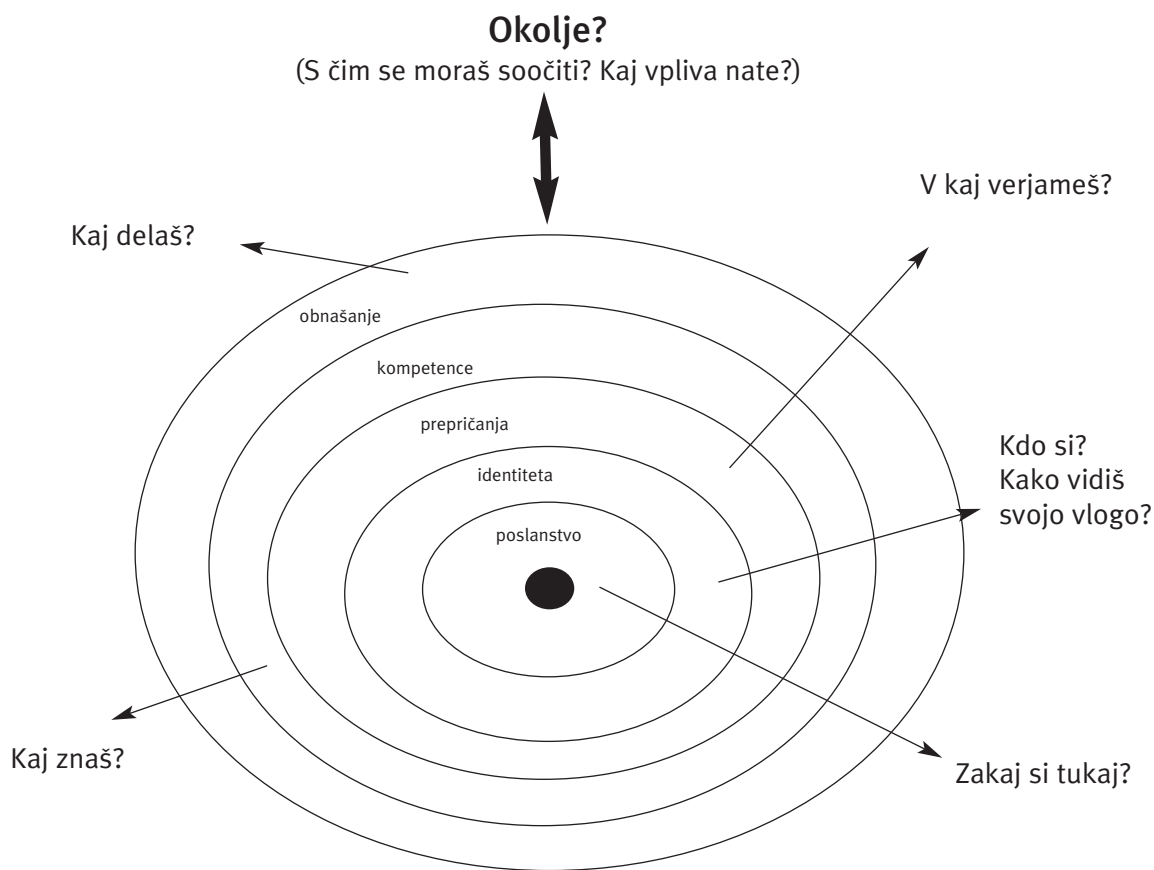


Slika 1: Model ALACT opiše strukturiran proces refleksije.⁴



Slika 2: Fazni model čebulnega modela refleksije⁴

Na prvem nivoju čebulnega modela (slika 3), ki ga Korthagen označi s poslanstvom, razrešujemo osebnostni vidik našega delovanja navzven. V skladu z notranjim glasom skušamo izpolnjevati aktivnosti, ki so naša življenjska naloga (dharma) in ki dajejo našemu življenju smisel. Drugi nivo predstavlja identiteto. Gre za vidik osebne in poklicne identitete, ki je tesno povezan z našimi preteklimi izkušnjami in našo naravnostjo, da svojemu poklicu poskušamo dati še tisto osebnostno noto, ki izvira iz naše biti in nas v odnosu na druge dela drugačne, a za nas bolj popolne. Tretji



Slika 3: Čebulni model nivojev sprememb v učiteljevem delovanju⁸

nivo, ki zajema prepričanja in ideale posameznika, temelji predvsem na lastni presoji že spoznanih dejstev, ki oblikujejo naravnost našega intelekta (buddhi), da misli in čutne vtise, ki prihajajo iz okolice (prek VAKOG) obdeluje, usklajuje in prečiščuje. Odloča preprosto o tem, katere vtise bomo sprejeli in spremljali naprej, in katere ovrgli. Tako lahko govorimo, da ima intelekt dva vidika, sebičnega in nesebičnega. Sebični del intelekta nadvladuje naš ego (ahamkara) in naše slabosti. Nesebični in nadosebni princip pa presoja in odloča na podlagi etičnih načel. Tako se naš intelekt razvija na dva načina. Naprej se razvija z vsem, kar smo se naučili od otroštva do danes. To logično znanje nam pomaga pri premagovanju vsakdanjih nalog. In kot drugo se razvija z razčlenjevanjem, razmišljanjem, osredotočanjem in meditacijo. Tako lahko spoznamo, da je odraz našega duševnega stanja stanje našega razuma (buddhi). Izkušnje, doživetja in vzgoja so torej ključnega pomena za naša prepričanja in tudi za naše vedenje navzven (lahko govorimo o tem, da so naši odzivi plod naravnosti vzgoje našega intelekta). Vedenje (obnašanje), ki predstavlja zadnjo plast čebulnega modela, je plod vseh predhodnih nivojev. Kultura, vzgoja in izobraževanje oblikujejo naše zaznavanje, presojanje in vrednotenje ter se odražajo v našem vedenju. Zato je temelj naše-

ga zaznavanja in spoznanja naša zavest (čitta), ki jo posedujemo. Če je ta prečiščena in jasna, je tudi naše bistvo jasnejše, kar se kaže v jasnih mislih, obvladovanju samega sebe in svojih občutkov. V primeru, da nas pretirano obvladuje lastni ego (ahamkara), ki je neke vrste izdelovalec našega jaza, prepričanj, občutij, zaznav, predstav in želja, se kaj kmalu izgubi naše zavedno delo v smeri, ki je dejansko naše poslanstvo. Ego nas v tem primeru kot avtoriteta nagovarja v nasprotni (negativni) smeri, da smo samostojni, od drugih neodvisni posamezniki in da je zunanji svet okoli nas prav tako ločena samostojna resničnost. V nas prebuja kopico utvar (ki v nas generirajo mnoge neupravičene strahove in komplekse) in iluzij, ki so nam tako mnogokrat dobro opravičilo za lastna neumna početja. S svojo avtoriteto tako povzroča konstantne konflikte znotraj nas, o resnici in smiselnosti našega obstoja, početja in o sprejemanju nas samih kot celoto. Dokler premagujemo te resnice le na ravni našega razuma, nas ego še obvladuje. Ko pa to spoznamo tudi zavestno (praktično), se pregrade egoističnega delovanja zrušijo in tako lahko sledimo svoji izvorni nalogi oziroma poslanstvu.^{3,9}

Celoto naštetih nivojev imenujemo jedrne kvalitete (core reflection). Izvorno so v nas. Predzadnji nivo, ki ga predstavljajo kompetence, je pridobljen od zunaj

(iz okolice) in ga pridobimo z dolgoletnim učenjem in vzgojo. Tudi izobraževalec si ga pridobi na svoji vzgojno-izobraževalni poti, ki jo prehodi med odraščanjem. Za izobraževalca je zato izjemnega pomena, da se ne zaveda svojih jedrnih kvalitiet zgolj na kognitivni in emocionalni ravni, temveč da je z njimi v zavestnem procesu, ki ga uporablja v andragoškem procesu. V stik z jedrnimi kvalitetai pridemo skozi jedrno refleksijo, ki nam pomaga, da se zavestno usmerimo v svoj osebnostni razvoj. Enako je potrebno, da se jedrnih kvalitiet zavedajo tudi izobraževanci, kar v njih odpira dimenzijo možnosti, da se v interakciji z izobraževalcem tudi oni osebnostno razvijajo in s tem seveda tudi vzgajajo. S tem ko izobraževalec pri sebi odpre zmožnost jedrne refleksije, omogoči aktiven proces refleksije tudi pri izobraževancih. S tem ko izobraževalec v sebi jasno utemeli prepričanja in pot svojega poslanstva, vzpostavi odprt andragoški odnos, ki izobraževanca tudi notranje odpre za osebno transformativne izkušnje, kar mu omogoči stik s svojo identiteto, poslanstvom in prepričanju. V takem stanju je omogočen indoktrinativen vzgojni odnos, ki omogoča odprtost za spoštljive odnose in prenos etične zavesti, da pridemo do želenih vzgojno-izobraževalnih ciljev.⁴

Klasična vzgoja, ki poteka prek okolja, se praviloma dotika le zgornjih dveh plasti. Vedenja po ključu behaviorizma se dotaknemo z našimi reakcijami na posameznikovo vedenje, kjer njegovo vedenje krepimo s klasičnimi oblikami, kot so odobravanje (nagrajevanje) ali neodobravanje (kaznovanje). Pri kompetencah govorimo o razvoju posameznikovih zmožnosti (komunikativnost, samozavest, pozitivna stališča, prilagodljivost, prodornost, kritičnost ...), ki omogočajo celostno dimenzijo posameznika, da na ustrezen način komunicira z okolico. Spodnjih treh globljih plasti se s klasično vzgojo zelo težko dotaknemo. Problem pri posamezniku se pojavlja s tem, da lahko razvija zgornji dve plasti, ne da bi se pri tem dotaknil spodnjih treh. To je tudi temeljni problem izobraževalca in je osnovna ideja Korthagnove metode refleksije temeljnih vrednot, ki poteka skozi že opisan čebulni model posameznika. Ker se z običajnim načinom pridobivanja znanj in izkušenj lahko dotaknemo le zgornjih dveh plasti, prihaja s tem pogosto do neskladja med tem, v kaj verjamemo in kaj v resnici počnemo. Tako se nam pogosto dogaja,

da v kritičnih trenutkih, ko smo sami čustveno vpleteni v neko situacijo in nimamo časa za razmislek, kako naj bi na tej ravni reagirali, reagiramo v skladu z našimi globinskimi prepričanju.⁴

Znani madžarski psiholog M. Csikszentmihalyi je dlje časa raziskoval, kaj se dogaja s človekom, ko ta v določenem trenutku prodre v svoje globlje plasti osebnosti. Posebno stanje posameznika, ko se ta znajde v stiku s svojimi globljimi ravni, je poimenoval koncept "flow". Flow naj bi v skladu z razlago Csikszentmihalyia omogočil posamezniku optimalno delovanje in s tem tudi lastno učenje. Stanje "flow" je povezano z občutkom sreče, ustvarjalnosti in delovnega zanosa in se pri posamezniku vzpostavlja pod posebnimi pogoji. Koncept "flow" se vzpostavi, takrat ko v nekem trenutku pride do povezave vseh plasti čebulnega modela posameznika. Tj. takrat ko počnemo nekaj, kar se sklada z našim poslanstvom, temeljnimi vrednotami in našo identiteto.¹

Refleksija temeljnih vrednot ali "Core reflection" je torej nadgradnja modela ALACT in koncepta "flow". Pri izvedbi te metode moderator delavnice pozove posameznika, da se spomni kakšne izrazito pozitivne izkušnje iz svoje poklicne prakse. Nato moderator ponudi posamezniku nabor osnovnih vrednot na različnih plasteh in ga vzpodbudi, da razmisli o tem, katera izmed vrednot je bila izpolnjena v trenutku, ko se je najbolje počutil in uspešno deloval. Enako ponovi tudi za izrazito stresen trenutek iz posameznikove poklicne kariere. Skozi oba ekstremna dogodka moderator posamezniku ponudi, da ugotovi, katere so tiste vrednote, ki mu največ pomenijo. Kadar so izpolnjene, deluje in se počuti dobro, kadar pa so ogrožene, jih občuti kot stres. S tem identificira, kaj je zanj tisto najpomembnejše v njegovem poklicu. S tem ko se teh temeljnih vrednot zaveda, lahko začne iskati, kje bo lahko realiziral te svoje temeljne vrednote skozi poklicno prakso.⁴

Na osnovi opravljenih raziskav se je izkazalo, da se kažejo pozitivni učinki po opravljenih dveh etapah jedrne refleksije še do pol leta. Da bi dosegli ustrezen napredek, se mora torej učenje povezati z vsemi našimi plastmi. Vzpostavljeno stanje "flow" nam kaže, da se nas je nekaj iz okolja dotaknilo skozi vse te plasti. Gre torej za neko posebno občutljivost posameznika, da vstopi v proces učenja, ko je naše vedenje usklajeno z našo identiteto in poslanstvom.

To pa so dejanja, ki izvirajo iz avtorefleksije analize potreb samih sebe in se zgodijo le v trenutku, ko počnemo nekaj, kar je v stiku z našimi najglobljimi željami ali potrebami, ki jih izpolnjujemo.^{2,4}

Refleksija med izobraževalcem in izobraževanci je namenjena predvsem izmenjavi izkušenj, kaj se lahko naučimo drug od drugega. Vsakodnevne izkušnje nas nezavedno silijo v razmišljanje o tem, kako smo se odzvali v določenih situacijah. Drugačnost, ki je sestavni del vsakega posameznika, je za nas svet izkušenj, ki nas mnogokrat postavlja v moralno konfliktno situacijo. Ta je lahko za nas idealna vzgojna situacija, če smo seveda zmožni razviti ustrezna komunikacijska orodja za reševanje nastale situacije. Od izobraževalca zato upravičeno pričakujemo prepričanost v aktivnost, ki jo izvaja, in poglobljeno poznavanje različnih etičnih argumentacij, saj naj bi z njimi pred izobraževanci uspešno utemeljeval pomen posameznih prepričanj, ki vodijo k rešitvi nastalih problematičnih situacij.⁵

Izobraževalec je tudi tista oseba, ki se mora jasno zavedati dejstva, da nikoli v celoti ne bo popolnoma razumel vseh potreb izobraževancev in samega sebe. Zato se mora zavedati pomena smisla nenehne refleksije vzgojnih situacij, iz katerih razkriva osebnostne premike posameznika. Enkratnost vsake nastale situacije, ki vedno znova terja premišljen odziv na podlagi naše presoje in upoštevanja etičnih in moralnih načel, norm in vrednot, je zato tista nujna osebna vpletenost, ki lahko iz obeh strani izvabi potreben vzgojno-izobraževalni odnos, ki širi posameznikovo stopnjo zavesti in njegovo zavedanje o lastnih slabostih, ki mu jih jasno projicira nasprotna oseba.

Zaključek

Refleksija temeljnih vrednot kot metoda samoanalize ponuja posamezniku učinkovito orodje, kako preiti določene lastne ovire na poti osebnostnega in poklicnega razvoja. Za uspešen vzgojno-izobraževalni odnos je zato treba izvabiti iz izobraževancev tisto potrebno mero notranje odprtosti, da lahko izobraževalni proces nemoteno steče.⁶ Ideje o vzpodbujanju radovednosti in motivaciji z zunanjimi sekundarnimi motivi so dobrodošlo orodje za kakovosten andragoški proces, vendarle pa na nivoju osebnostnega in poklicnega razvoja ne ponujajo tiste prave mere pri-

stnosti, spoštljivosti, odprtosti, zaupanja in vere, da to, kar delamo, delamo za svoj trajni osebni napredek. Kot pravi Levanis: "/.../ ko mislim, da nekaj vem, da razumem drugega, ga izpostavim lastnemu védenju in ga zavijem v lastno totaliteto. Drugi postane objekt mojega razumevanja, mojega sveta, moje zgodbe, reduciran na moje predstave/pomene. Kar tu šteje, je moj lastni ego. A če sem drugemu izpostavljen, lahko poslušam, skrbim in sem presenečen. Drugi lahko vpliva name in mi prinese več, kot sem jaz sam." (Levanis, Celotnost in neskončno, 1961)⁸

Literatura:

1. Csikszentmihalyi, M.: **Flow: The psychology of optimal experience**: Harper & Row, New York 1990.
2. Kolb, D. A., Fry, R.: **Towards an applied theory of experiential learning in C.L. Cooper (Ed.), Theories of Group processes**: Wiley, New York 1975. str. 33-58.
3. Korthagen, F., Kessels: **Linking theory and practice: Changing the pedagogy of teacher education**, Educational Researcher, 28 (4), 1999. str. 4-17.
4. Korthagen, F., Vasalos, A.: **Core reflection as a means to enhance professional growth**: <http://www.ivlos.uu.nl/deorganisatie/wiewatwaar/medewerkers/korthagen/6795main.html>, Teacher & Teaching: Theory and Practice, Utrecht 2005.
5. Kroflič, R.: **Kako udomaćiti drugačnost? (Tri metafore drugačnosti v evropski duhovni tradiciji)**: Sodobna pedagogika - Posebna izdaja (Upoštevanje drugačnosti - korak k šoli enakih možnosti), Ljubljana 2006, str. 26-39.
6. Kroflič, R.: **Šole - izkustveni prostor socialnega učenja in/ali moralne vzgoje?**: Sodobna pedagogika, letnik 53 št. 5, Ljubljana 2002, str. 42-51.
7. Kroflič, R.: **Tudi šole vzgajajo, mar ne?**: Pravila in vzgojno delovanje (ur. T. Devjak). Ljubljana: Pedagoška fakulteta 2007. Str. 101-118.
8. Štirn, D., Štirn, P., Jeznik: **Identiteta - stanje ali izbira?**: Sodobna pedagogika št. 3 letnik 2007, Ljubljana 2007.
9. Maheshwarananda, P. S.: **The Hidden Power In Humans - Chakras And Kundalini** : Iberia/European University Press, Wien, 2002.
10. Tomič, A.: **Izbrana poglavja iz didaktike**: Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete; Ljubljana 1999.
11. Yuktेशwar, S.: **The Holy Science: Self - Realization Fellowship**, Los Angeles 1974.

Vsebina - Contents

* Janez Drobnič (1957) je magister sociologije. Na svoji poklicni poti se je ukvarjal predvsem z zaposlovanjem v najrazličnejših vlogah: kot svetovalec za zaposlovanje, za poklicno usmerjanje in akter pri kreiranju politike za invalide. V 90. letih je vodil procese prestrukturiranja velikih gospodarskih družb in ne nazadnje opravljal tudi ministrsko funkcijo ravno na področju, kateremu je posvetil večino svojega poklicnega življenja. Je avtor številnih strokovnih člankov in knjig, ki so oblikovali teorijo in prakso slovenske zaposlitvene politike - vključevanje težje zaposljivih in invalidov.

PROŽNOST TRGA DELA V SLOVENIJI *

POVZETEK

Prožnost/togost trga dela se povezuje z mobilnostjo delovne sile, večjo ali manjšo rastjo zaposlovanja in razvrščanja posameznih kategorij delavcev na trgu dela. Tudi države Evropske unije skušajo z Lizbonsko strategijo, ki je bila večkrat dopolnjena, uvajati nove poti reguliranja trga dela, da bi dosegli večjo zaposlenost, povečano zaposlovanje mladih/žensk in daljše ostajanje starejših delavcev med aktivno populacijo. Domnevna nekompatibilnost protektivne politike zaposlovanja s prožnim trgom dela povečuje zanimanje za raziskovanja in iskanja rešitev. Osrednji problem, ki ga zaznavamo v zadnjem času, je vprašanje, kako deluje prožen/tog trg dela. Ali povečuje/zmanjšuje zaposlovanje in brezposelnost in kako vpliva na položaj posameznih kategorij iskalcev dela na trgu? Avtor v prispevku predstavlja, kako se Slovenija umešča glede prožnosti trga dela med državami OECD in kaj to pomeni za posamezne kategorije iskalcev zaposlitve.

Ključne besede: brezposelnost, togost trga dela, prožnost trga dela, Lizbonska strategija, odpuščanje delavcev, segmentacija trga dela, kolektivno odpuščanje, protektivni položaj, študentsko delo, podjemne pogodbe, mobilnost, iskalci zaposlitve, težje zaposljivi, malo delo, delo za določen čas, delo za nedoločen čas, odpravnine, zaposlenost

FLEXIBILITY OF THE LABOUR MARKET IN SLOVENIJA - HOW IT EFFECTS THE POSITION OF JOB SEEKERS WITH LESSER JOB OPPORTUNITIES

ABSTRACT

Flexibility/rigidity of the labour market is connected to the labour force mobility, higher or lower growth of employing and positioning of particular workers' categories in the labour market. The EU countries are also trying to introduce new ways of regulating the labour market by Lisbon strategy, to achieve higher employment, higher employing of young women and longer staying at work among the active population. Alleged incompatibility of protective employment politics to the flexible labour market increases the interest for research and solution seeking. The core problem, sensed lately, is the question, how the flexible/rigid labour market functions. Does it increase/diminish the employment and unemployment, and how does it effect the position of particular category of job seekers? The author introduces how Slovenia is positioned regarding the labour market flexibility among the OECD countries and what this means for the particular categories of job seekers.

Key words: unemployment, rigidity of labour market, flexibility of labour market, Lisbon Strategy, workers redundancy, labour market segmentation, collective redundancy, protective position, students' work, subcontractor agreements, mobility, job seekers, with lesser job opportunities, small work, temporary job, permanent job, dismissal compensation, employment.

Prožnost trga dela v Sloveniji

Uvod

Hitrost uvajanja novih tehnologij, proizvodov in drugih inovacij zahteva novo znanje, poraja nova delovna mesta, hkrati pa nekatera mesta ukinja. Dinamika v proizvodnji, tehnologiji in znanju pritiska na zahteve po prožnejšem reguliranju trga delovne sile. Po drugi strani pa so študije pokazale, da dinamičen trg dela prispeva k učinkovitejšemu gospodarstvu, ovirana prehodnost ga zmanjšuje, hkrati pa postavlja določene kategorije delavcev v spremenjen specifični položaj (OECD, 1999).

Politike zaposlovanja si za cilj običajno postavijo boljše delovanje trga dela v smislu hitrejšega pokritja izpraznjenih ali novih delovnih mest s čim bolj ustreznimi poklicnimi profili, a hkrati zasledujejo tudi cilje socialne varnosti in gotovosti. To načelo se v političnem jeziku, definiranim na brezposelnosti, izkazuje kot zmanjševanje frikcijske in strukturne brezposelnosti, torej čim hitrejšemu odzivu trga na potrebo po zaposlitvi ter večji skladnosti med ponudbo in povpraševanjem po poklicih (znanju). Aktivna politika zaposlovanja ima običajno še širše cilje v smislu povečanja povpraševanja po delovni sili, bolj izenačene možnosti zaposlovanja za vse kategorije iskalcev zaposlitve (socialna pravičnost) in celo ustvarjanje delovnih mest.

Z analizo bomo ugotavljali, kam se Slovenija umešča glede togosti/prožnosti trga dela v primerjavi z drugimi državami OECD. Pri tej analizi umestitve Slovenije smo uporabljali identične indikatorje prožnosti trga dela, ki so bili uporabljeni v študiji OECD (1999). Ti indikatorji se nanašajo na področje:

- sprejemanja delavcev v zaposlitev (prednostna določila pri zaposlovanju težje zaposljivih delavcev, pogoji sklepanja za določen ali nedoločen čas, zahteve po usposabljanju ali pripravnosti ...),
- odpuščanja (postopek odpuščanja, odpovedni roki, odpravnine, reguliranje, postopki, vloga sindikatov ...).

Pri urejanju delovnih razmerij smo upoštevali tudi specifično protekcioniranje posameznih kategorij delavcev - mladih, starejših ali invalidov.

Glede togosti zaposlovanja, prikazane v tabeli 1, lahko razdelimo države OECD v tri skupine. V skupini z najbolj prožnim zaposlovanjem (skupna stopnja togosti manj kot 1) so Kanada, ZDA in Avstralija, od evropskih

pa Irska in Velika Britanija. Z zmerno togostjo/prožnostjo (stopnja togosti med 1 in 3) je večina srednjeevropskih držav, kot so Nemčija, Avstrija, skandinavske države, in tudi del vzhodnih držav, kot je Češka. Najbolj togo reguliran trg dela imajo v Italiji, Španiji, Franciji in v Sloveniji (indikator togosti nad 3 ali več). Iz tabele 1 lahko tudi ugotovimo, da večina držav v zadnjih 20 letih ni veliko spreminjala pogojev zaposlovanja. Zlasti to velja za urejanje zaposlovanja za nedoločen čas, kjer so spremembe le v redkih državah. V tabeli najdemo samo dve, Španijo in Nemčijo, v katerih je prišlo do sprememb, med ostalimi 14 državami sprememb, ki bi bistveno vplivale na prožnost trga dela, ni bilo. Splošni trend je sicer večanje prožnosti v vseh državah razen v Franciji. Iz prikazanih rezultatov analize je očitno, da na prožnost trga dela vpliva predvsem deregulacija zaposlovanja za določen čas, ki je postalo v nekaterih državah, med njimi tudi v Sloveniji, prevladujoč način zaposlovanja predvsem mladih. Največje korake povečanja prožnosti zaposlovanja ugotavljamo v Belgiji, Nemčiji, Švedski in Italiji. Vsekakor je regulacija zaposlovanja od države do države različna; bolj kot na zgledovanje po drugih izkušnjah so sistemi vezani na tradicijo.

Primerjalna analiza med državami OECD in Slovenijo je torej pokazala, da se Slovenija po splošnem kazalcu togosti/prožnosti umešča med države s togim reguliranjem trga dela. Najbližje Sloveniji glede delovnopравne zakonodaje so Španija, Avstrija, Nemčija. Večja togost v Sloveniji je pri prenehanju trajnega delovnega razmerja zlasti v primerih presežnih delavcev; tu je vloga sindikatov ključna v celotnem postopku odpuščanja in je podobna kot v skandinavskih državah: obveščanje sindikatov, roki in zastopanje delavcev. Odpovedni roki v primeru presežkov delavcev so med daljšimi (od 30 do 120 dni), daljše imajo le v skandinavskih državah, kjer znašajo do 6 mesecev. Glede odpravnin se Slovenija uvršča na zgornji del lestvice. Najvišja odpravnina je 10 mesečnih plač za najdaljše zaposlitveno obdobje, kar Slovenijo umešča med države, kot so Avstrija, Nova Zelandija, Grčija. Višje odpravnine kot v Sloveniji imajo le na Portugalskem in v Italiji.

Zapletenost sklenitev zaposlitve za nedoločen čas povzroča, da se vse več delodajalcev odloča za druge fleksibilnejše oblike dela in da v vse večjem

Država	Redna zaposlitev (1)		Začasna zaposlitev (2)		Kolektivno odpuščanje(3)	Skupni kazalci togosti (4)	
	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.	Konec 90.	1980	Konec 90.
Avstrija	2.6	2.6	1.8	1.8	3.3	2.2	2.2
Nemčija	2.7	2.5	3.8	2.3	3.1	3.2	2.5
Belgija	1.5	1.5	4.6	2.8	4.1	3.1	2.1
Francija	2.3	2.3	3.1	3.6	2.1	2.7	3.0
Irska	1.6	1.6	0.3	0.3	2.1	0.9	0.9
V. Britanija	0.8	0.8	0.3	0.3	2.9	0.5	0.5
Nizozemska	3.1	3.1	2.4	1.2	2.8	2.7	2.1
Danska	1.6	1.6	2.6	0.9	3.1	2.1	1.2
Švedska	2.8	2.8	4.1	1.6	4.5	3.5	2.2
Španija	3.9	2.6	3.5	3.5	3.1	3.7	3.1
Italija	2.8	2.8	5.4	3.8	4.1	4.1	3.3
Češka	-	2.8	-	0.5	4.3	-	1.7
Slovenija	-	3.9	3.5	2.1	4.2	3.5	3.0
Kanada	0.9	0.9	0.3	0.3	3.4	0.6	0.6
ZDA	0.2	0.2	0.3	0.3	2.9	0.2	0.2
Avstralija	1.0	1.0	0.9	0.9	2.6	0.9	0.9
Japonska	2.7	2.7	-	2.1	1.5	-	2.4

Tabela 1: Skupni kazalci togosti zaposlovanja (po kriterijih OECD) (a)

Opombe:

(a) minimalna togost je 0, maksimalna je 6

(1) postopek zaposlitve za nedoločen čas: 0 pomeni enostavno sklepanje brez obvezne prijave, takoj, brez vloge sindikatov, enostavna pogodba, tudi ustna; 6 pa obvezna vloga agencije, posebna pogodba, z dolгими odpovednimi roki, vloga sindikatov ...

(2) postopek zaposlitve za določen čas: 0 pomeni povsem prosto sklepanje, z neomejenim številom ponovitev, brez vloge agencije za zaposlovanje, 6 pa nemož-

nost ponavljanja, omejitev v posameznih sektorjih, obvezno prek agencij za zaposlovanje ...

(3) kolektivno odpuščanje: 0 pomeni brez odpovednih rokov, direktno vročanje, brez vključevanja sindikatov, zelo kratki roki, brez varstva delavcev, brez obveščanja sindikata; 6 roki za varstvo pravic, vključenost sindikatov, dolgi odpovedni roki, odpravnine ...

Vir: OECD (1999)

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SRS, št. 24/1977

obsegu zaposlujejo iz drugih držav, zlasti Poljske, Slovaške in tretjih držav, kjer so plače delavcev nižje. Ker se Slovenija glede cene delovne sile približuje centralnoevropskim državam, bo Slovenija postala bolj zanimiva imigracijska destinacija.

Kolektivno odpuščanje je enostavnejše v Španiji, kjer so pomembno poenostavili postopke pri zaposlovanju, skrajšali odpovedne roke in zmanjšali odpravnine pri odpuščanju. Nekatere države imajo daljše odpovedne roke (Švedska, Finska, Norveška, Belgija, Nemčija ...), ki znašajo tudi do 12 mesecev, vendar nimajo uvedenih odpravnin. Tiste države, ki imajo za delavce razmeroma ugodne odpravnine, imajo krajše odpovedne roke, zato so v Italiji odpovedni roki za delavce v zasebnem sektorju le od 6 do 12 dni, v Španiji do 30 dni. So pa države, ki imajo razmeroma dolge odpovedne roke in tudi višje odpravnine. Izrazite pri tem so Portugalska, Slovenija, deloma tudi Francija. Države z najkrajšimi odpovednimi roki in najmanjšimi odpravninami

so ZDA (brez odpravnin in brez odpovednih rokov), Velika Britanija (brez odpravnin), Nova Zelandija.

Imamo tudi države z izrazitim protektivnim položajem delavcev v javnem sektorju, zlasti ko jih analiziramo z dvema kriterijema odpuščanja in odpravnin. Izrazite razlike najdemo pri odpovednih rokih v Avstriji (4 mesece), Belgiji (12 mesecev), Danski (6 mesecev), pa tudi drugačen (ugodnejši za delavce) režim odpravnin v Grčiji (16 mesecev).

Pri zaposlovanju za določen čas se uvršča Slovenija med države z bolj prožnimi postopki, kjer je sklepanje delovnega razmerja enostavno, možne so ponovitve, vendar največ dve za isto delovno mesto, kumulativno trajanje teh zaposlitev pa je načelno neomejeno. Večina držav, razen Irske, ima omejitev v ponavljanju takih pogodb. Maksimalno kumulativno trajanje je najostreje omejeno v Nemčiji, Španiji in Portugalski, brez omejitve pa so v Veliki Britaniji in novih članicah vzhodnih držav v EU ter zlasti v severnoameriških državah.

Država	Zapletenost postopkov		Odpovedni rok in odpravnina		Težavnost odpustitve		Splošna togost odpuščanja	
	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.
Avstrija	4.2	4.2	3.4	3.4	5.5	5.5	4.5	4.5
Belgija	0.8	0.8	3.8	4.9	3.1	3.1	2.6	2.6
Nemčija	6.0	5.8	1.7	2.2	6.0	6.0	4.6	4.8
Francija	4.2	4.7	2.6	2.6	4.6	4.6	4.9	4.9
Irska	3.4	3.3	1.4	1.4	3.4	3.4	2.7	2.7
Nizozemska	8.8	8.3	1.7	1.7	4.8	5.6	5.3	5.3
Danska	0.8	0.8	3.4	3.4	4.8	4.8	2.7	2.7
Švedska	5.0	5.0	2.9	2.9	6.4	6.4	4.6	4.6
Španija	8.1	3.4	5.1	4.4	6.4	5.6	6.6	6.6
Italija	2.5	2.5	4.8	5.3	6.8	6.8	4.6	4.6
Češka	-	4.3	-	4.6	-	9.7	-	4.6
Slovenija	7.5	7.0	4.3	3.8	4.3	4.0	5.4	4.8
Kanada	0.0	0.0	1.4	1.3	3.4	3.4	1.5	1.5
ZDA	0.0	0.0	1.4	1.3	0.8	0.8	0.3	0.3
Avstralija	1.2	0.8	1.7	1.6	2.7	2.7	1.7	1.7
Japonska	4.8	3.3	3.0	3.0	7.3	7.3	4.6	4.6

Tabela 2: Kazalci togosti pri kolektivnem odpuščanju delavcev (OECD)

Opomba:

Razpon vrednosti znaša od 0 do 10 točk, pri čemer pomeni 10 točk največjo togost, 0 točk pa najmanjšo. Uporabljeni kriteriji so iz raziskave OECD (1999).

Vir: OECD (1999)

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007
Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SRS, št. 24/1977

Država	Definicija kolektivnega odpuščanja	Pristojnost državnega organa ali sindikatov pri odpuščanju	Dolžina odpovednega roka (povprečje)	Drugi stroški delodajalcev	Splošne omejitve pri individualnem odpuščanju
Avstrija	3	1	1	1	6
Nemčija	3	1	1	1	6
Francija	3	0	1	1	5
Irska	2	1	1	0	4
Nizozemska	2	1	2	1	6
Danska	3	2	2	0	7
Švedska	4	2	2	0	8
Češka	4	2	2	0	6
Slovenija	3	2	2	1	8
Kanada	1	2	2	0	5
ZDA	1	2	2	0	5
Nova Zelandija	0	1	0		1
Japonska	2	1	0	0	3

Tabela 3: Umeščanje Slovenije v primerjavi z drugimi državami (upoštevajoč kriterije OECD pri kolektivnem odpuščanju)

Vir: OECD (1999) Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007

Največjo stopnjo prožnosti zaposlovanja dosega Slovenija z dvema oblikama zaposlitev: s študentskim in malim delom. Ti dve obliki zaposlitev sta davčno za delodajalca najugodnejši, glede postop-

kov zaposlovanja sta enostavni, ker ni rokov glede zaposlovanja, odpovedi, pogodb, delovnega časa, varnosti in zdravja pri delu, zavarovanja, dopustov, odpravnin. Za delodajalce je zato najbolj privlačna

oblika sklepanja zaposlitve in močno konkurira zaposlitvi za določen čas in zlasti za nedoločen čas. Zato pa je to za delavce najneugodnejši način z najmanj socialne varnosti. Leta 2007 je število sklenjenih zaposlitev za določen in nedoločen čas že v razmerju 5 proti 1, v letih pred 1990 pa je bilo razmerje ravno obratno, kar kaže, da je sedaj postal najpomembnejši instrument prožnosti zaposlovanja v Sloveniji delovno razmerje za določen čas.

Ti podatki kažejo, da je v Sloveniji trg delovne sile izrazito segmentiran na tri pomembnejše sklope. V prvem segmentu "varnih zaposlitev" so delavci, ki so z delodajalci sklenili pogodbe za nedoločen čas; te oblike prevladujejo v državno-javnem sektorju. V drugem segmentu so tisti, ki so zaposleni za določen čas, to so zlasti iskalci prve zaposlitve in težje zaposljivi, v tretjem pa so delavci, ki delajo v okviru "malega dela", podjemnih pogodb, študentskih servisov in avtorskih pogodb (samozaposlitev). Zato se vse več delodajalcev odloča za te oblike zaposlitve, zaposlitve za nedoločen čas pa prevladujejo le še v javnem sektorju.

Posledice togosti/prožnosti regulacije trga dela

Primerjalna analiza OECD (1999) je pokazala, da ima "neprožna regulativa trga dela majhen ali neznamenit učinek na splošno brezposelnost, vendar pa bistveno vpliva na položaj posameznih kategorij na trgu dela". V državah, kjer je zakonodaja bolj zaščitniška (neprožna), "... se ugotavlja manjša brezposelnost pri srednjem starostnem obdobju moških, vendar pa višja za nekatere specifične kategorije, zlasti kategorije mladih, žensk ali starejših". Analiza je pokazala, da ima togost reguliranja zaposlovanja močnejše učinke na zaposlenost kot pa na samo brezposelnost. To pa so ugotovitve, ki bi jih bilo dobro upoštevati pri reguliranju trga dela. Splošno prepričanje, da protektivni ukrepi povečujejo zaposlenost, zlasti pa pospešujejo zaposlitev tistih kategorij, katerim so ti ukrepi namenjeni, so bili z analizo ovrženi! In tudi podatki o kategorijah brezposelnih kažejo, da se protektivni ukrepi v Sloveniji niso izkazali za uspešne. To ugotavljamo tako pri starejših delavcih (prepoved odpuščanja) kot pri drugih kategorijah "težjih iskalcev zaposlitve".

Primerjava med zaposlitvami in populacijo v odnosu

Leto/ obdobje	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 2003 do 2006			
	Vsi brez- poselni	Iščejo prvo prvo za- poslitev	Ženske	Stari 40 let in več
2003	97 674	23.2	52.8	44.1
2004	92 826	25.2	53.1	42.8
2005	91 889	24.3	53.8	43.6
2006	85 836	22.3	54.8	46.3

Tabela 4: Značilne skupine brezposelnih oseb v Republiki Sloveniji

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007)

na neprožnost zaposlovanja kaže manjšo zaposlenost v državah z bolj zaščitniškim urejanjem trga dela, vendar pa je ugodnejši za populacijo moških v srednjem starostnem obdobju. Izrazitejši negativni učinek je na kategorijo žensk v srednjem delovnem obdobju, mladih in starejših. Izkazalo se je, da ima protekcionistično zaposlovanje pravzaprav nasprotno učinek, saj bi na podlagi zaščitne zakonodaje za posamezne kategorije pričakovali njihove izboljšane zaposlitvene možnosti in manjšo brezposelnost, vendar dejstva kažejo nasprotno sliko. Čeprav bi pričakovali, da se bodo zaposlitvene priložnosti in možnosti tistih kategorij oseb, ki imajo protektivni učinek, povečale, se zgodi ravno obratno. Države s togo ureditvijo izkazujejo večje razlike med navedenimi kategorijami žensk, starejših in težje zaposljivih.

Bolj toga ureditev trga dela se povezuje z manjšim pretokom delovne sile, kar pomeni, da zaposlitve trajajo dalj časa. Manj ljudi se sooči z brezposelnostjo, vendar če postanejo brezposelni, to obdobje brezposelnosti traja dalj časa.

Slovenska zakonodaja je posebej zaščitniška za osebe po 50. letu starosti, za invalide in deloma ženske. Iz primerjalne analize OECD (1999) in podatkov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ugotovimo, da se zaposlitvene možnosti zmanjšujejo ravno za kategorije mladih, žensk in starejših. Posebej zaščitene kategorije, kot so delavci, stari nad 50 let, invalidi, zastopniki delavcev in matere z mlajšimi otroki, so postali v razmerah odprtosti trga dela in prilivu konkurenčne delovne sile iz vzhodnih držav nezanemljivi za delodajalce, slabi se njihova pretočnost (mobilnost), kar dodatno pomeni tudi onemogočenje kariernega napredovanja. Tako pri teh kategorijah ugotavljamo manj intenziven prehod iz brezposelnosti v zaposlenost (daljši časi čakanja na zaposlitev), od enega delodajalca k drugemu (karierna togost) in iz zaposlenosti v brezposelnost (manjše tveganje brezposelnosti). Zato so te kategorije

manj zanimive za zaposlovanje pri delodajalcih in bistveno dalj časa ostajajo v registru brezposelnih. Slovenija je v zadnjih treh letih novelirala zakonodajo na področju spodbujanja zaposlovanja invalidov. Z začetkom uporabe členov 102-105 Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki pod nadzorovanimi pogoji omogočajo odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu in ob istočasni uvedbi spodbud za zaposlovanje invalidov ter kvotnega sistema, se je bistveno izboljšal položaj invalidov na trgu dela. Tako lahko vidimo, da je Slovenija na primeru invalidov kot ene izmed najbolj ranljivih skupin na trgu dela na zelo konkretni ravni izkusila, da je z dobrim ravnovesjem med prožnostjo in varnostjo možno dosegati cilje čim večje zaposlenosti in socialne vključenosti.

Napoved za Slovenijo in predlog ukrepov

Slovenija je v zaključku tranzicijskega obdobja, v katerem je močno povečala tokove delavcev. K temu je najbolj prispevala sprememba zaposlovanja za določen čas, in ta tip zaposlitve je ključni dejavnik splošne prožnosti trga dela v Sloveniji - poleg študentskega dela, ki je za delodajalce najcenejše in najbolj prikladno. Novi zakon o delovnih razmerjih ni povečal prožnosti zaposlovanja, zato ostaja slovenski trg delovne sile po eni strani bolj tog v primerjavi s tranzicijskimi kot tudi razvitimi državami. Smiselno bi bilo torej poseči v regulacijo zaposlitve za nedoločen čas s poenostavitvijo postopkov odpuščanja, odpravnine pri starejših pred upokojitvijo pa prenesti na skupni fond. S tem bi se neugoden delež zaposlovanja za določen čas gotovo zmanjšal in bolj uravnotežil z zaposlovanjem za nedoločen čas. Poseg v znižanje odpravnin v primeru presežnih delavcev bi tudi lahko prispeval k večji mobilnosti delovne sile. Manjši obseg pravic za delavce pa bi že v času odpovednega roka kompenzirali z dodatnimi ukrepi usposabljanja in prekvalifikacije iz javnih fondov. Odpovedni rok bi lahko skrajšali, ker ne prispeva k učinkovitemu iskanju zaposlitev, pač pa prispeva k povečanju napetosti med delodajalci in delojemalci v primerih, ko je odločitev o statusu presežnega delavca že dokončna. Zaradi procesov segmentacije trga dela, ki izloča nekatere kategorije, bi bilo smiselno stimulirati zaposlovanje težje zaposljivih kategorij delavcev (brez izobrazbe, invalide), da bodo dejavnik na trgu dela in

v razmerah manjše ponudbe delovne sile pripomogli k povečanju ponudbe. Nikakor pa ne bi dosegli tega s togimi ukrepi spodbujanja (prepoved odpuščanja ali podobnimi), ki bi učinkovali v nasprotni smeri, torej še poslabšanje njihovega položaja in porajanje negativnih stališč delodajalcev do te populacije. Lažji položaj za vstop na trg dela je smiselno zagotoviti s tistimi ukrepi, ki ne bodo zmanjševali prožnosti zaposlovanja, pač pa ga bodo povečali. To so spodbude delodajalcem - subvencioniranje stroškov, izboljšanje poklicne usposobljenosti, vseživljenjskega učenja.

LITERATURA:

- Card, D. in Robins, P. (1996), Do Financial Incentives Encourage Welfare Recipients to Work? Initial 18 Month Findings from the Self-Sufficiency Project, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa.
- De Lathouwer, L. (2004), Making work pay, making transitions flexible; The case of Belgium in a comparative perspective, Antwerpen: CSB.
- Evropska komisija (2005), Draft Joint European Commission Report 2004/2005, Council of the European Union, Brussels.
- Evropski svet (2000), The Lisbon Strategy: Growth and Jobs- Working together for Europe's Future, Council of the European Union, Brussels.
- OECD (1999), Employment Outlook, OECD, Paris.
- Piore, M. (1986) Labour Market Flexibility, University of California Press, Berkeley, CA
- Riboud, M., Silva-Jauregui, C., and Sanchez-Paramo, C. (2001), Does Eurosclerosis Matter? Institutional Reform and Labor Market Performance in Central and Eastern European Countries in the 1990's.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SRS, št. 24/1977.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ - UPB4, Uradni list RS, št. 109/2006.
- Vodopivec, M. (1996), "The Slovenian Labor Market in Transition: Evidence from Microdata., Lessons from Labor Market Policies in the Transition Countries, OECD, Proceedings, OECD, Paris
- Zavod RS za zaposlovanje (2007), Letno poročilo 2006, Ljubljana

Prihodnji dogodki

Sestanek korespondentov za skupni informacijski sistem za zaposlovanje (MISEP)

Brdo pri Kranju, 14.-16. maj 2008 (organizator MDDSZ)

Ob spreminjanju demografske strukture v sodobnih družbah in njenem vplivu na obseg delovne sile je treba posebno pozornost posvetiti ukrepom za povečanje aktivnosti starejše delovne sile. Srečanje bo namenjeno promociji "age managementa" na delovnem mestu, torej izzivom spreminjanja odnosa delodajalcev do starejših zaposlenih v podjetju ter v spodbujanje starejših, da ostanejo aktivni.

7. evropsko srečanje oseb, ki se soočajo z revščino Bruselj, 16.-17. maj 2008 (organizator MDDSZ)

Osnovni namen srečanja je prisluhniti ljudem, ki se soočajo z revščino, ter vzpostaviti dialog s tistimi, ki oblikujejo politike za zmanjšanje revščine in socialne izključenosti na nacionalni in na ravni EU. Gre za spodbujanje k aktivnosti in vključevanje marginalnih skupin v iskanje rešitev in oblikovanje strategij ter ukrepov za izboljšanje njihovega položaja.

Srečanje korespondentov za skupni informacijski sistem socialne zaščite (MISSOC)

Brdo pri Kranju, 20.-23. maj 2008 (organizator MDDSZ)

Tradicionalno srečanje korespondentov informacijskega sistema MISSOC, katerega glavni namen je zagotavljanje osnovnih, predvsem pa primerljivih podatkov o posameznih področjih sistemov socialne zaščite v državah članicah mreže MISSOC (trenutno jih je 31). Podatki so dvakrat letno zbrani in objavljeni v obliki primerjalnih tabel, prav tako pa se v okviru mreže MISSOC pripravljajo tudi druge publikacije o aktualnih dogodkih na področju socialne zaščite v državah članicah, tako imenovane MISSOC Info.

Konferenca: Konvencija o pravicah invalidov - črka na papirju in/ali realnost?

Kranjska Gora, 22.-23. maj 2008 (organizator MDDSZ)

Konferenca z neformalnim ministrskim srečanjem ministrov, pristojnih za invalide, je namenjena politični implementaciji Konvencije OZN o pravicah invalidov. Slovensko predsedstvo bo konferenco osredoto

čilo na napredek evropske politike pri implementaciji konvencije, za kar so odgovorne tako posamezne države članice kot Evropska unija v celoti. Pri tem bo pozornost namenjena tudi specifičnim temam, kot so življenje invalidov v lokalni skupnosti, zaposlovanje invalidov in dostopnost v širšem pomenu.

Delovni sestanek EURES menedžerjev

Portorož, 5.-6. junij 2008 (organizator MDDSZ)

Delovni sestanek je namenjen izmenjavi informacij o vsebinskih smernicah za pospeševanje prostega pretoka delavcev v okviru evropskih javnih služb za zaposlovanje, torej o pomenu in vlogi EURES omrežja pri izvajanju teh smernic na nacionalni ravni. V okviru te mreže javne službe zagotavljajo informacije o prostih delovnih mestih na območju držav EU in skupnega evropskega gospodarskega prostora, izvajajo posredovanje dela in zaposlitve, zagotavljajo informacije o delovnih in življenjskih pogojih v posameznih članicah EU, organizirajo zaposlitvene sejme ipd.

Svet za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov EPSCO

Luksemburg, 9.-10. junij 2008 (organizator MDDSZ)

Redno zasedanje Sveta EU. Prvi dan sestanka se osredotoči na zaposlovanje, socialno politiko in varstvo potrošnikov, drugi dan pa na javno zdravje. Poleg aktualnih zakonodajnih predlogov bodo na dnevni red zasedanja predvidoma uvrščeni tudi predlogi sklepov Sveta s področja učinkovitega izvajanja zdravstvene strategije, zmanjševanja bremena bolezni, kakršen je rak, in antimikrobne rezistence.

Srečanje generalnih direktorjev javnih zavodov za zaposlovanje in visoke usmerjevalne skupine EURES

Maribor, 19.-20. junij 2008 (organizator MDDSZ)

Srečanje predstavlja redno obliko delovnega in strokovnega povezovanja javnih služb za zaposlovanje in Evropske komisije, namenjen pa je izmenjavi informacij o vsebinskih smernicah izvajanja evropske strategije zaposlovanja, vlogi javnih služb pri izvajanju teh smernic ter predstavitvi inovativnih projektov in dobrih praks, ki prispevajo k modernizaciji in k boljšemu delovanju javnih služb za zaposlovanje.

Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov

Zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili

Izdajatelji:

Centerkontura d. o. o.

Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo

ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.



Avtorji:

mag. Cveto Uršič, Damijana Peterlin,

mag. Aleksandra Tabaj, Tanja Dular, mag. Andrejka Fatur

Videtič, Miran Kalčič, Lea Kovač, Karl Destovnik, Janez Zavrl

in Romana Kruhar Puc.

Priročnik z zbirko predpisov, s katero naj bi bralcem čim bolj približali temeljne informacije o pravni ureditvi statusa invalidov, pravic na podlagi invalidnosti in postopkov za njihovo uveljavljanje ter uresničevanje v različnih zakonih, podzakonskih aktih in avtonomnih aktih nosilcev sistema socialne varnosti ima namen, da z uvodnimi pojasnili na dostopen način na enem mestu predstavi vse o dokaj zapleteni in med

seboj tesno prepleteni pravni ureditvi pravic na podlagi invalidnosti. Dejstvo je namreč, da je v Republiki Sloveniji več kot 60 različnih zakonov in vsaj toliko podzakonskih aktov, ki na neposreden ali posreden način urejajo položaj, pravice in obveznosti invalidov, obveznosti in dolžnosti delodajalcev ter vseh tistih, ki se pri svojem delu srečujejo z invalidi oziroma "ravnajo z invalidnostjo na delovnem mestu" in v drugih okoljih.

V priročniku so predpisi, upošteva namen zbirke, razvrščeni po načelu vsebinske povezanosti. Tako obsega zbirka predpisov na prvem mestu Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, v drugem delu pa vse najpomembnejše podzakonske akte, bodisi gre za izvršilne predpise ali avtonomske akte nosilcev sistema socialne varnosti.

Priročnik je namenjen vsem tistim, ki se pri poklicem delu, študiju ali v vsakdanjem življenju srečujejo z invalidnostjo. Namenjen pa je zlasti strokovnjakom, praktikom, ki se želijo seznaniti s pravno ureditvijo invalidskega varstva, da bi lahko tudi v delovnih okoljih - pri delodajalcih v javnem in zasebnem sektorju ustrezno ravnali z invalidnostjo na delovnem mestu. In da bi lahko v vseh okoljih, tudi v podjetjih, zavodih in pri drugih delodajalcih invalidom zagotavljali prilagojeno svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo pri usposabljanju in zaposlovanju v zvezi z delom v delovnem okolju ter ob morebitnem prenehanju delovnega razmerja.

Število strani: 240

Cena publikacije: 31 evrov z vključenim DDV

Naročila:

CENTERKONTURA d. o. o., Parmova 41, 1000 Ljubljana.

Faks: 01/436 36 30

Tel.: 01/ 436 36 30 in 01/436 44 21

Iz uradnega lista Republike Slovenije

Objave od 5. februarja do 4. aprila 2008)

**Uradni list RS, št. 13/08
z dne 5. 2. 2008**

Vlada RS je izdala Uredbo o dopolnitvi Uredbe o sodnem registru in sprejela Sklep o določitvi zneska okoljske dajatve zaradi uporabe mazalnih olj in tekočin za leto 2008.

Izvršilni odbor Zdravniške zbornice Slovenije je na svoji seji dne 20. 12. 2007 sprejel Sklep o spremembi vrednosti točke zdravniške tarife.

**Uradni list RS, št. 15/08
z dne 11. 2. 2008**

Državni zbor RS je sprejel Zakon o pacientovih pravicah (ZPacP).

**Uradni list RS, št. 16/08
z dne 15. 2. 2008**

Državni zbor RS je sprejel:

- Zakon o varstvu kulturne dediščine (ZVKD-1),
- Zakon o deviznem poslovanju (ZDP-2),
- Zakon o preprečevanju nasilja v družini (ZPND),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnem naročanju (ZJN-2A),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnem naročanju na vodnem, energetskem, transportnem področju in področju poštne storitve (ZNVETPS-A),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o kemikalijah (ZKem-B).

Ministrstvo za gospodarstvo je v soglasju z Ministrstvom za delo,

družino in socialne zadeve sprejelo Pravilnik o spremembah in dopolnitvi Pravilnika o protieksplazijski zaščiti.

Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano je v soglasju z Ministrstvom za zdravje sprejelo Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o aditivih za živila.

Ministrstvo za zdravje je na podlagi 12. člena Zakona o biocidnih proizvodih (Uradni list RS, št. 61/06) izdalo SEZNAM snovi I, IA in IB.

**Uradni list RS, št. 17/08
z dne 19. 2. 2008**

Državni zbor RS je sprejel:

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prekrških (ZP-1E),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-H),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o divjadi in lovstvu (ZDLov-1A),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o varnosti na smučiščih (ZVSmuč-B).

Vlada RS je izdala Uredbo o spremembah in dopolnitvah Uredbe o standardni klasifikaciji dejavnosti.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je izdalo Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o nomenklaturi poklicev.

**Uradni list RS, št. 20/08
z dne 27. 2. 2008**

Državni zbor RS je sprejel Zakon o ratifikaciji Lizbonske pogodbe, ki spreminja Pogodbo o Evropski uniji in Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti (MLP).

**Uradni list RS, št. 22/08
z dne 4. 3. 2008**

Vlada RS je sprejela Sklep o spremembah in dopolnitvi Sklepa o ustanovitvi javnega zavoda Slovenska akreditacija.

**Uradni list RS, št. 23/08
z dne 7. 3. 2008**

Državni zbor RS je sprejel:

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstveni dejavnosti (ZZDej-I) in
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o brezplačni pravnici pomoči (ZBPP-B).

Vlada RS je izdala Uredbo o izvažanju Uredbe (ES) o registraciji, evalvaciji, avtorizaciji in omejevanju kemikalij (REACH).

**Uradni list RS, št. 24/08
z dne 10. 3. 2008**

Državni zbor RS je sprejel Zakon o trgovini (ZT-1).

**Uradni list RS, št. 25/08
z dne 14. 3. 2008**

Državni zbor RS je sprejel:

- Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob),
- Zakon o določanju območij ter o imenovanju in označevanju naselij, ulic in stavb (ZDOIONUS),

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o vrtcih (ZVrt-D).

**Uradni list RS, št. 28/08
z dne 20. 3. 2008**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je objavilo Shemo za določanje odškodnine za posamezne vrste poklicnih bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu.

**Uradni list RS, št. 31/08
z dne 28. 3. 2008**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je izdalo Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih.

**Uradni list RS, št. 32/08
z dne 31. 3. 2008**

Državni zbor RS je sprejel:

- Odlok o spremembah in dopolnitvah odloka o notranji organizaciji, delovnih mestih in nazivih v službah Državnega zbora (OdNODMN-A),
- Sklep o imenovanju članov Fundacije za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij v RS,
- Sklep o imenovanju članov Fundacije za financiranje športnih organizacij v RS.

Ministrstvo za pravosodje je sprejelo Pravilnik o določitvi števil pripraviških delovnih mest na posameznih okrožnih državnih tožilstvih.

**Uradni list RS, št. 33/08
z dne 4. 4. 2008**

Državni svet RS je sprejel Sklep o imenovanju sekretark in sekretarjev komisij Državnega zbora. Vlada RS je sprejela Uredbo o spremembah Uredbe o notranji organizaciji, sistematizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih.

Ministrstvo za notranje zadeve je izdalo:

- Pravilnik o obliki in vsebini certifikata o licenci,
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o zagotavljanju pravne pomoči policistom v zvezi z opravljanjem uradnih nalog in posameznikom v zvezi z dano pomočjo policiji.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Chengdujska cesta 25
1000 Ljubljana

Nudimo vam **VARNOSTNE ZNAKE** v obliki nalepk in tabel:

- ✓ skladne z veljavno zakonodajo
- ✓ izdelane na kvalitetnih materialih
- ✓ vsebine lahko izdelamo glede na potrebe naročnikov

Več informacij: Fanči Avbelj, T 01 585 51 21, M 041 658 953, E fanci.avbelj@zvd.si



KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV
si lahko ogledate na: www.zvd.si



Programi za evidence s področja VZD in ocene tveganj

Demo verzijo programov lahko preizkusite na spletnem naslovu www.ebs.si.

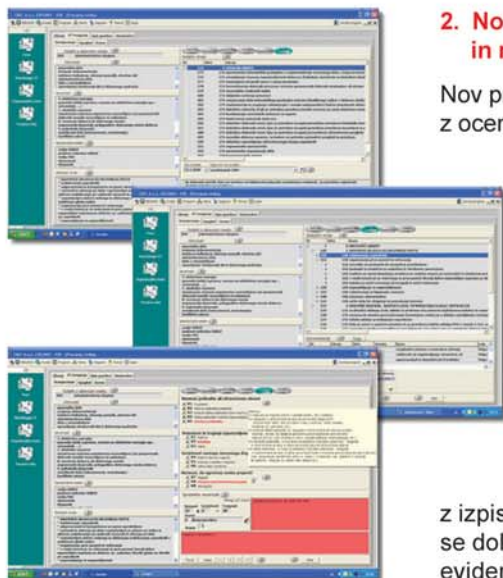


1. Program za vodenje evidenc varnosti in zdravja pri delu - EVZD 39

Program evidence zajema obširno bazo podatkov vodenja evidenc (39. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 56/99, 64/01) varnosti in zdravja pri delu za več firm. V programu zajemamo podatke o delovnem okolju za različne fizikalne, biološke, kemične in druge škodljivosti, delovni in osebni varovani opre, posebnih zdravstvenih zahtevah ter nevarnih snoveh po delovnih mestih, ki jih mora podjetje redno pregledovati na posameznih področjih, kjer so prisotna. Po delavcih pa spremljamo evidenco o usposabljanjih iz varnosti in zdravja pri delu, preventivnih zdravstvenih pregledih, katere morajo imeti delavci opravljene, da lahko nemoteno opravljajo dolžnosti na svojem delovnem mestu, obvezen začetek dela in poškodbe pri delu.

Evidence varnosti in zdravja pri delu omogočajo tudi plan in analizo posameznih ali celotnih podatkov za določeno obdobje. Nekatere evidence lahko vodimo tudi v drugih programih, kjer je običajno več podatkov, sama evidenca pa podrobnejša. Vedno pa izhajamo iz istih podatkov.

Cena: 425,64 € z vključenim DDV



2. Nov program za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njenih revizij

Nov program omogoča kvalitetno in hitro izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije po novi metodologiji. Metodologija je v skladu z Pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur.l. RS 30/00).

Program omogoča enostavno in pregledno ocenjevanje tveganj glede na nevarnosti in škodljivosti (mehanski dejavniki, dejavniki v zvezi z uporabo delovne opreme, dejavniki v zvezi z načinom dela in razporeditvijo delovni mest, električna energija, ...), ki jih je mogoče tudi dopolniti in razširiti ter tako prilagoditi svojim potrebam. Prav tako nas program vodi skozi pregled obstoječih ukrepov. Na podlagi vpisanih elementov tveganj za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar ter ocenitve obstoječih ukrepov po matematičnem zapisu $T=R \times (V1+V2+V3)$, program samodejno izračuna nivo tveganja z izpisom vrednosti posameznih elementov tveganja. Na podlagi teh se določijo ukrepi, ki so potrebni. Program je mogoče povezati tudi z evidencami kadrovske službe in si tako olajšati delo zaradi sprememb, ki so pomembne za izjavo o varnosti z oceno tveganja (ukinitve delovnega mesta, zaposlitev invalida, ...) ter pri vodenju evidenc s področja varstva pri delu.

Izhodiščna cena: 1750 € brez DDV

oziroma je odvisna od želje naročnika in zahtevnosti oblikovanja specifične metodologije.

Publikacije ZVD



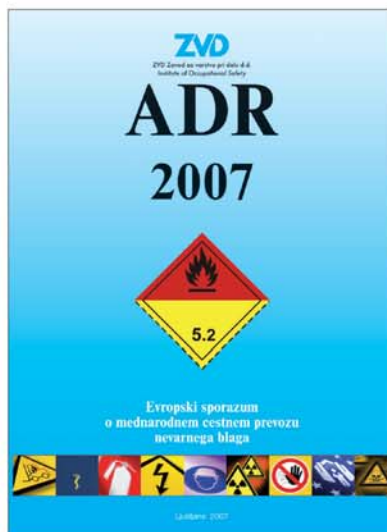
Praktične smernice za preiskave delovnega okolja – PRAH



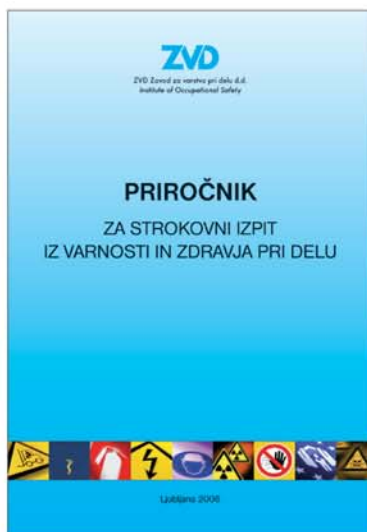
Praktične smernice za varno premeščanje bremen



Priročnik za varno vzdrževanje



ADR 2007



Priročnik za strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu



Priročnik za varno delo z viličarji



Priročnik za izvajanje pregledov in preizkusov delovne opreme s kontrolnimi in merilnimi listi



Zahteve za razsvetljavo pri delu in standard 12464



EVZD39
Program za vodenje evidenc varnosti in zdravja pri delu



IOT & RIOT
Program za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije



ŠIFRANT IOT & RIOT
Program Šifranti VZD za vnos nastavitve ocene tveganja in kriterijev nevarnosti tveganja