

Delo in varnost

revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

Letnik 53, Februar 2008, 13,77 €

V središču:

**Intervju s Karlom Erjavcem,
ministrom za obrambo**

Aktivna požarna zaščita

– **Novi pravilnik o pregledovanju in preizkušanju
vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite**

– **Nadzor nad izvajanjem pravilnika**

– **Potrdila o brezhibnem delovanju**

**ter poročila o opravljenem pregledu in preizkusu
vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite**

Nasilje na delovnem mestu (mobing)

Uredba o svetlobnem onesnaževanju in delo



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

ZVD d.d. kot najstarejša in največja interdisciplinarna institucija na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu je že od ustanovitve leta 1960 najboljši odgovor na vprašanja, kako na najlažji način priti do najkakovostnejših in celovitih storitev po konkurenčnih cenah. Zaradi tega ZVD d.d. za vas opravlja strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu v okviru štirih centrov.

Center za strokovne naloge varnosti

- strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom ter izdelava izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije,
- svetovanje, vzpostavitev in spremljanje sistema HACCP pri nadzoru in analizi kontrolnih točk za zagotavljanje neoporečnosti živil,
- usposabljanja in izobraževanja s področja varnosti in zdravja pri delu, varstva pred požarom za različne dejavnosti, higijene živil ter osnovnih andragoških znanj,
- prodaja varnostnih znakov, publicistična dejavnost (priročniki, praktične smernice, revija Delo in varnost,...),
- izdelava požarnih študij, ocen požarne ogroženosti, požarnih redov in načrtov in pregledi in preskusi vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite,
- komisijski pregledi poslovnih prostorov po zakonu o gostinstvu in zakonu o zavodih.

Center za tehnično varnost

- kontrole dvigal (liftov) - ugotavljanje skladnosti in periodični pregledi v skladu s pravilnikom o varnosti dvigal,
- kontrole tlačne opreme ter pripravo tlačne opreme za kontrolo,
- prvi in periodični pregledi in preskusi delovne opreme (strojev, naprav, postrojev, dvižnih naprav,...),
- priprava tehnične mape za stroje v skladu z direktivami EU,
- meritve električnih veličin, termografski pregledi strojev in inštalacij,
- izvajanje nalog koordinatorja za varnost in zdravje na začasnih in premičnih gradbiščih ter izdelava varnostnih načrtov,
- izvajanje strokovnih nalog s področja protieksplzijske zaščite, izdelava elaboratov eksplozijske ogroženosti, usposabljanje delavcev za EX področja,...

Center za fizikalne meritve

- meritve ionizirajočega sevanja v delovnem in življenjskem okolju,
- meritve neionizirajočega (elektromagnetnega) sevanja,
- pregledi virov ionizirajočih sevanj v medicini, industriji in ostalih panogah,
- meritve fizikalnih parametrov v delovnem in življenjskem okolju (hrup, osvetljenost, vibracije, mikroklima),
- celovita poročila in strokovne ocene o vplivih na okolje,
- meritve in poročila o emisijah snovi v zraku,
- preiskave in meritve kemičnih dejavnikov v delovnem okolju,
- meritve radioaktivnosti,
- usposabljanja iz varstva pred sevanji.

Center za medicino dela

- analize tveganja in zdravstvene ocene delovnih mest,
- preventivni zdravstveni pregledi (pred zaposlitvijo, obdobjni in drugi usmerjeni),
- ocenjevanje delazmožnosti delavcev za potrebe zdravniških in invalidskih komisij,
- pregledi menedžerjev, športnikov in rekreativcev,
- pregledi kandidatov za voznike, voznike motornih vozil za amaterje in poklicne voznike vseh kategorij ter pregledi letalcev in pomožnega letalskega osebja vseh kategorij,
- pregledi oseb, izpostavljenih snovem in energijam s kancerogenim, teratogenim, mutagenim in fibrogenim učinkom,
- svetovanje pri izbiri ustreznega delovnega mesta za invalide ter svetovanje pri zniževanju odsotnosti zaradi bolezni in poškodb,
- ostale naloge pooblaščenega zdravnika, med drugim tudi:
 - o organiziranje prve pomoči, priprava dokumentacije in sodelovanje v invalidskih postopkih,
- izvajanje dezinfekcije, dezinsekcije in deratizacije,
- izobraževanje s področja celovitega aktivnega zdravstvenega varstva tako zaposlenih, udeležencev v prometu kot tudi športnikov.

ZVD d.d. vam nudi tudi **svetovalne storitve s področja delovnega prava in socialne varnosti, svetovanje pri ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, svetovanje pri upokojevanju ter izračun pogojev za upokožitev.**

V središču

- 3 **Intervju s Karlom Erjavcem, ministrom za obrambo**
Interview with Karl Erjavec, Minister for defence

Tema meseca

- 6 Mojca Zupan
Izvajanje pravilnika o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite
Implementation of the Regulation on examination and checking of built-in systems of active fire protection
- 10 Romana Lah
Nadzor nad izvajanjem pravilnika o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite
Control over the implementation of the Regulation on examination and checking of built-in systems of active fire protection
- 12 Aleksander Špec
Potrdila o brezhibnem delovanju ter poročila o opravljenem pregledu in preizkusu vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite
Certificates on faultless function and reports on performed examination and checking of built-in systems of active fire protection

6

Implementation of the Regulation on examination and checking of built-in systems of active fire protection

Article presents the novelty in the field of examination and checking of built-in systems of active fire protection that came into force on 1 January 2008 when the implementation of Regulation on examination and checking of built-in systems of active fire protection (OG RS, No. 45/07) had started.

Article also presents the review of issued certificates on faultless function regarding individual built-in systems of active fire protection for the period between 2004 and 2007.

10

Control over the implementation of the Regulation on examination and checking of built-in systems of active fire protection

Built-in systems of active fire protection in buildings are among safety measures against the fire. Their proper function is very important in reducing or confinement of fire and damage in the case of fire. Due to their importance they are and will be always the case of inspection surveillance. The scope of the inspection can be divided in to two parts, first is the inspection of built-in systems at the liable persons, the second is the inspection over the checking performers and over technical examiners.

The definition of the person, who is the liable to acquire a certificate on faultlessness of system performance, has changed. The supervision of built-in systems of active fire protection is performed at regular inspection visits at owners or users of buildings, or at employers.

12

Certificates on faultless function and reports on performed examination and checking of built-in systems of active fire protection

The purpose of the following article is to highlight regulations for the proper preparing of the inspection and testing reports for active fire protection systems. The author points out some experience from his past and present work on this area. This article deals represents some points, which are important for proper

Razvoj in znanost

- 16 Marjan Bilban
Vloga specialista medicine dela pri ugotavljanju invalidnosti
The role of the specialist in occupational medicine in the process of the disability ascertainment
- 23 Marjan Bilban
Nasilje na delovnem mestu (mobing)
Violence (harassment) on the work place (mobbing)

Aktualno

- 37 Primož Gspan
Uredba o svetlobnem onesnaževanju in delo
Regulation on lighting pollution and working process
- 42 Janez Fabijan
Petdeset let Zveze društev varnostnih inženirjev Slovenije
Fifty years of Union of associations of safety engineers of Slovenia
- 43 Janez Fabijan
Dvajset let Društva varnostnih inženirjev Gorenjske
Twenty years of Association of safety engineers of Gorenjska
- 44 Janja Lekše
Prometna etika in odnosi med udeleženci v prometu
Traffic ethics and relationship between traffic participants

Zakonodaja

- 47 Ana Lozar
Iz Uradnega lista Republike Slovenije
From the Official Gazette of the Republic of Slovenia

Bronasta pokrovitelja revije Delo in varnost



Poslovna skupina Sava



UDK 616.
628.5
331.4
614.8
ISSN 0011-7943

DELO in VARNOST

Izdajatelj in založnik:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Direktor: **Miran Kalčič, univ. dipl. pravnik**

Chengdujska cesta 25,

1000 Ljubljana

Telefon: **(01) 585 51 00**

Faks: **(01) 585 51 01**

Ident. št.: **SI21282692**

Matična številka: **5055580**

Spletna stran: **www.zvd.si**

Glavni in odgovorni urednik:

mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.

e-mail: **milan.srna@zvd.si**

Namestnica

glavnega in odgovornega urednika:

Vladimira Lebar, dipl. var. inž.

Urednik znanstvene priloge:

prof. dr. Marjan Bilban, dr. med.

Lektorica:

Tatjana Šrol

Oblikovanje in fotografija:

Saša Žebovec, univ. dipl. inž.

Člani uredništva:

asist. Metka Teržan, dr. med.

dr. Gregor Omahen, univ. dipl. inž.

dr. Maja Metelko, univ. dipl. inž.

Izhaja dvomesečno

Naklada: 850 izvodov

Cena posamične številke:

13.77 € z vključenim DDV.

Odpovedni rok je tri (3) mesece

s priporočenim pismom. Vsako

spremembo naslova sporočajte

uredništvu pravočasno.

Vse pravice pridržane.

Ponatis celote ali posameznih delov je

dovoljen samo s soglasjem izdajatelja.

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.

Trženje:

Jana Konček Cigula

Tel.: (01) 585 51 28

Tisk: **TIPOGRAFIJA, d.o.o.**

Ljubljana, Celovška 25

Fotografija na naslovnici:

Foto: **FOTO SPRING**

UVODNIK

Letošnjo prvo številko namenjamo področju požarne varnosti. Razlog za to so lanskoletne spremembe predpisov s področja požarne varnosti. Spremenjen je bil zakon o varstvu pred požarom, maja pa je bil izdan pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, ki se je začel uporabljati 1. januarja letos. Zato smo temo meseca namenili aktualnim člankom s tega področja, ki so jih pripravili priznani strokovnjaki iz Uprave za zaščito in reševanje.

Novi pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite določa obseg preizkusa in pregleda vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, način izdaje potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema, postopek tehničnega nadzora, redno vzdrževanje, pogoje za pridobitev pooblastila za opravljanje pregledov in preizkusov, itd. Tako pravilnik po novem določa 11 sklopov sistemov in naprav aktivne požarne zaščite s tem, da je lahko sestavni del posameznega vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite tudi krmiljenje avtomatske opreme, sistemov in elementov za požarno zaščito ali drugih elementov v povezavi s sistemom ter daljinski prenos signala do sprejemnika. Vsi ti sistemi aktivne požarne zaščite v skladu z zakonom o varstvu pred požarom obsegajo sisteme in opreme, ki so vgrajeni v objekt in so namenjeni za zmanjševanje nevarnosti za ljudi, živali in premoženje pa tudi za odkrivanje in gašenje požara ter za odvajanje dima in toplote ob požaru. Pomembna novost pravilnika je povezana z izdajo in podaljšanjem pooblastila izvajalcu pregleda, kajti k vlogi za podaljšanje pooblastila je potrebno priložiti dokazila o strokovnem usposabljanju tehničnih preglednikov, ki morajo v obdobju petih let opraviti strokovno usposabljanje iz vsaj treh vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, pri čemer se prizna največ eno usposabljanje v posameznem letu.

Nadzor nad izvajanjem pravilnika o pregledovanju in preizkušanju aktivne požarne zaščite izvaja Inšpektorat RS za varstvo pred naravnimi in drugimi

nesrečami, pri čemer je nadzor razdeljen na dva dela in sicer nadzor vgrajenih sistemov pri zavezancih in nadzor nad izvajalci pregledov in tehničnimi pregledniki. Nadzor vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite se izvaja pri lastnikih ali uporabnikih objektov oziroma pri delodajalcih. V okviru nadzora se preveri, ali ima lastnik oziroma uporabnik objekta, kjer je vgrajen sistem aktivne požarne zaščite, veljavno potrdilo o brezhibnem delovanju sistema in če je poskrbljeno za njegov stalni tehnični nadzor. Novost je tudi veljavnost potrdila o brezhibnem delovanju. Potrdilo velja za določene sisteme le dve leti, za nekatere pa ostaja še vedno pet let.

Glede na aktualnost teme in področja zaščite in reševanja, ki sodi v pristojnost Ministrstva za obrambo, objavljamo tudi intervju z ministrom za obrambo, gospodom Karlom Erjavcem, ki se je kljub natrpanemu urniku prijazno odzval našemu povabilu. Minister je predstavil obstoječo organiziranost in razvoj obrambnega sistema in sistema varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami. Posebej je izpostavil problem pri načrtovanju in razvoju celotnega sistema varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, ki je veliko zahtevnejše kot pa načrtovanje na obrambnem področju. Omenil je nov nacionalni program varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, ki so ga začeli pripravljati lani in bo predvidoma zaključen v prvi polovici letošnjega leta.

V rubriki »Razvoj in znanost« predstavljamo prispevka o nasilju na delovnem mestu, ki ga imenujemo mobing, in o delu specialista medicine dela pri ugotavljanju invalidnosti.

V naslednji številki revije Delo in varnost vam bomo, dragi bralci, predstavili nekatere novosti oziroma spremembe revije. Načrtovali smo jih že dlje časa. Za ta korak smo se odločili, ker smo upoštevali vaše želje in predloge, nenazadnje pa tudi zato, ker smo revijo zadnjič spreminjali pred več leti. Kaj bo novega in kako bomo skušali pridobiti vašo pozornost, pa, kot reče, v naslednji številki.

Glavni in odgovorni urednik:
mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.



Gospod KARL ERJAVEC

Področje zaščite in reševanja sodi v pristojnost Ministrstva za obrambo oziroma v okvir njegovih temeljnih delovnih področij. Zato vas sprašujemo, kako se to področje vključuje v okvir upravnih in strokovnih zadev ministrstva?

Obstoječa organiziranost Ministrstva za obrambo je rezultat razvoja obrambnega sistema in sistema varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami zlasti operativnega dela tega podsistema nacionalne varnosti. Ministrstvo je odgovorno tako za obrambni sistem kot tudi za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami. To odraža tudi organizacijska struktura, saj obrambni del predstavlja Generalštab Slovenske vojske, Inšpektorat RS za obrambo in nekatere organizacijske enote v upravnem delu. Področje varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami pa je v pristojnosti Uprave RS za zaščito in reševanje ter Inšpektorata RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami. Skupne funkcije, kot je kadrovska, finančna, logistična in nekatere druge, so v pristojnosti organizacijskih enot v upravnem delu.

Glede na takšno organiziranost, zlasti pa ob upoštevanju dejstva, da je razvoj potekal postopno, pri izvajanju upravnih in strokovnih zadev ni večjih težavnih problemov. Tudi sicer je resorska organiziranost varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami zlasti zaščite, reševanja in pomoči ob nesrečah v primerljivih državah različno urejena. Gre za posledico razvojnih, zgodovinskih in drugih procesov in razmer. V nekaterih

INTERVJU S KARLOM ERJAVCEM, MINISTROM ZA OBRAMBO

državah to področje pokrivajo specializirane vladne agencije ali samostojna ministrstva, v drugih, ki so v Evropi v večini, je to v pristojnosti notranjega ministrstva, v nekaterih pa, tako kot pri nas, v obrambnem resorju.

Tudi če gledamo oba podsistema, bomo ugotovili, da sta normativno, organizacijsko, tehnično in funkcionalno avtonomna, sta pa med seboj povezana, kar povečuje učinkovitost in racionalnost pri konkretnem delovanju. Prednost takšne organiziranosti je zlasti, da zelo natančno lahko načrtujemo usklajen razvoj tako določenih zmogljivosti v vojski kot drugih na področju zaščite in reševanja, zagotavljamo večnamembnost posameznih zahtevnih sistemov in podobno. Še posebej pa je pomembno, da so v takem sistemu zelo kratki in enostavni postopki povezovanja obeh področij in tudi uporabe vojaške organizacije pri zaščiti in reševanju.

Skratka, obstoječa organiziranost je ustrezna in je tudi v naslednjem srednjeročnem obdobju ne kaže spremenjati. Res pa je, da so bila taka razmi-

šljanja pri nekaterih v preteklosti, ki pa se niso udeležila. Mislim, da je veliko pomembneje v bodoče si prizadevati, da se v funkcionalnem smislu kar najbolj uskladi delovanje varnostnega, obrambnega in sistema varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami.

Kako poteka načrtovanje in izvajanje nalog zaščite in reševanja v povezavi z razvojem celovitega sistema varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami in kako so v ta sistem vključena tudi druga ministrstva in Uprava RS za zaščito in reševanje, ki opravlja upravne in strokovne naloge na tem področju?

Sistem varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami je normativno, organizacijsko, funkcionalno in nadzorno enoten in celovit sistem varstva ljudi, živali, premoženja, kulturne dediščine in okolja, ki deluje v miru in v vseh spremenjenih razmerah tudi v izrednem in vojnem stanju. Naloge, ki jih opravlja, so preprečevanje naravnih in drugih nesreč, odkrivanje,



spremljanje in opozarjanje na nevarnost nesreč, izvajanje priprav za zaščito in reševanje, neposredno izvajanje zaščite, reševanja in pomoči ter odpravljanje in zmanjševanje posledic teh nesreč. Temelj sistema v operativnem delu so lokalne skupnosti, njihova nadgradnja današnje regije oziroma jutrišnje pokrajine in na tretji ravni se pojavlja država. Zlasti področje preventive je izrazito interdisciplinarno področje in zato v pristojnosti številnih drugih ministrstev, od okoljskega in prostorskega, notranjega pa do zdravja, prometa in drugih.

Prav z navedenimi značilnostmi želim opozoriti na problem pri načrtovanju in razvoju celotnega sistema varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, ki je veliko zahtevnejše kot pa načrtovanje na obrambnem področju, ki je v izključni pristojnosti države.

Z letošnjim letom se izteka prvi srednjeročni program varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, ki ga je 2002 sprejel državni zbor. Njegova operacionalizacija se je zagotavljala z letnimi načrti, pa tudi posamičnimi programi. S tem programom smo predvideli tudi razvoj posameznih podsistemov pa tudi razvoj priprav na temeljni ravni. Danes lahko ugotovimo, da so bili temeljni cilji sicer uresničeni, da pa je razvoj po posameznih nosilcih in še posebej po posameznih ravneh potekal zelo različno. Pri tem je še posebej pomembno, da smo bili v minulih letih priča postopnemu povečevanju števila občin, kar vse se je odrazilo tudi v njihovi pripravljenosti na različne nesreče.

Lani smo začeli pripravljati nov nacionalni program za naslednje srednjeročno obdobje, ki bo zaključen predvidoma v prvi polovici leta. Pri tem bomo upoštevali tudi razvoj obrambnih zmogljivosti, zlasti vojaških, kjer pa imamo že uveljavljen proces načrtovanja, kot ga poznajo v zavezništvu, to je dolgoročno načrtovanje, ki se uveljavlja s srednjeročnimi programi, ki se posodablajo na dve leti.

Nacionalni program naj bi bil tudi tisti, ki naj bi zagotavljal celovitost prizadevanj na obravnavanem področju tudi medresorsko. Če poskušam stanje oceniti na splošno, je predvsem zelo neuravnoteženo med posameznimi resorji, pa tudi znotraj dejavnosti so velike razlike. Pogosto so aktualne naravne in druge nesreče tiste, ki spodbudijo dogajanje na posameznih področjih, pozneje pa aktivnosti zamrejo. Sicer pa je treba reči, da pri sodelovanju med ministrstvi oziroma med pristojnimi organi, pri nas je to predvsem

Uprava RS za zaščito in reševanje, ni večjih problemov.

Zelo natančno imamo opredeljene cilje, ki jih bomo poskušali v naslednjem obdobju uresničiti na področju varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami. Kot je znano, smo v zadnjih treh letih dopolnili, obnovili ali posodobili večino vse systemske, normativne, organizacijske in funkcionalne rešitve. To je zdaj treba uveljaviti kar najbolj dosledno, celovito in vsebinsko. Celoten sistem je treba prilagoditi tudi nastajajočim pokrajinam, da ne bi prihajalo do motenj pri odzivanju. Še naprej bo ključno neprestano prizadevanje za še hitrejše odzivanje na nesreče, učinkovitost pri zaščiti in reševanju ter racionalnost ukrepanja.

Kako se v sistem celovitega varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami vključujejo lokalne skupnosti kot temeljni nosilec sistema?

Občine so temelj celotnega sistema. Tako kot v vseh primerljivih ureditvah je tudi pri nas primarna odgovornost priprav in odzivanja na nesreče

v občinah. O tem, da je stanje med občinami neuravnoteženo, sem že govoril. Razvoj komunalnega sistema v zadnjih letih je povzročil, da imamo občine, kjer je področje zaščite in reševanja več kot zgledno in sodobno urejeno, organizirano, materialno podprto in podobno. Imamo pa tudi take, kjer ni niti osnovnih zmogljivosti za ukrepanje ob nesrečah. Te razlike so še posebej očitne pri gasilcih, ki kot splošna reševalna služba delujejo v vseh občinah. Že več let si prizadevamo, da bi uveljavili systemske rešitve, ki bi omogočale, da se začno te razlike postopno zmanjševati. Uspeli smo le pri posameznih programih, kot je program izboljševanja priprav za požare v naravnem okolju v zahodnem delu države in še nekaterih.

Sicer ministrstvo s številnimi občinami zelo dobro sodeluje, prav tako tudi z

obema združenjima občin in z letnimi posveti z župani poskušamo doseči tudi kar največjo usklajenost našega dela in naših prizadevanj z interesi občin.

Kot smo omenili v uvodu, sta bila lani izdana dva pomembna predpisa s področja varstva pred požarom, zakon o varstvu pred požarom in pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, ki prinašata nekatere novosti. Ali bo tudi v sistemu nadzora nad izvajanjem teh predpisov prišlo do sprememb?



Ne gre samo za ta predpisa. Za uveljavitev dopolnjenega zakona o varstvu pred požarom smo sprejeli večino vseh potrebnih izvršilnih predpisov. Sestavni del sprememb je tudi prenos vseh upravnih in strokovnih pristojnosti na področju varstva pred požarom iz Inšpektorata RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami na Upravo RS za zaščito in reševanje. To je bil poseg, ki je ključnega pomena za bodoči razvoj inšpektorata. Omogočil bo, da se bo inšpekcijska funkcija načrtno okrepila, razširila in izpopolnila. Če so se inšpektorji v preteklosti ukvarjali z okoli 70 do 80 odstotki delovnega časa z različnimi postopki pri graditvi objektov in podobno, je naš cilj, da razmerje obrnemo in da inšpektorji najmanj toliko časa posvetijo izključno inšpekcijskemu delu.

Z zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o varstvu pred požarom lahko inšpektor, poleg že obstoječih pravic in dolžnosti, nadzoruje tudi izpolnjevanje zahtev za varnost pred požarom med gradnjo objekta in lahko pod določenimi pogoji gradnjo začasno ustavi, dokler investitor ne zagotovi izpolnjevanja zahtev varnosti pred požarom in odpravi ugotovljene nepravilnosti. Inšpektorat v skladu z letnim programom dela izvaja redne inšpekcijske nadzore stanja varstva pred požarom v objektih, kjer preverijo splošne ukrepe varstva pred požarom, med katere pa uvrščamo določitev požarnega reda, izdelavo načrtov evakuacije in požarnih načrtov, izvajanje praktičnih usposabljanj za izvajanje evakuacije ter izvajanje vseh predpisanih ukrepov. V sklopu pregleda stanja varstva pred požarom v objektu preverijo tudi, ali lastniki ali uporabniki oziroma delodajalci izpolnjujejo obveze, navedene v pravilniku. Predmet nadzora pa so tudi izvajalci pregledov, pri katerih se preveri, ali izvajajo preglede in preizkuse v skladu s predpisi ter ali in kako izdelujejo potrebna poročila. Kot je znano, se je z letošnjim 1. januarjem začel uporabljati novi pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, ki



prinaša med drugim tudi nekaj sprememb, vezanih na izdajo poročil o opravljenem pregledu in preizkusu ter potrdil o brezhibnem delovanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite. Tudi to je področje, kjer bo inšpekcija lahko še bolj načrtna kot doslej.

Pripravil:
mag. Milan Srna

Fotografija:
Saša Žebovec, univ. dipl. inž.

Hvala za pogovor.

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



IZVAJANJE PRAVILNIKA O PREGLEDOVANJU IN PREIZKUŠANJU VGRAJENIH SISTEMOV AKTIVNE POŽARNE ZAŠČITE

mag. Mojca Zupan

IZVLEČEK

V članku so predstavljene novosti na področju pregledovanja in preizkušanja vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, ki so se začele izvajati 1. januarja 2008, ko se je začel uporabljati pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 45/07).

Prikazan je tudi pregled izdanih potrdil o brezhibnem delovanju glede na posamezne vgrajene sisteme aktivne požarne zaščite za obdobje 2004 do 2007.

ABSTRACT

Article presents the novelty in the field of examination and checking of built-in systems of active fire protection that came into force on 1 January 2008 when the implementation of Regulation on examination and checking of built-in systems of active fire protection (OG RS, No. 45/07) had started.

Article also presents the review of issued certificates on faultless function regarding individual built-in systems of active fire protection for the period between 2004 and 2007.

Maja lani je bil v Uradnem listu RS, št. 45/07, objavljen pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (v nadaljevanju: pravilnik), ki se je začel uporabljati 1. januarja letos, ko je prenehal veljati prejšnji pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 22/95 in 73/97).

Pravilnik določa obseg preizkusa in pregleda vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, način izdaje potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite, postopek tehničnega nadzora (v nadaljnjem besedilu: redno vzdrževanje), pogoje za pridobitev pooblastila za opravljanje pregledov in preizkusov vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite itd. Po novem je 11 sklopov sistemov in naprav aktivne požarne zaščite. Sestavni del posameznega vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite je lahko tudi krmiljenje avtomatske opreme, sistemov in elementov za požarno zaščito (npr. požarna vrata, vrata na izhodih, deblokade vrat, požarne lopute in druge podobne naprave) ali drugih elementov v povezavi s sistemom ter daljinski prenos signala do sprejemnika, naprave za oskrbo z električno energijo, ki služijo za pogon naprav in opreme za požarno zaščito, črpalne postaje, namenjene za gašenje ali hlajenje z vodo in druge naprave.

Za vsako vrsto vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite je treba, tako pravilnik, pridobiti potrdilo o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema.

Pravilnik določa, da je zavezanec za pridobitev potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite investitor, lastnik, uporabnik ali upravljavec stanovanjskih, poslovnih in industrijskih objektov, v katerih mora biti, skladno s predpisi o graditvi objektov, vgrajen en ali več sistemov aktivne požarne zaščite. Potrdilo o brezhibnem delovanju je treba pridobiti za novo vgrajene oziroma rekonstruirane sisteme aktivne požarne zaščite, spremenske ali zamenjane vgrajene sisteme aktivne požarne zaščite, razširjene sisteme aktivne požarne zaščite, in to za del, ki je na novo vgrajen, če deluje samostojno oziroma za celoten sistem, če razširjeni sistem ne deluje samostojno, ter po novem za vgrajen sistem aktivne požarne zaščite, če je bil le-ta aktiviran in ni bil vzpostavljen v prvotno stanje v treh dneh po aktiviranju.

Skladno s predpisi o graditvi objektov mora investitor, če gre za novo vgrajene oziroma rekonstruirane sisteme aktivne požarne zaščite, priložiti kot sestavni del dokazila o zanesljivosti objekta tudi potrdilo o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite.

Pravilnik jasno določa, da zavezancu ni treba pridobiti potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite za sistem, ki ga je vgradil, čeprav njegova vgradnja ni predpisana, pri čemer se šteje, da se kot predpisi, ki določajo vgradnjo teh sistemov, uporabljajo tisti predpisi o graditvi objektov, ki so veljali na dan uporabe pravilnika, t.j. 1. januarja 2008.

Ker pravilnik ne loči objektov na obdobje pred začetkom uporabe pravilnika ali po tem, se šteje kot zavezanec katerikoli objekta.

Primer gradbenega predpisa, ki določa objekte, v katerih mora biti vgrajen en ali več sistemov aktivne požarne zaščite, je pravilnik o požarni varnosti v stavbah (Uradni list RS, št. 31/04, 10/05, 83/05 in 14/07).

Primer: če je za nek objekt v Tehnični smernici za graditev, izdani na podlagi pravilnika o požarni varnosti v stavbah, določeno, da mora imeti enega ali več sistemov aktivne požarne zaščite, potem je investitor, lastnik, uporabnik ali upravljavec stanovanjskih, poslovnih in industrijskih objektov, zavezanec za pridobitev potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite. Zavezanec mora sisteme redno vzdrževati v rokih in na način, kot izhaja iz navodil proizvajalca oziroma tistega, ki je sistem vgradil, ter hraniti dokumentacijo o pregledih in preizkusih ter o rednem vzdrževanju na način, kot določa pravilnik.

Pregledovanje in preizkušanje vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite lahko opravlja samo izvajalec pregledov, ki pridobi pri Upravi Republike Slovenije za zaščito in reševanje (v nadaljevanju: uprava) pooblastilo za pregledovanje in preizkušanje vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite.

Med pogoji, ki jih mora izvajalec pregledov izpolnjevati, je treba izpostaviti opremo za pregledovanje in preizkušanje vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, kot jo določa pravilnik,

drugi predpisi, standardi, ki določajo pregledovanje posameznega sistema, in proizvajalec. Eden izmed vstopnih pogojev za pridobitev pooblastila je tudi sklenjeno zavarovanje izvajalca pregledov za odgovornost za škodo, ki bi utegnila nastati zavezanca in tretjim osebam v zvezi z opravljanjem njegove dejavnosti, pri čemer višina letne zavarovalne vsote, ki se jo določi v zavarovalni pogodbi, ne sme biti nižja od 50 000 evrov za posamezen zavarovalni primer oziroma 100 000 evrov za vse zavarovalne primere v enem letu. Določba, da izvajalec pregledov ne sme vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, kot jih določa 2. člen pravilnika, prodajati, proizvajati, montirati, vzdrževati, projektirati, zastopati proizvajalce sistemov ali opravljati drugo pridobitno dejavnost v zvezi s temi sistemi, se uporablja tudi za tehnične preglednike, zaposlene pri izvajalcu pregledov.

Določba, da se izda pooblastilo za pregledovanje in preizkušanje vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, kot jih določa 2. člen pravilnika, za pet let, ostaja nespremenjena.

Poudariti je treba, da sme opravljati pregledovanje in preizkušanje vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite izključno tehnični preglednik (z imenom in priimkom), ki je naveden na pooblastilu izvajalca pregledov. Novost pravilnika je določba, da mora tehnični preglednik pred vpisom na pooblastilo izvajalca pregledov v zadnjih dveh letih opraviti strokovna usposabljanja iz vsaj treh vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite. Dolžina trajanja usposabljanj, vrsta institucij, ki izvajajo usposabljanje, ipd. niso določeni.

Dopolnjena je določba o predčasnem odvzemu pooblastila izvajalcu pregledov:

- če preneha izpolnjevati pogoje, določene s pravilnikom,
- če kljub predhodnemu opozorilu uprave oziroma pristojnega inšpektorja še naprej opravlja preglede in preizkuse vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite v nasprotju s pravilnikom ali zaradi nepravilnosti oziroma napak pri delu,
- zaradi nepravilnosti pri delu, ki bistveno vplivajo na funkcionalno delovanje vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite,
- če preglede opravlja oseba, ki ne izpolnjuje pogojev za tehničnega preglednika in ni navedena na pooblastilu izvajalca pregledov,

- če ne izvaja dejanskih pregledov in preizkusov vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite več kot dve leti.

Če je bilo izvajalcu pregledov pooblastilo predčasno odvzeto, če kljub predhodnemu opozorilu uprave oziroma pristojnega inšpektorja še naprej opravlja preglede in preizkuse vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite v nasprotju s pravilnikom ali zaradi nepravilnosti oziroma napak pri delu, zaradi nepravilnosti pri delu, ki bistveno vplivajo na funkcionalno delovanje vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite, če preglede opravlja oseba, ki ne izpolnjuje pogojev za tehničnega preglednika in ni navedena na pooblastilu izvajalca pregledov, lahko izvajalec ponovno pridobi pooblastilo po preteku treh let od dneva pravnomočnosti odločbe o odvzemu pooblastila.

Če je bilo pooblastilo izvajalcu pregledov predčasno odvzeto zaradi nepravilnosti pri delu tehničnega preglednika iz razlogov, ki je kljub predhodnemu opozorilu uprave oziroma pristojnega inšpektorja še naprej opravljal preglede in preizkuse vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite v nasprotju s pravilnikom ali zaradi nepravilnosti oziroma napak pri delu oziroma zaradi nepravilnosti pri delu, ki bistveno vplivajo na funkcionalno delovanje vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite, tak preglednik tri leta od dneva pravnomočnosti odločbe o odvzemu pooblastila ne sme izvajati pregledov in preizkusov vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite.

Novost pravilnika je, da je treba vlogi za podaljšanje pooblastila priložiti dokazila o strokovnem usposabljanju tehničnih preglednikov, ki morajo v obdobju petih let opraviti strokovno usposabljanje iz vsaj treh vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, pri čemer se prizna največ eno usposabljanje v posameznem letu.

Uprava mora najmanj enkrat letno organizirati strokovno usposabljanje iz vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite in o tem predhodno obvestiti izvajalce pregledov.

Določba pravilnika, da sestavlja pregled in preizkus vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite pregled dokumentacije o vgrajenem sistemu aktivne požarne zaščite ter pregled in preizkus sistema, ostaja nespremenjena. V okviru pregleda vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite mora tehnični preglednik ugotoviti, ali sistem brez-

hibno deluje, v primerih pa, ko gre za novo vgrajene oziroma rekonstruirane sisteme aktivne požarne zaščite, mora ugotoviti, ali le-ta ustreza zahtevam oziroma rešitvam, navedenim v projektni oziroma tehnični dokumentaciji.

Če tehnični preglednik pri pregledu ugotovi neskladje med vgrajenim sistemom aktivne požarne zaščite in rešitvami, navedenimi v projektni oziroma tehnični dokumentaciji, mora o neskladju obvestiti zavezanca, s postopkom pregleda pa lahko izvajalec pregleda nadaljuje šele, ko je neskladje odpravljeno.

Pravilnik v 16. členu določa potek pregleda potrebne dokumentacije o objektu in dokumentacije o vgrajenem sistemu aktivne požarne zaščite oz. nalaga zavezanca, katero dokumentacijo mora dati na vpogled tehničnemu pregledniku ali izvajalcu pregleda pri pregledu vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite.

Ko gre za pregled novo vgrajenega ali rekonstruiranega sistema aktivne požarne zaščite, mora dati zavezanec tehničnemu pregledniku ali izvajalcu pregleda tudi študijo požarne varnosti, če je za objekt obvezna, ali zasnovo požarne varnosti, kot ju določajo predpisi o graditvi objektov, izračune, podatke o uporabi računskih metod in postopkov ter projekt izvedenih del za vgrajeni sistem aktivne požarne zaščite.

V okviru opravljanja pregleda vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite naj izpostavimo predvsem določbi pravilnika, da mora tehnični preglednik pregledati, če so vsi deli vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite v zadostnem številu vgrajeni na mestih, kot je določeno s predpisi in standardi, ki so navedeni v projektni oziroma tehnični dokumentaciji, ter če je vgrajeni sistem aktivne požarne zaščite ustrezen glede na namembnost objekta, kot je navedena v gradbenem dovoljenju za prvi pregled oziroma če ustreza namembnosti, navedeni v uporabnem dovoljenju pri vseh nadaljnjih pregledih.

S preizkusom vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite se ugotovi, ali sistem izpolnjuje zahtevane značilnosti in kapacitete, ki morajo biti skladne s predpisi in standardi, po katerih je bil sistem projektiran in vgrajen, ter namembnostjo oziroma tehnologijo, kot je bila upoštevana pri izdelavi projektne oziroma tehnične dokumentacije. Vgrajeni sistem aktivne požarne zaščite se preizkusi s simulacijo požarnih veličin in preverjanjem odziva sistema po po-

stopkih, ki jih predvidevajo predpisi in standardi, ki so bili podlaga za projektiranje sistema. Preizkus mora zajeti tudi morebitno požarno krmiljenje drugih sistemov in naprav. Povsod tam, kjer so sistemi namenjeni tudi krmiljenju, se končni pregled sistema in krmiljenja opravi šele takrat, ko so vgrajeni vsi sistemi. Pravilnik med drugim tudi določa, da se potrdila o brezhibnem delovanju ne sme izdati, če kakšen od sistemov, ki je krmiljen, ni dokončan in ne more opravljati svoje funkcije.

V zvezi z vsebino poročila o opravljenem pregledu in preizkusu vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite, ki ga mora pripraviti izvajalec pregleda po pregledu in preizkusu, velja izpostaviti, da mora med drugim vsebovati predpise, standarde, navodila in druge podlage, po katerih je bil sistem pregledan in preizkušen, ter posledično naveden opis postopka in rezultati pregleda in preizkusa na način, da so navedeni vsi postopki pregleda, preizkusa in podatki, na podlagi katerih je mogoče opraviti kontrolno ponovitev pregleda in

Tabela 1. Izvajanje tretjega odstavka 22. člena pravilnika o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite

Vgrajeni sistemi aktivne požarne zaščite (2. člen)	v letih
sistemi za odkrivanje in javljanje požara ter alarmiranje	5
naprave za odkrivanje, javljanje in gašenje v transportnih cevovodih	2
naprave za odkrivanje, javljanje prisotnosti gorljivih plinov ali par v zraku	2
vgrajeni gasilni sistemi s tekočimi gasili, plini ali praški	2
naprave za požarno vodno hlajenje s polivanjem ali škropljenjem	2
vgrajene naprave za znižanje koncentracije kisika	2
avtomatski sistemi za nadzor nad dimom in produkti zgorevanja ter odvod dima in toplote	5
sistemi za vzpostavljanje nadtlaka zraka v prostorih, katerih osnovni namen je aktivna požarna zaščita	5
varnostna razsvetljava v celotnem objektu	2
naprave in oprema, ki služijo za pogon in krmiljenje požarnih ali gasilskih dvigal	2
drugi vgrajeni sistemi aktivne požarne zaščite	5

preizkusa ter spremljati rezultate pregleda in preizkusa. Navedena mora biti projektna oziroma tehnična dokumentacija, predpisi, standardi, smernice in

druge podlage, po katerih je bil sistem projektiran in izdelan itd.

Vsebinska izdanih poročil o opravljenih pregledih vgrajenih sistemov aktivne

Tabela 2. Pregled izdanih potrdil o brezhibnem delovanju glede na posamezne vgrajene sisteme aktivne požarne zaščite

Vgrajeni sistemi aktivne požarne zaščite	2004		2005		2006		2007*	
	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
Stabilna naprava za gašenje z vodo	28	1,22	93	3,36	115	3,07	84	2,9
Stabilna gasilna naprava na paro	1	0,04	1	0,03				
Stabilna gasilna naprava drenčer			7	0,25	3	0,08		
Stabilna naprava za gašenje z FM 200	9	0,39	14	0,50	18	0,48	22	0,76
Stabilna naprava za gašenje s plinastimi gasili	176	7,67	224	8,10	229	6,10	28	0,97
Stabilna naprava za gašenje s peno	6	0,26			8	0,21	8	0,27
Stabilna naprava za gašenje s prahom	1	0,04			4	0,10		
Polsamodejna naprava za gašenje s peno	1	0,04						
Polsamodejna naprava za gašenje s CO ₂	2	0,08						
Naprava za javljanje požara	949	41,45	1082	39,18	1493	39,88	1014	35,38
Vgrajene naprave za javljanje prisotnosti gorljivih plinov ali par v zraku	155	6,76	219	7,91	322	8,59	228	7,94
Sistemi za nadzor dima in toplote	118	4,27	120	4,33	84	2,23	186	6,48
Varnostna razsvetljava	824	35,99	960	34,7	1322	35,31	1239	43,23
Črpališče požarne vode			13	0,47	3	0,08	1	0,03
Ventilske postaje polnjenja suho mokrih hidrantnih napeljav			1	0,03	3	0,08	3	0,10
Naprave za protipožarno vodno hlajenje s polivanjem ali škropljenjem	17	0,73	7	0,25	16	0,42	17	0,58
Naprava za javljanje in gašenje isker v cevovodih	5	0,21			2	0,05	4	0,13
Drugo	17	0,91	20	0,70	121	3,19	32	1,08
Skupaj	2309	100	2761	100	3743	100	2866	100

* stanje 31.12.2007

požarne zaščite bo tudi predmet spremljanja izvajanja pravilnika uprave. Spremenila se je določba glede trajanja potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite, ki je veljavno skupaj s poročilom o pregledu in preizkusu sistema aktivne požarne zaščite. Glede na posamezne sisteme je veljavnost omenjenih potrdil dve leti oz. pet let (tabela 1).

V zvezi s podaljšanjem potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite se lahko ponovni pregled in preizkus vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite opravi le pod pogojem, da je bil sistem redno in pravilno vzdrževan, v nasprotnem primeru je treba pregled prekiniti in ga nadaljevati šele po predhodnem opravljenem servisu pooblaščenega vgraditelja oziroma vzdrževalca sistema. Tudi pri pregledu in preizkusu vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite se za podaljšanje veljavnosti oziroma za obnovitev potrdila o brezhibnem delovanju sistema aktivne požarne zaščite uporabljajo predpisi, standar-

di oziroma navodila proizvajalca, na podlagi katerih je bil sistem vgrajen, če je namembnost objekta in tehnologija ostala nespremenjena. V primeru sprememb na vgrajenem sistemu aktivne požarne zaščite, ki so potrebne zaradi spremembe namembnosti objekta in tehnologije ali zaradi sprememb predpisov, pa je treba pregled in preizkus sistema opraviti v skladu s spremenjenimi predpisi in standardi.

Omeniti velja, da ostanejo pooblastila za pregledovanje in preizkušanje vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, izdana na podlagi pravilnika o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 22/95 in 73/97) v veljavi do izteka roka, navedenega v pooblastilu oziroma do preklica. Če želijo izvajalci pregledov spremeniti pooblastilo za pregledovanje in preizkušanje vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite zaradi sprememb v zvezi s tehničnimi pregledniki, morajo glede sprememb pooblastila izpolnjevati pogoje,

določene s tem pravilnikom za tehnične preglednike.

Skladno z določbo pravilnika o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 22/95 in 73/97) in četrtem odstavkom 20. člena pravilnika mora izvajalec pregledov posredovati upravi en izvod poročila o pregledu in preizkusu in potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite.

Iz tabele 2 je viden letni pregled izdanih potrdil o brezhibnem delovanju glede na posamezne vgrajene sisteme aktivne požarne zaščite.

Viri

Pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 45/07)

Uprava RS za zaščito in reševanje: Potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, 2004-2007.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

*Vabimo vas,
da obiščete našo spletno stran*

www.zvd.si

*in si ogledate novosti
oziroma nas obiščete
na Chengdujski cesti 25
v Ljubljani.*

NADZOR NAD IZVAJANJEM PRAVILNIKA O PREGLEDOVANJU IN PREIZKUŠANJU VGRAJENIH SISTEMOV AKTIVNE POŽARNE ZAŠČITE

mag. Romana Lah*

IZVLEČEK

Vgrajene sisteme aktivne požarne zaščite v objektih uvrščamo med ukrepe varstva pred požarom. Njihovo pravilno delovanje lahko ob nastanku požara veliko pripomore k omejitvi ali zmanjšanju požara ter škode, ki lahko ob požaru nastane. Zaradi svojega pomena so bili in bodo vedno predmet inšpekcijskega nadzora. Obseg nadzora lahko razdelimo na dva dela, prvi je nadzor vgrajenih sistemov pri zavezancih, drugi pa nadzor nad izvajalci pregledov in nad tehničnimi pregledniki. Spremenila se je tudi definicija, kdo je zavezanec, ki si mora pridobiti potrdilo o brezhibnosti delovanja sistema. Nadzor vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite se izvaja ob rednih inšpekcijskih nadzorih pri lastnikih ali uporabnikih objektov oziroma pri delodajalcih.

ABSTRACT

Built-in systems of active fire protection in buildings are among safety measures against the fire. Their proper function is very important in reducing or confinement of fire and damage in the case of fire. Due to their importance they are and will be always the case of inspection surveillance. The scope of the inspection can be divided in to two parts, first is the inspection of built-in systems at the liable persons, the second is the inspection over the checking performers and over technical examiners.

The definition of the person, who is the liable to acquire a certificate on faultlessness of system performance, has changed. The supervision of built-in systems of active fire protection is performed at regular inspection visits at owners or users of buildings, or at employers.

Vgrajene sisteme aktivne požarne zaščite v objektih uvrščamo med ukrepe varstva pred požarom. Njihovo pravilno delovanje lahko ob nastanku požara veliko pripomore k omejitvi ali zmanjšanju požara ter škodi, ki lahko ob požaru nastane. Zaradi svojega pomena so bili in bodo vedno predmet inšpekcijskega nadzora.

Nadzor nad izvajanjem PRAVILNIKA O PREGLEDOVANJU IN PREIZKUŠANJU VGRAJENIH SISTEMOV AKTIVNE POŽARNE ZAŠČITE (Uradni list RS, št. 45/07) (v nadaljevanju: pravilnik o APZ), ki se je začel uporabljati 1. januarja letos, izvaja Inšpektorat RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami. Obseg nadzora lahko razdelimo na dva dela, prvi je nadzor vgrajenih sistemov pri zavezancih, drugi pa nadzor nad izvajalci pregledov in nad tehničnimi pregledniki.

Nadzor vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite se izvaja ob rednih inšpekcijskih nadzorih pri lastnikih ali uporabnikih objektov oziroma pri delodajalcih. Tako kot pred uveljavitvijo pravilnika o APZ, prej je urejal to področje pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite iz leta 1995, se tudi po letošnjem 1. januarju pri subjektih, ki so predmet inšpekcijskega nadzora,

preveri, ali ima lastnik ali uporabnik objekta, kjer je vgrajen sistem APZ, veljavno potrdilo o brezhibnem delovanju sistema ter ali skrbi za njegov stalni tehnični nadzor.

Z uveljavitvijo pravilnika o APZ je prišlo do spremembe pojmovanja, **kaj je vgrajeni sistem aktivne požarne zaščite**. Sedanja opredelitev (2. člen pravilnika o APZ) natančneje kot pravilnik iz leta 1995 opisuje posamezne sisteme ter pripadajoče komponente. Tako kot do zdaj je treba tudi po letošnjem 1. januarju pridobiti potrdilo o brezhibnem delovanju za vsak sistem. Z uveljavitvijo pravilnika o APZ pa se je spremenila veljavnost potrdila o brezhibnem delovanju. Zdaj velja potrdilo za določene sisteme le 2 leti, za nekatere pa ostaja še vedno 5 let. Če lastnik ali uporabnik, ki je pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite nima veljavnega potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema, potem je v skladu z deveto točko 62. člena zakona o varstvu pred požarom (Uradni list RS, št. 3/07, ZVPoz-UPB1) v prekršku. Globa za prekršek znaša od 1251,88 do 4172,9 evra. V prekršku je v skladu z drugim odstavkom 62. člena tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno

opravlja dejavnost, v skladu s tretjim odstavkom 62. člena pa lastnik ali uporabnik, ki je fizična oseba. Globa zanje znaša 417,29 evra.

Naj omenim, da se je z uveljavitvijo pravilnika o APZ nekoliko spremenila tudi definicija, kdo je zavezanec, ki si mora pridobiti potrdilo o brezhibnem delovanju sistema. Zavezanec po tem pravilniku je:

- investitor,
- lastnik,
- uporabnik ali
- upravljavalec

stanovanjskih, poslovnih in industrijskih objektov, v katerih mora biti:

- skladno s predpisi o graditvi objektov vgrajen en ali več sistemov aktivne požarne zaščite in
- za katere si mora, v skladu s tem pravilnikom, pridobiti potrdilo o brezhibnem delovanju.

Gradbeni predpis, ki na dan uporabe pravilnika o APZ (1.1.2008) določa objekte, v katerih mora biti vgrajen en ali več sistemov APZ, je PRAVILNIK O POŽARNI VARNOSTI V STAVBAH. Glede na kriterije iz pravilnika o požarni varnosti v stavbi, v katerih objektih mora biti vgrajen kateri od sistemov aktivne požarne zaščite, bomo ugotavljali, ali je nek subjekt, pri katerem izvajamo inšpekcijski nadzor, zavezanec po pravilniku o APZ ali ne. Tu velja še omeniti, da bomo pri kriterijih upoštevali tako zagotavljanje ravni požarne

* Inšpektorat RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami

varnosti na podlagi uporabe tehnične smernice kot tudi na podlagi t.i. zadnjega stanja tehnike.

Če bo subjekt, pri katerem se izvaja nadzor, zavezanec za APZ in ima enega ali več teh sistemov vgrajenih, potem mora imeti za vsak sistem veljavno potrdilo o brezhibnem delovanju in evidenco o rednem vzdrževanju.

Zavezanec mora vgrajeni sistem ali sisteme redno vzdrževati v rokih in na način, kot izhaja iz navodila proizvajalca oziroma tistega, ki je sistem vgradil. Omeniti je tudi treba, da lahko redna vzdrževanja sistemov izvajajo le pooblašteni serviserji ali vzdrževalci. Glede na tako zapisane določbe v pravilniku o APZ se bo ob inšpekcijskih nadzorih pregledalo vsa navodila ter ugotavljalo, ali zavezanec vzdržuje sistem v skladu z navodili. Preverjalo pa se bo tudi, ali vzdržujejo sisteme pravi serviserji oziroma vzdrževalci, kar pomeni, da se bo preverilo, ali imajo pooblastila za tovrstna dela od proizvajalcev sistemov oziroma od tistih, ki so sistem vgradili.

Ker pravilnik o APZ določa, da mora zavezanec hraniti dokumentacijo o pregledih in preizkusih in rednih vzdrževanjih ves čas, dokler je sistem v obratovanju, se bo preverjalo tudi to.

Če zavezanec ne bo imel potrdila o brezhibnem delovanju ali ne bo skrbel za redno vzdrževanje, bo kaznovan za storjeni prekršek, hkrati pa mu bo izdana odločba, s katero mu bo določen

rok, do kdaj si mora pridobiti potrdilo ter do kdaj mora urediti sistem rednega vzdrževanja.

Pri zavezancih za vgrajene sisteme aktivne požarne zaščite se bo ob inšpekcijskih nadzorih preverilo tudi, ali si je pridobil potrdilo v vseh primerih kot narekuje drugi odstavek 3. člena pravilnika o APZ, ki določa, da si mora pridobiti potrdilo ne le v primeru novo vgrajenega sistema, ampak tudi v primeru, da spreminja ali zamenja sistem, ali ga razširja ali pa da je bil sistem aktiviran.

Če pa nadzorovani subjekt ni zavezanec za APZ v skladu s pravilnikom o APZ, ga pa ima vgrajenega, se bo ob inšpekcijskem nadzoru preverjalo, ali sistem redno vzdržuje. Temu subjektu ni potrebno pridobiti potrdila o brezhibnem delovanju, mora pa sistem redno vzdrževati, kar izhaja iz 23. člena ZVPoz, ki določa, da se požarna varnost objekta ob vzdrževanju ne sme zmanjšati.

Nadzor nad izvajalci pregledov in tehničnimi nadzorniki se bo izvajal pri pooblaščenih izvajalcih. Preverilo se bo:

- ali še vedno izpolnjujejo pogoje za pridobitev pooblastila, kot jih določa 5. člen pravilnika o APZ,
- kako izvajajo postopke pregledov in preizkusov,
- kateri tehnični nadzorniki izvajajo posamezne preglede in preizkuse,

- ali in kako izdelujejo poročila o preizkusih ter potrdila o brezhibnem delovanju,
- ali in kako opravljajo ponovne preglede ter
- ali hranijo dokumentacijo v skladu z roki, določenimi v pravilniku o APZ.

Omeniti velja, da je v skladu s 17. točko 61. člena ZVPoz v prekršku vsak, ki izdaja potrdilo o brezhibnem delovanju vgrajenega sistema aktivne požarne zaščite in ne izpolnjuje predpisanih pogojev za pooblaščenega izvajalca oziroma tehničnega preglednika. V skladu s tem členom so v prekršku tudi vsi izvajalci pregledov in tehnični nadzorniki, če ne opravljajo preizkusov v skladu s predpisi. Postopek pregleda in preizkusa vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite je opredeljen v IV. poglavju pravilnika o APZ, kar pomeni, da morajo v skladu s temi določbami opravljati preglede in preizkuse. Izvajanje pregledov in preizkusov v nasprotju s pravilnikom pa poleg kaznovanja za prekršek predvideva v skladu z 11. členom pravilnika o APZ tudi možnost odvzema pooblastila.

Pri izvajalcih pregledov se bo preverjalo tudi, kako izvajajo ponovne preglede v primerih podaljšanja veljavnosti potrdila vgrajenemu sistemu aktivne požarne zaščite, ali preverijo, če se je sistem redno in pravilno vzdrževal.

Seminarji in delavnice na ZVD d.d. v mesecu marcu 2008

Usposabljanje iz varnosti in zdravja pri delu, varstva pred požarom ter ravnanja z nevarnimi kemikalijami	06. 03. 2008
Usposabljanje Elektrotehnično poučeni delavci	12. in 13. 03. 2008
Usposabljanje skrbnikov dvigal in reševalcev iz dvigal	14. 03. 2008
Prijava na obnovitveni tečaj za varnostne svetovalce/svetovalke za prevoz nevarnega blaga cesta / železnica	18. 03. 2008
Usposabljanje s področja osnovnih andragoških znanj	20. in 21. 03. 2008

POTRDILA O BREZHIBNEM DELOVANJU TER POROČILA O OPRAVLJENEM PREGLEDU IN PREIZKUSU VGRAJENIH SISTEMOV AKTIVNE POŽARNE ZAŠČITE

Aleksander Špec, univ. dipl. inž. elektrotehnike*

IZVLEČEK

V prispevku so predstavljeni po mnenju avtorja pomembni poudarki predpisov za pravilno pripravo poročil o opravljenih pregledih in preizkusih ter potrdil o brezhibnem delovanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite. Avtor pri tem izhaja iz izkušenj, ki si jih je pridobil pri svojem delu na področju nadzora nad izvajanjem predpisov varstva pred požarom pri graditvi objektov.

ABSTRACT

The purpose of the following article is to highlight regulations for the proper preparing of the inspection and testing reports for active fire protection systems. The author points out some experience from his past and present work on this area.

This article deals with some points, which are important for proper

1. UVOD

Sistemi aktivne požarne zaščite² obsegajo sisteme in opremo, ki so vgrajeni v objekt, in so namenjeni za zmanjševanje nevarnosti za ljudi, živali in premoženje, za odkrivanje in gašenje požara ter za odvajanje dima in toplote ob požaru. Zaradi njihove pomembnosti zakon o varstvu pred požarom že od leta 1993³, ko je bil uveljavljen, določa, da lahko potrdila izdajajo samo fizične ali pravne osebe, ki so si na osnovi izpolnjevanja posebnih pogojev pridobile pooblastila Uprave RS za zaščito in reševanje.

V ta namen je bil že v letu 1995 izdan pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite⁴, ki je podrobneje uredil to področje, s 1.1.2008 pa se je začel uporabljati novi pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 45/07) (v nadaljevanju: pravilnik), ki prinaša pomembne spremembe v zvezi z vsebino poročil o opravljenem pregledu in preizkusu ter potrdil o brezhibnem delovanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (v nadaljevanju: poročilo in potrdilo).

Delavci Uprave RS za zaščito in reševanje, oddelka za prostorske, urbanistične in druge tehnične ukrepe, od

1.1.2007 opravljamo naloge izdajanja t.i. požarnih soglasij k projektnim rešitvam za pridobitev gradbenih dovoljenj za gradnjo objektov, za katere je predpisana izdelava študije požarne varnosti. Posledično pri takšnih objektih v skladu z določbami zakona o graditvi objektov sodelujemo v komisijah za tehnične preglede zgrajenih objektov, kjer med drugim pregledujemo potrdila o brezhibnem delovanju sistemov aktivne požarne zaščite, ki so vgrajeni v objektu. Pri pregledih teh dokumentov smo lani opažali določene pomanjkljivosti, na katere smo posamezne preglednike tudi pisno opozorili. Naj poudarim, da sem se v prispevku omejil na postopke izdajanja potrdil in poročil za novozgrajene objekte, za katere je od 1.1.2007 dalje pristojen naš oddelek. Potrdila se morajo po začetku uporabe objekta ponovno pridobivati v periodah, ki jih določa pravilnik, za nadzor nad izvajanjem teh določb pa je pristojen Inšpektorat RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami.

2. POŽARNA SOGLASJA IN POTRDILA O BREZHIBNEM DELOVANJU VGRAJENIH SISTEMOV AKTIVNE POŽARNE ZAŠČITE

Po pravilniku⁵ mora zavezanec za novo vgrajene oziroma rekonstruirane sisteme aktivne požarne zaščite na tehničnem pregledu objekta kot sestavni del dokazila o zanesljivosti objekta predlo-

žiti tudi potrdila o brezhibnem delovanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite, ki kot takšna dokazujejo, da zgrajen objekt izpolnjuje bistvene zahteve varnosti pred požarom, kot to določa zakon o graditvi objektov. Z uveljavitvijo sprememb zakona o varstvu pred požarom, to je od 1.1.2007⁶, na tehničnih pregledih zgrajenih objektov kot člani komisije več ne sodelujejo inšpektorji Inšpektorata RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami, temveč predstavniki Uprave RS za zaščito in reševanje, Oddelka za prostorske, urbanistične in druge tehnične ukrepe. Občutno se je skrčil tudi obseg objektov, za gradnjo katerih je potrebno pridobiti soglasje. Namreč, soglasja so predpisana samo za objekte, za katere je predpisana izdelava študije požarne varnosti, kar pomeni, samo za požarno najbolj zahtevne objekte, v katerih je običajno vgrajen vsaj eden od sistemov.⁷ Tako se v upravnih postopkih, ki jih vodimo ali v njih sodelujemo, redno srečujemo z načrtovanjem, izvedbo ter pregledovanjem sistemov aktivne požarne zaščite.

Pri načrtovanju sistemov je odgovorni projektant požarne varnosti dolžan upoštevati ustrezne predpise, smernice in/ali standarde, ki jih mora jasno navesti v študiji požarne varnosti. To je ena od temeljnih zahtev, ki jih preverjamo v postopkih izdajanja soglasij k projektnim rešitvam v študijah požarne varnosti ter bistven podatek za preglednike,

⁶ Zakon o varstvu pred požarom (ZVPoz-UPB1, Uradni list RS, št. 3/07), 8. t. 1. odst. 49. člena

⁷ Pravilnik o študiji požarne varnosti (Uradni list RS, št. 28/05 in 132/06), 2. člen in Priloga 1

* Ministrstvo za obrambo RS, Uprava RS za zaščito in reševanje, vodja Oddelka za prostorske, urbanistične in druge tehnične ukrepe, ki je pristojen za izdajanje t.i. požarnih soglasij v postopkih graditve objektov

² Zakon o varstvu pred požarom (ZVPoz-UPB1, Uradni list RS, št. 3/07), 9. t. 1. odst. 5. člena

³ Zakon o varstvu pred požarom (ZVPoz-UPB1, Uradni list RS, št. 3/07), 41. člen

⁴ Pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 22/95 in 73/97)

⁵ Pravilnik o pregledovanju in preizkušanju vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite (Uradni list RS, št. 45/07), 3. člen

ki bodo pregledali in preizkusili vgrajene sisteme. Poudarjanje tega izhodišča je še posebej pomembno zaradi težav na področju projektiranja, ki jih zaznavamo pri našem delu. Težave predstavljajo neusklajenosti rešitev v posameznih načrtih projektne dokumentacije z zahtevami v študiji požarne varnosti.

Če se osredotočimo na stavbe, za katere je Ministrstvo za okolje in prostor izdalo pravilnik, ki podrobneje ureja to področje⁸, je v njem določeno, da je dovolj, če se zahtevi za izdajo soglasja k projektnim rešitvam v projektu za pridobitev gradbenega dovoljenja (PGD) priloži študije požarne varnosti in izkaz požarne varnosti. V nadaljevanju tega člena pravilnik še določa, da morajo biti na zahtevo soglasodajalca priloženi še tisti deli projekta, ki dokazujejo upoštevanje načrtovanih ukrepov!

Glede na to kot soglasodajalci zahtevamo, da se zahtevi za izdajo soglasja poleg študije in izkaza požarne varnosti PGD predloži še vodilna mapa PGD. Kot določa pravilnik o projektni in tehnični dokumentaciji⁹, morajo biti v tehničnih poročilih posameznih načrtov v zbirnem projektnem poročilu v vodilni mapi PGD povzeti v študiji požarne varnosti načrtovani ukrepi. V izjavi o skladnosti načrtov in izpolnjevanju bistvenih zahtev, ki mora biti vložena v vodilni mapi, pa mora odgovorni vodja projekta za pridobitev gradbenega dovoljenja potrditi, da je projekt za pridobitev gradbenega dovoljenja skladen z elaborati, ki so sestavni del projekta, če so ti obvezni.

Pomembno »varovalko« za to, da se zagotovi usklajenost študije požarne varnosti in načrtov, mora zagotavljati tudi revizija projektne dokumentacije. Kadar je k projektni dokumentaciji PGD potrebno pridobiti soglasje s področja varstva pred požarom, je v skladu s pravilnikom o požarni varnosti v stavbah¹⁰ z revizijo potrebno preveriti, ali so rešitve v posameznih načrtih v skladu s predvidenimi ukrepi v študiji požarne varnosti. Na koncu obrazca »0.7 Povzetek revizijskega poročila« pa odgovorni koordinator revidiranja med drugim potrdi, da iz posamičnih revizij in iz skupnega revizijskega poročila izhaja, da projekt izpolnjuje vse bistvene zahteve ter da so načrti med seboj skladni. Iz navedenega je jasno

razvidno, da je odgovornost za usklajenost zahtev študije požarne varnosti in načrtov na strani odgovornih projektantov ter revizorjev!

Če odgovorni projektant pridobi soglasje k projektnim rešitvam, zaradi tega ni odvezan ali ne več odgovoren za to, da je dolžan upoštevati vse predpise in druge dokumente, za katere je v študiji navedel, da jih je upošteval. Takšno stališče po mojem mnenju jasno sledi tudi iz določb 50. člena zakona o graditvi objektov. Zato je pristop, ki ga zagovarjajo posamezni projektanti, ki menijo, da so se s pridobitvijo soglasja »rešili odgovornosti«, napačen in neutemeljen. Prav tako je napačen pristop, ki so ga glede na opisano problematiko uporabljali nekateri pregledniki sistemov aktivne požarne zaščite, ki so se v potrdilih in poročilih sklicevali samo na to, da je pregledan sistem izveden v skladu s projektom izvedenih del (PID), medtem ko študije požarne varnosti in njenih zahtev v teh dokumentih sploh niso navajali. Če PID ni skladen z zahtevami študije za vgrajen sistem aktivne požarne zaščite in vgrajen sistem ne izpolnjuje vseh zahtev, po katerih bi moral biti projektiran glede na navedbe v študiji požarne varnosti, ni mogoče izdati potrdila in se v njem sklicevati na to, da je vgrajen sistem izveden v skladu s projektom PID!

3. VSEBINA POTRDILA O BREZHIBNEM DELOVANJU TER POROČILA O OPRAVLJENEM PREGLEDU IN PREIZKUSU

Novi pravilnik glede na določbe pravilnika iz leta 1995 med drugim spreminja vsebino obrazca potrdila, v katerem je po novem treba navesti več podatkov. Po mojem mnenju je še posebej pomembna sprememba zahteva, da je treba navesti podatke o študiji požarne varnosti, kar stari pravilnik ni jasno zahteval.

V skladu s 15. členom pravilnika mora tehnični preglednik ugotoviti, ali sistem ustreza zahtevam, navedenim v projektni in tehnični dokumentaciji. Ta določba po mojem mnenju ne more biti pravilno izpolnjena, če preglednik preveri samo skladnost izvedenih ukrepov z načrti projekta izvedenih del (PID), na kar opozarjam v prejšnjem poglavju in kar smo pogosto opažali v poročilih oziroma potrdilih, ki smo jih prejeli v letu 2007. Potrebno je ugotoviti, ali

sistem ustreza zahtevam iz študije požarne varnosti.

Pričakujemo, da se bodo pregledniki v bodoče pri pregledu dokumentacije po 16. členu pravilnika najprej osredotočili na študijo požarne varnosti. Če preglednik pri pregledu projektne dokumentacije ugotovi, da odgovorni projektant posameznega načrta ni pravilno upošteval vseh zahtev študije požarne varnosti in da zato vgrajen sistem ni skladen z zahtevami iz študije požarne varnosti, mora to navesti v poročilu o opravljenem pregledu in preizkusu in ne more izdati potrdila. Preglednik mora pri pregledu prvenstveno upoštevati zahteve predpisa oziroma smernice ali standarda, na katerega se glede zahtev za načrtovanje in vgradnjo sistema sklicuje odgovorni projektant študije požarne varnosti. Če je študija pomanjkljiva in preglednik to ugotovi, je potrebno v poročilu navesti in utemeljiti ter zahtevati pojasnilo od odgovornega projektanta študije požarne varnosti.

Če pogledamo določbe pravilnika, je pogosta dilema, kaj lahko štejemo za nebitvene pomanjkljivosti na sistemih, na osnovi katerega lahko izdamo potrdilo na osnovi izjave o odpravi pomanjkljivosti, ki so bile ugotovljene na prvem pregledu. Ali je lahko nebitvena pomanjkljivost, če pri sistemu avtomatskega odkrivanja ali javljanja požara manjka javljalik ali če pri sistemu varnostne razsvetljave manjka ena svetilka v prostoru ali če svetilka ne deluje eno uro, kot bi morala, ali če niso nameščeni piktogrami smeri umika v skladu s standardom SIST 1013? Enotnega odgovora na takšna vprašanja po mojem mnenju ni mogoče podati ali predpisati. Če npr. pri vgrajenem sistemu avtomatskega odkrivanja in javljanja požara ni bil vgrajen avtomatski javljalik v sobi velikosti 5 m², za katero pa ni utemeljene strokovne podlage, da se lahko izvzame iz zaščite, ter v tej sobi (ko objekt že pridobi uporabno dovoljenje) pride do požara, bo lahko požar odkrit veliko kasneje, ko ga bo zaznal najbližji javljalik izven sobe, kar pomeni, da bo požar takrat že veliko bolj razvit in težje obvladljiv.

Če v toaletnih prostorih brez dnevne svetlobe ni varnostne svetilke in/ali ni piktogramov, ki človeka usmerjajo proti izhodu na prosto, je realno pričakovati, da se bo ob alarmu človek napotil v napačno smer, npr. v notranjost objekta namesto proti izhodu, kar ima ob »današnjih« požarih (velike količine dima) kaj hitro usodne posledice.

⁸ Pravilnik o požarni varnosti v stavbah (Uradni list RS, št. 31/04, 10/05, 83/05 in 14/07), 13. člen

⁹ Pravilnik o projektni in tehnični dokumentaciji (Uradni list RS, št. 66/04), 4. odstavek 17. člena in Priloga 2

¹⁰ Pravilnik o požarni varnosti v stavbah (Uradni list RS, št. 31/04, 10/05, 83/05 in 14/07), 14. člen

Zato pričakujem, da se bodo pregledniki pri ocenjevanju bistvenih pomanjkljivosti odločali glede na "težo" – posledice, ki bi lahko nastale za funkcionalnost sistema in da bodo v poročilih to sami utemeljili.

Ali spada v pregled varnostne razsvetljave tudi pregled namestitve piktogramov? Moja razlaga je: v skladu z deveto točko 5. člena zakona o varstvu pred požarom sistemi aktivne požarne zaščite obsegajo sisteme in opremo, ki so med drugim namenjeni za zmanjševanje nevarnosti za ljudi. Namen sistema varnostne razsvetljave je, da se ob potrebi človek lahko varno in hitro umakne iz objekta. Zato pa potrebuje ne samo osvetljeno, temveč tudi *označeno* pot. In namen svetilk ni samo osvetljevanje pohodne površine, temveč tudi osvetljevanje znakov poti in izhodov. Zato menim, da ni mogoče govoriti o brezhibnem sistemu aktivne požarne zaščite - varnostne razsvetljave, če pri pregledu ni bila pregledana ustreznost razmestitve in izvedbe piktogramov izhodnih poti in izhodov po SIST 1013.

Podoben primer je vgradnja avtomatskih požarnih loput v kanalih na mejah požarnih sektorjev (glej sliko). Proizvajalec požarnih loput jasno določa pogoje, kako mora biti loputa vgrajena, da bo zagotovljena požarna odpornost, za katero je loputa deklarirana, ter da jo bo mogoče ustrezno servisirati ter vzdrževati. Preverjanje izpolnjenosti tudi teh zahtev je naloga preglednika sistema aktivne požarne zaščite! Žal večkrat opažamo, da pri pregledih to ni upoštevano. Pregledniki preizkusijo aktiviranje in krmiljenje loput, ob tem pa jih ne zanimajo nepravilnosti pri njihovi vgradnji, čeprav imajo le-te lahko usodne posledice.

4. ZAKLJUČEK

Naj na koncu še enkrat poudarim, da določbe 16., 17. in 18. člena pravilnika v luči zahtev potrjene projektne dokumentacije PGD predvsem pomenijo, da mora preglednik ugotoviti, ali vgrajen sistem izpolnjuje zahteve uporabljene predpisa/smernice/standarda



Vgrajena požarna loputa v meji požarnega sektorja nad spuščnim stropom

iz študije požarne varnosti. To pomeni, da ni mogoče šteti, da je vgrajen sistem ustrezen, če je skladen z načrtom inštalacij PID ali PGD, v katerem niso upoštevane zahteve iz študije požarne varnosti!

Država je uzakonila pooblastila za preglednike, da bi zagotovila neodvisni nadzor, pri katerem preglednik ni dolžan niti časovno niti vsebinsko slediti zahtevam naročnika, če te niso skladne s predpisanimi okviri. V tem smislu je namen četrtega odstavka 21. člena pravilnika, da se prepreči kakršnokoli vsiljevanje zahtev preglednikom. Zato bomo v naslednjem letu še posebej pozorni na pravilno izvajanje zahtev 20. in 21. člena pravilnika. Po našem mnenju so bile nujne tudi spremembe 25. člena, kjer je določeno, da stroške pregleda krije zavezanec, ki je določen s 3. členom (investitor, lastnik, uporabnik ali upravljavec). Temu je botroval predvsem dosedanj način, po katerem so si posamezni izvajalci sistemov aktivne požarne zaščite na zgrajen objekt pripeljali vsak "svojega" preglednika (»ker z njim redno dela«), kar je po mojem pripeljalo pod velik vprašaj

bistveno zahtevo, ki jo ima država do preglednikov, to je, da so pri svojih pregledih neodvisni.

Zavedam se pritiskov, ki so jim izpostavljeni pregledniki ob zaključkih gradnje, ker se z njimi tudi sami srečujemo. Vendar se je treba predvsem zavedati, da pritiski nekega izvajalca ne smejo in ne morejo biti argument, ki naj ga pri svojem ravnanju upošteva pooblaščen preglednik.

Na Upravi RS za zaščito in reševanje bomo zaradi vzpostavitve učinkovitejše evidence nad izdanimi poročili in potrdili letos začeli natančneje preverjati pravilnost navedenih podatkov o pregledanem sistemu v izdanih poročilih in potrdilih, tako da bo mogoče iz evidenc nedvoumno ugotoviti, za kateri objekt in vgrajeni sistem je bilo izdano poročilo oziroma potrdilo in ali pregledniki upoštevajo določbo četrtega odstavka 21. člena pravilnika, po kateri je preglednik, če zavezanec ne odpravi pomanjkljivosti in o tem ne obvesti preglednika, dolžan po šestih mesecih od prvega pregleda o tem obvestiti Inšpektorat RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami.

Urednik/Editor

prim. prof. dr. Marjan Bilban, dr. med.

Marjan Bilban*prim., prof., dr., dr. med.*

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.,

Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana,

UL MF Katedra za javno zdravje, Ljubljana

VLOGA SPECIALISTA MEDICINE DELA PRI UGOTAVLJANJU INVALIDNOSTI

Po medicinski definiciji mora delavec zadostiti vsem delovnim zahtevam že s svojimi submaksimalnimi zmogljivostmi, kar pomeni, da je tolerančna meja obremenitev za polni delovni čas tretjina maksimalnih zmogljivosti. Na invalidskih komisijah se zavarovančevo zdravstveno stanje in njegove preostale funkcionalne zmogljivosti soočajo z zahtevami in obremenitvami njegovega delovnega mesta. Ocenjevanje telesne okvare pa temelji na ustrezni medicinski dokumentaciji in izčrpnem izvidu funkcionalnega stanja prizadetega dela telesa v skladu z veljavnim seznamom telesnih okvar. Tako pri ocenjevanju invalidnosti kot telesne okvare invalidske komisije dosledno upoštevajo zakonsko določene kriterije in pravne akte Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, veljavni seznam telesnih okvar in veljavni seznam (pravilnik) poklicnih bolezni, načela in dosežke sodobne medicinske znanosti ter splošna in etična načela stroke. Izvedenec mora zato biti strokovnjak z vrhunskim poznavanjem problematike, za katero je predlagan, da izdela mnenje.

THE ROLE OF THE SPECIALIST IN OCCUPATIONAL MEDICINE IN THE PROCESS OF THE DISABILITY ASCERTAINMENT

Following the medical definition, a worker has to satisfy all working demands already with his/her sub-maximal capability which means that a threshold limit value of burdening for whole working time presents a third of maximal capabilities.

In disability commissions, insured person health condition and his/her other functional capability is confronted with demands and burdens of his/her workplace.

The assessment of bodily harm is based on corresponding medical documentation and exhaustive diagnosis of functional status of harmed part of the body in accordance with the valid list of bodily harm. In the assessment of disability and also bodily harm, disability commissions consistently consider stipulated criteria and legal acts of Institute for pension and disability insurance, valid list of bodily harm and valid list (regulation) of occupational diseases, principles and achievements of modern medical science, and general and ethical principles of medical field. Therefore the expert has to be a person with a top-level knowledge of the problem, for which he/she is nominated to produce an opinion.

NASILJE NA DELOVNEM MESTU (MOBING)

Mobing, kot vznemirjanje in psihično teroriziranje drugih pri delu je fenomen, ki se ga opisuje in raziskuje od zgodnjih osemdesetih let 20. stoletja dalje. Je socialna interakcija, ki vključuje napade ene ali več oseb na eno ali več oseb vsaj enkrat na teden in v daljšem časovnem obdobju (po statistični definiciji 6 mesecev). Oseba zaradi tega trpi in rezultat tega je poslabšanje zdravja in socialnega življenja. Mobing povzroča škodo delodajalcu in delavcu in je za zaposlene v Evropi precejšen problem, saj je neposredno povezan s stresom na delovnem mestu. Iz ankete EU izhaja, da je bilo v letu 2000 kar 9 % zaposlenih v Evropi žrtev mobinga, se pravi približno 12 milijonov ljudi. Raziskave iz zahodnoevropskih in skandinavskih držav kažejo, da je okoli 5 odstotkov zaposlenih žrtev izrazitih in ponavljajočih dejanj psihičnega nasilja, okoli 10 odstotkov zaposlenih je žrtev občasnih dejanj, okoli četrtina vseh zaposlenih pa se sooča z negativnimi socialnimi vedenji.

VIOLENCE (HARASSMENT) ON THE WORK PLACE (MOBBING)

Mobbing as troubling and psychical terrorizing others at work is a phenomenon that is being described and researched from the early eighties of the 20th century. This is a social interaction that involves attacks of one or more persons on one or more persons at least once a week and in longer time period (6 months regarding statistical definition). Due to mobbing a person suffers, and the result of this is deterioration of health and social life. Mobbing causes harm to employer and worker and presents a great problem for European employees, because it is connected with stress on the workplace.

An EU survey shows that in the year 2000, as much as 9% of employees in Europe were victim of mobbing (12 million people). Researches from eastern European and Scandinavian countries show that approximately 5 % of employees are victim of expressive and repetitive acts of psychical violence, approximately 10 % of employees are victim of periodic acts, approximately one fourth of all employees are facing negative social behaviour.

VLOGA SPECIALISTA MEDICINE DELA PRI UGOTAVLJANJU INVALIDNOSTI

prim. prof. dr. Marjan Bilban, dr. med.

UVOD

Poklicno delo naj bi potekalo v stanju dinamičnega ravnotežja, to je v stanju homeostaze.

Zaradi preobremenitev se homeostaza (ravnovesje) lahko poruši. Odgovor na to je preobremenjenost, ki lahko vodi do patoloških reakcij - do kazalnikov negativnega zdravja. Povečan delež kazalnikov negativnega zdravja (od tistih najblažjih, npr. utrujenosti, fluktuacije, bolniškega staleža, pa vse do poškodb pri delu, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom in invalidnosti), je pobuda za podjetje (in tudi za medicino dela ter v skrajni obliki celo za delovno inšpekcijo), da so potrebne analize (npr. usmerjene merske analize - ekološki, biološki ali epidemiološki monitoring), ki bodo razjasnile nastale probleme ter nakazale rešitve z morebitnimi ergonomskimi (pravno upravnimi, tehničnimi in/ali organizacijskimi) in drugimi ukrepi.

Nesposobnost za zasedanje delovnega mesta pa se pokaže, ko zmogljivosti posameznika progresivno postanejo nižje od zahtev njegovega delovnega mesta. Nesposobnost je samo znak neskladja med delovnim mestom in posameznikom in se ne sme končati v »nezmožnosti« tega delavca. Če se izkaže, da zahteve dela niso usklajene z zmogljivostjo posameznega organa oziroma organskega sistema zaposlenega, ne bi smeli najprej pomisliti na zamenjavo delovnega mesta, temveč poiskati razbremenitev. Ob tem se zelo hitro odločimo za upokojevanje, ne da bi poiskali ustrezno delo, primerno preostali delazmožnosti zaposlenega. Pozabimo na delavčevo znanje, izkušnje in navezanost na delo, ki ga je opravljal pred nastankom zdravstvene okvare.

DELO INVALIDSKIH KOMISIJ IN VLOGA OSEBNEGA IN POOBLAŠČENEGA ZDRAVNIKA

Osebni zdravnik mora presoditi potrebnost uvedbe postopka za oceno invalidnosti z upoštevanjem, da je zdravljenje

zaključeno v takem smislu, da nastalih sprememb v zdravstvenem stanju ni mogoče odpraviti z ukrepi zdravljenja in medicinske rehabilitacije.

Ocenjevanje invalidnosti na Invalidskih komisijah je v bistvu medicinsko ocenjevanje delovne zmožnosti po doktrinarnih načelih stroke medicine dela. Delovna zmožnost je takšno fizično stanje človeka, ki mu omogoča uspešno opravljanje dela s polnim delovnim učinkom in brez škode za njegovo zdravje od prvega delovnega dne do konca delovne dobe, torej do upokojitve. **Po medicinski definiciji mora delavec zadostiti vsem delovnim zahtevam že s svojimi submaksimalnimi zmogljivostmi, kar pomeni, da je tolerančna meja obremenitev za polni delovni čas tretjina maksimalnih zmogljivosti.**

Na invalidskih komisijah se zavarovančevu zdravstveno stanje in njegove preostale funkcionalne zmogljivosti soočajo z zahtevami in obremenitvami njegovega delovnega mesta. Iščejo se rešitve za najugodnejše delovno mesto s praznopolnjenostjo na drugo ustrezno delovno mesto, z ergonomsko prilagodljivostjo ali glede na zdravstvene okvare z ustreznimi omejitvami, s prilagoditvijo delovnega časa, z ustrezno poklicno rehabilitacijo, vse z namenom, da nadaljevanje poklicnega dela ne bo poslabševalo zavarovančevega zdravstvenega stanja.

Ocenjevanje telesne okvare pa temelji na ustreznih medicinskih dokumentaciji in izčrpnem izvidu funkcionalnega stanja prizadetega dela telesa v skladu z veljavnim seznamom telesnih okvar.

Tako pri ocenjevanju invalidnosti kot telesne okvare invalidske komisije dosledno upoštevajo zakonsko določene kriterije in pravne akte Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, veljavni seznam telesnih okvar in veljavni seznam (pravilnik) poklicnih bolezni, načela in dosežke sodobne medicinske znanosti ter splošna in etična načela stroke.

Postopek za ugotavljanje pravic se začne na zahtevo zavarovanca. Lahko se začne tudi na predlog zdravnika, ki zavarovanca zdravi, ali zdravniške komisije. Organizacija oziroma delodajalec ne moreta predlagati uvedbe postopka.

Postopek je uveden, ko zavod prejme zahtevo za ugotavljanje invalidnosti s popolno delovno dokumentacijo zavarovanca in popolno medicinsko dokumentacijo o zavarovančevem zdravstvenem stanju in o njegovi delovni zmožnosti.

V pripravljalnem postopku se predlog dopolni z delovno dokumentacijo. Delodajalec je v postopku dolžan izpolniti obrazec **DD1 (delovna dokumentacija) in DD1/A (delovna anamneza - delodajalec)**. S tem podaja podatke o zavarovancu kot delavcu, in to osnovne podatke, podatke o delovnem mestu, na katerega je delavec razporejen, opis dela, obremenitve in škodljivosti vključno s podatki o izvedenih meritvah in tudi navedbo, ali je zavarovanec seznanjen z opisom delovnega mesta. Običajno so ti podatki povzeti iz zdravstvene ocene delovnega mesta (ocena tveganja). Obrazec podpisuje strokovni delavec, ki je sodeloval pri izdelavi izjave o varnosti z oceno tveganja, in pooblaščen zdravnik.

Poleg obrazca DD1 mora delodajalec izpolniti obrazec DD1/A, kjer podaja navedbe o delovnih mestih, za katera je delavec usposobljen po izobrazbi in pridobljenih izkušnjah. Podaja predlog prerazporeditve na druga delovna mesta ali o poklicni rehabilitaciji. Tudi ta obrazec podpiseta strokovni delavec in pooblaščen zdravnik, ki podpisuje pravilnost navedb delodajalca glede obremenitev na delovnem mestu. Pri tem pa je vsekakor najboljšo, da je bil opravljen tudi obdobjni pregled delavca (pred napotitvijo na IK), kjer pooblaščen zdravnik sooči preostalo delovno zmožnost pacienta ter obremenitve, škodljivosti in tveganja njegovega delovnega okolja ter presoja možno zaposljivost ob ugotovljeni preostali delazmožnosti, predlaga poklicno rehabilitacijo ali pa upokojitve.

Tako ima invalidska komisija na voljo tudi dragocene ugotovitve specialista medicine dela (ki prav gotovo najbolje pozna delovno okolje in konkretne možnosti) glede nadaljnje zmožnosti za delo.

Svoj prispevek mora v postopku podati tudi zavarovanec. Obrazec **DD-1/B (delovna anamneza – zavarovanec)** je delovna anamneza, kjer zavarovanec poda svoje težave, pridobljena znanja, izrazi željo po poklicni rehabilitaciji in druga pričakovanja v postopku ocenjevanja.

V primerih, ko gre za nezaposlenega zavarovanca, ki je prijavljen na Zavodu za zaposlovanje, pa Zavod izpolni obrazec **DD-1/C (delovna anamneza – ZPIZ)**. Posreduje osnovne podatke, strokovno izobrazbo, zadnje zaposlitve in dodatne usposobljenosti, zaposlitvene cilje in pregled dosedanjih aktivnosti.

Postopek za ugotavljanje pravic je praviloma štiristopenjski. Zoper odločbo na prvi stopnji ima zavarovanec možnost pritožbe na drugi stopnji v okviru zavoda. Zoper drugostopenjsko odločitev je možnost uveljavljanja pravice s tožbo na Delovno in socialno sodišče ter vložitev pritožbe na Višje delovno in socialno sodišče. Z novo zakonodajo je predvidena še možnost revizije, izrednega pravnega sredstva kot pete stopnje.

NAČIN OCENJEVANJA PREOSTALE DELAZMOŽNOSTI

Invalidske komisije (IK) ocenjujejo spremembe v zdravstvenem stanju delavcev, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali z ukrepi medicinske rehabilitacije in so običajno posledica bolezni ali poškodb. Na osnovi teh sprememb je ocenjena preostala delazmožnost oziroma poklicna invalidnost, ki jo ocenjujemo kot kategorijo invalidnosti ali telesno okvaro.

Pojem delovne zmožnosti opredeljuje na eni strani poklicno delo, s katerim delavec pridobiva sredstva za svoje življenje, na drugi strani pa človek s svojimi zmogljivostmi, sposobnostmi, znanjem in delovnimi izkušnjami. Usklajen odnos obeh predstavlja optimalno delovno zmožnost, pa tudi zadovoljstvo in uspešnost pri delu. Poleg usklajenosti telesnih in duševnih lastnosti človeka z zahtevami dela je treba upoštevati tudi časovno in krajevno pogojene dejavnike delovnega okolja, ki prav tako sodijo v zaokroženo, vendar labilno celoto, odgovorno za kvalitetno in zdravo delo.

Ocenjevanje zmožnosti za delo je lahko korektno in objektivno le takrat, ko imamo na voljo dovolj kvalitativno enakovrednih podatkov, tako o človeku, kot njegovem delovnem mestu in delovnem okolju. Zdravniki kliničnih strok morajo opraviti diagnostično-terapevtske postopke, se časovno opredeliti do zaključnega zdravljenja oziroma do stabilizacije bolezni ali posledic poškodb in navesti trajne posledice v zdravstvenem stanju (funkcionalni status), ter v možnih primerih nakazati prognozo bolezni.

Ker je za učinkovito in varno opravljanje dela potrebno usklajeno delovanje človeka kot celote, moramo za potrebe ocenjevanja delovne zmožnosti pri oceni zmogljivosti bolnika ločiti vsaj dve ravni.

Prva raven obsega oceno funkcijske sposobnosti organa oz. organskega sistema, tako kot jo omogočajo klinično razpoložljive in strokovno utemeljene metode in tehnike, skladno z bolezenskim stanjem:

- primeren opis zdravstvenega stanja z izvidom kliničnega pregleda, rezultate opravljenih funkcijskih testov in preizkusov, primerjalnih z veljavnimi standardi/normativi, ki lahko prispevajo k objektivnosti funkcijske sposobnosti bolnika in/ali potrdijo trajno morfološko okvaro;
- v primeru simptomov in znakov, za katere ni na voljo dovolj standardiziranih metod in tehnik merjenja (npr. strah, bolečina, zadihanost, utrujenost, nemir), je dragoceno podrobnejše mnenje specialista klinika o tem, v kolikšnem obsegu so povezani z bolezenskimi spremembami posameznega organa, organskega sistema oz. organizma v celoti in ostalimi lastnostmi bolnika (npr. spol, starost, prisotnost drugih bolezni in z njimi povezano jemanje določenih zdravil);
- prognozično oceno zdravstvenega stanja bolnika (kratkoročna oz. dolgoročna, če je možno) glede na osnovno bolezen. Z njo je povezana ocena stopnje ogroženosti (z vidika vitalne ogroženosti, z vidika lastne in varnosti drugih), npr. možnost nenadnih motenj zavesti, vključno s sprožilnimi dejavniki;
- za vključevanje v delo in delovno okolje je lahko pomembna ocena možnih stranskih učinkov in postopkov zdravljenja – kako se kažejo (lokalno, sistemsko), koliko časa lahko trajajo (prehodni, trajni);

- neredko je potrebna objektivna in podrobnejša ocena posebnih potreb in odvisnosti, npr. od določenih tehničnih pripomočkov, posebne potrebe pri prehranjevanju, potrebna pomoč druge osebe...

Vendar pa vsi ti podatki praviloma ne zadoščajo za oceno specifične delovne zmožnosti.

Druga raven ocenjevanja posega na vsa področja človekovega delovanja, ki so lahko pomembna za delo. **Upošteva funkcijsko zmogljivost vseh organskih sistemov in njihov pomen pri izvedbi enostavnih in sestavljenih aktivnosti, ki jih zahteva delo.**

Ocenjevanje na tej ravni praviloma presega delo in znanje specialista posamezne stroke. Opravi ga lahko interdisciplinarna skupina, ki naj bi jo vodil specialist medicine dela, kot npr. skupina za poklicno rehabilitacijo. Možno je tudi, da izbrani osebni zdravnik pridobi ocene ustreznih strokovnjakov, vključno z mnenjem specialista medicine dela.

Ta stopnja lahko obsega:

- oceno splošne telesne vzdržljivosti: pomembna je za oceno opravljanja dela kot tudi za uresničevanje reaktivno – rehabilitacijskega in socialnega življenja; za določene dolžine delovnega časa – dolgotrajni napori naj ne bi presegli 30 do 40 % obremenitve, ki jo je oseba vzdržala med testom brez pojava bolezenskih simptomov in znakov; za oceno pojava povečane utrudljivosti (koliko je pogojena psihično) in kako je z njo povezana sposobnost za delo v izmenah ipd.;
- oceno gibalne sposobnosti: pomembna je izvedba in vzdržljivost za trajanje in ponavljanje vseh enostavnih in sestavljenih telesnih aktivnosti, pri katerih sodelujejo trup, zgornja in spodnja uda; obvladovanje prehodov oziroma menjavanje telesnih položajev; ali gibalna sposobnost zadošča tudi za uporabo osebnih in javnih prevoznih sredstev, itd.;
- oceno sposobnosti vida, sluha, ravnotežja;
- oceno sposobnosti komunikacije: govorna komunikacija je lahko prizadeta na ravni razumevanja govora, izražanja ali slišanja;
- oceno možganskih funkcij: preiskave posegajo na področje ocene višjih psihičnih funkcij; lahko so motnje klinično slabo zaznavne,

nanje kažejo le heteroanamnestični podatki, vplivajo pa na ponovno vrnitev na delo ipd;

- oceno psihičnega stanja: pomembna je pravočasna zaznava različnih strahov, anksioznosti, spremenljivega razpoloženja, slabe vključenosti v socialno okolje; pomembna je ocena stopnje resnosti motenega spanja ipd;
- oceno motivacije, osebne zrelosti in stališč: za vračanje na delo so to pomembne lastnosti, ne more jih jasno in pravilno opredeliti zdravnik, ki osebe ne pozna dobro oziroma je sploh ne pozna iz časa pred zbolelostjo; posebno za presojo motivacije je pomembno sodelovanje izbranega osebnega zdravnika;

Seveda ni pri vsakem bolniku potrebna ocena vseh navedenih zmogljivosti in sposobnosti.

(Primer: Ustrezni specialisti naj podajo najmanj podatke o anatomski razsežnosti okvare organa ali organskega sistema, preostali funkcionalni zmogljivosti prizadetega organa ali organskega sistema ter prognozi obolenja ali poškodbe (zdravstvene okvare). Tako naj bi ortoped pri predlogu po operaciji diska hernije opisal okvare, ki so zahtevale operativni poseg, stanje po opravljenem posegu, ki vključuje kompletni ortopedsko - nevrolški status z opisom gibljivosti, moči, nevrolških izpadov - senzibilitetnih motenj, ev. EMG preiskav ter prognozo obolenja in preostalo zmogljivost ter ev. omejitve oz. priporočila, kot jih svetuje glede na poznavanje tovrstnih primerov. Kardiolog naj bi po uspešni rehabilitaciji po srčnem infarktu podal oceno o razsežnosti infarkta, poteku rehabilitacije ter ocenjeni preostali zmogljivosti po končani rehabilitaciji, ki obvezno vključuje tudi oceno obremenitvenega testiranja z ugotovljeno zmogljivostjo (težavami ob tem...) ter prognozo oz. ev. omejitve oz. priporočila, ki po njegovem poznavanju tovrstnih primerov izhajajo iz preostale zmogljivosti srčno-žilnega sistema. Ob tem seveda lahko opozorim tudi na ostale dejavnike, ki jih pozna in bi utegnile vplivati na dokončno oceno preostale delazmožnosti preiskovanca. Od konziliarnih specialistov se torej ne pričakuje ocene konkretne delazmožnosti, pač pa naj to prepustijo specialistu medicine dela, prometa in športa ali rehabilitacijskemu timu, ki bo to oceno podal po natančnem tehtanju

vseh ocenjenih zmogljivosti na eni strani in obremenitev, škodljivosti in tveganj (zahtev) delovnega okolja na drugi ter ob upoštevanju tudi ostalih znanih dejstev preiskovanca).

Navedene diagnoze, ki so vzrok ocene oz. invalidnosti, naj bi bile podprte z izvidi specialistov, ki niso starejši od enega leta. Strokovno primeren predlog ni tisti, ki vsebuje veliko število izvidov, pač pa tisti, ki jasno podajajo spremembe v zdravstvenem stanju zavarovanca. Priloženi specialistični izvidi naj predstavljajo le anatomske in funkcionalne okvare zavarovanca, ki temeljijo na kliničnih ugotovitvah in opravljenih diagnostičnih preiskavah, ne pa zaključki, ki temeljijo na željah in pričakovanjih pacientov in so torej le subjektivna in ne objektivna (z izvid podprta) ocena.

Ob zmanjšani zmogljivosti delavca za delo na IK ne podajamo samo ocene kategorije invalidnosti, ampak priporočamo splošne in specifične omejitve za delo, na osnovi katerih se lahko delavcu najde drugo delovno mesto, ki bo ustrezalo njegovim preostalim zmožnostim in sposobnostim. Če je njegova delazmožnost v celoti izgubljena, spoznamo delavca za nezmožnega opravljanja organiziranega pridobitnega dela (za katero koli organizirano delo) oziroma mu v primeru spremenjene delazmožnosti priznamo izgubo poklicne delovne zmožnosti, zmanjšane ali omejene delovne zmožnosti, pri čemer imajo poseben pomen poleg poklica še stopnja strokovne izobrazbe, dodatna usposobljenost, delovne izkušnje in možnost poklicne rehabilitacije.

Izbira drugega delovnega mesta je odvisna od:

- ocene preostale delovne zmožnosti;
- zavarovančeve splošne in strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj, osebnih lastnosti, pripravljenosti za določeno delo,
- delovnih razmer pri delodajalcu, upremljenosti delovnega mesta in ustreznosti delovnega okolja.

Priporočene omejitve pri delu naj bodo pisane kot pozitivna priporočila in ne kot številne prepovedi, ki so težko ali pa sploh neizvedljive. Če delodajalec predlaga drugo delovno mesto in zanj poda ustrezen opis del in nalog, se moramo na IK do tega opredeliti in navesti v mnenju, ali je zavarovanec za to delo

zmožen. Opredeliti se je treba tudi do poklicne rehabilitacije.

Če gre le za posamezne omejitve pri delu, na katerega je zavarovanec razporejen, podamo lahko tudi mnenje o nezmožnosti opravljanja tega dela pod splošnimi pogoji, ko zavarovanec lahko ostane na svojem delovnem mestu, ni pa zmožen opravljati vseh delovnih operacij ali pa mu je treba izboljšati ergonomske pogoje pri delu.

Obrazložitev vsebuje kronološki potek bolezenskega dogajanja, datumsko zavedene zadnje, za oceno pomembne preglede, ki navajajo predvsem klinični in funkcionalni status zavarovanca. Na osnovi teh je mogoče sklepati, da je zdravstveno stanje stabilizirano, zdravljenje zaključeno po merilih pokojninsko invalidskega zakona in so ostale okvare zdravja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem in ukrepi medicinske rehabilitacije. Trajne spremembe primerjamo z obremenitvami in zahtevami delovnega mesta oziroma poklica, ki ga zavarovanec opravlja. Iz usklajenosti oz. neusklajenosti obeh pojmov izhaja ocena preostale delazmožnosti in omejitve pri delu, ki ga zavarovanec lahko še opravlja. Datumi pregledov pri specialistih ali pa pregled na IK I. stopnje so navadno časovni mejniki za določitev datuma zmanjšane delazmožnosti. Vzrok za nastanek invalidnosti je bolezen, poklicna bolezen, poškodbe pri delu ali izven dela, kar je mogoče ugotoviti iz medicinske dokumentacije oziroma prijave poškodbe pri delu. Obrazložitev mora biti razumljiva, kratka in vsebinsko tehtna, da bo zavarovanec razumel naloge, ki so nas privedle do podaje določenega mnenja in bomo s tem odgovorili tudi na razloge za njegovo pritožbo (na IK II. stopnje).

Pri oceni invalidnosti moramo upoštevati poleg strokovnih meril tudi veljavno zakonodajo. Zaradi tega se ni potrebno opredeljevati do različnih, tudi nezdravstvenih razlogov, navedenih v pritožbah zavarovancev, kot so nezaposlenost, pomanjkanje drugega ustreznega dela pri delodajalcu, prenizka delovna doba in visoka starost. Iz tovrstnih pritožb je mogoče razbrati socialno stisko, ki je prav gotovo eden od dejavnikov, ki množijo pritožbene postopke, ni pa razlog za invalidiziranje iz naslova poklicnega dela.

Da bi izvedenski organ za zavarovanca dal kar najbolj objektivno mnenje, nujno potrebuje jasno in izčrpno poročilo osebnega zdravnika o zdravstvenem stanju, ki ga le-ta da na predpisanem obrazcu.

Zato mora dobiti povsem objektivni izvid lečečega specialista o dejanskem stanju njegovega bolnika. To pomeni, naj specialist, kot že rečeno, navede v izvidu samo svojo ugotovitev o bolniku in naj v izvid ne navaja drugih elementov, kot so želje in interesi bolnika, poučanje njegovega socialnega statusa in podobno. Vse te elemente v največji možni meri invalidska komisija že sama upošteva pri oceni delovne zmožnosti vsakega zavarovanca. Lečeči specialist naj tudi bolnikom svojega mnenja o invalidnosti oziroma potrebi po invalidski upokojitvi ne posredujejo v izvidih, ker lahko tako seznanjenje bolnika pred odločitvijo invalidske komisije tega že vnaprej utrdi v prepričanju o ureditvi njegovega statusa v smeri, kot jo je navedel njegov lečeči zdravnik (ali kot si jo želi in pričakuje pacient). Tak izvid z jasnim sporočilom je lahko zaradi nepoznavanja specifičnosti ocenjevanja delovne zmožnosti oziroma invalidnosti ali telesne okvare po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja v nekaterih primerih celo zavajajoč, ker slabo vpliva na bolnika in povzroči še številne in nepotrebne postopke na višjih ravneh (pritožbe, ki izhajajo iz zahtev, da se upoštevajo posamezni izvidi, da le-ti niso dovolj ali ustrezno upoštevani ipd.).

V postopku ocenjevanja delazmožnosti na vseh ravneh je izjemno pomembna vloga medicine dela. Še posebej pomembna je pri vračanju delavcev z začasne odsotnosti z dela ali pa po oceni na invalidski komisiji v postopku celostne rehabilitacije.

Nova definicija invalidnosti omogoča, da je poklicna rehabilitacija, ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti, postala temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja in hkrati obveznost delovnega invalida, ki je ob nastanku invalidnosti mlajši od 50 let, ob večjih možnostih za različne, zlasti višje oblike usposabljanja in izobraževanja.

V zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je opredeljen namen in obveznost poklicne rehabilitacije. Določeni sta dve obliki poklicne rehabilitacije:

- pridobitev novega poklica,
- usposobitev za opravljanje istega poklica ali dela z ustrezno prilagoditvijo delovnega mesta s tehničnimi pripomočki.

Pogoji za pridobitev pravice do poklicne rehabilitacije so:

- ugotovljena II. kategorija invalidnosti,

- manj kot 50 let starosti,
- preostala delovna zmožnost za drugo delo s polnim delovnim časom.

Medicinska rehabilitacija je proces, ki ima nalogo, da zmanjša fizične in psihične posledice bolezni, poškodbe ali prirojenih anomalij oziroma da sproži regeneracijo, razvija mehanske kompenzacije, preprečuje patološke in psihološke vzroke delovne nezmožnosti, da razvija tako prilagodljiv program aktivnosti, ki bi odražal stalno in učinkovito delovno zmožnost. Poklicno rehabilitacijo opredeljujejo aktivnosti, ki omogočajo invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in v njej napreduje, kot del njegove (ponovne) vključitve v družbo zdravih oseb. Za uresničitev tega cilja upošteva načelo potrebne skladnosti med izvedbeno zmogljivostjo osebe in zahtevami del. Vsebinsko to skladje vzpostavlja tako, da skuša izrabiti možnosti razvijanja in preoblikovanja lastnosti osebe pa tudi dela in delovnega okolja. **Poklicna rehabilitacija** vsebuje aktivnosti in sredstva, ki so potrebna za strokovno usposabljanje invalidov za opravljanje prejšnjega poklica v spremenjenih razmerah, ali, če to ni mogoče, od izbora najprimernejšega, najsprejemljivejšega poklica in strokovnega usposabljanja za novi poklic. Zato obsega oblike poklicnega usmerjanja, usposabljanja in prekvalifikacije ter selektivnega zaposlovanja.

Kompleksna poklicna rehabilitacija je pomembna dejavnost preventive invalidnosti, ki v sebi združuje prvine poklicnega usmerjanja, edukacije in selektivnega, vnaprej potrjenega zaposlovanja. Prav specialist medicine dela je tisti, ki bo najlaže svetoval rehabilitacijskemu timu možne poti poklicne rehabilitacije, jo usmerjal ter pripravil tudi pri delodajalcu primeren »teren« za sprejem delavca po opravljeni rehabilitaciji v ustrezno urejeno delovno okolje. Pooblaščen zdravnik na eni strani pozna preostalo delazmožnost pacienta, njegove želje, pričakovanja in strahove, njegovo pripravljenost za delo ali le po upokojitvi in tudi možnosti in potrebe delodajalca, njegovo pripravljenost za ergonomsko oblikovanje novega delovnega mesta oz. le prikrit interes, da se delavec upokoji oz. preide na zavod za zaposlovanje. Gre za strokovno povezovalni člen, katerega vloga v sedanjem trenutku prav gotovo ni niti ustrezno izkoriščena niti ustrezno vrednotena.

RAZPRAVA O DELU IZVEDENCEV MEDICINE DELA V POSTOPKU UGOTAVLJANJA INVALIDNOSTI

Prenekateri daljša odsotnost z dela, kjer bi prav gotovo lahko našli vzroke tudi v t.i. nemedicinskih dejavnikih, se konča na invalidski komisiji. V praksi ugotavljamo, da je vrnitev na delo vprašljiva že po nekoliko daljšem dopustu, vedno pa po dolgotrajnem staležu. Po oceni je obdobje treh do šestih mesecev kritična doba odsotnosti z dela. To je tudi čas, ko mora delodajalec manjkajočega delavca nadomestiti z drugim, če hoče ohraniti ustaljen delovni proces. Prav tako je to obdobje, v katerem bo delavec pozabil na svoje vsakodnevne obveze, ki jih ima z odhodom na delo, pozabil bo na svoje delo in sodelavce, torej na vse tisto, kar ga povezuje z njegovim delovnim mestom.

Na invalidsko upokojitev prav gotovo ne vpliva le bolezen. Marsikdaj so družbene razmere tiste, ki postavljajo in izsilijo merila, kdaj in katere zdravstvene težave/okvare so dovolj tehten povod, da se nekdo invalidsko upokoji. Kadar je družba stabilna, kadar je dovolj dela za vse in je mogoče izbirati delovna mesta ter se mnogi počutijo varne in zadovoljne, bo invalidskih upokojitev manj in seveda obratno. Pomembne so tudi zdravnikove prejšnje odločitve glede bolniškega staleža, dokler je kandidat za invalidsko upokojitev vsaj formalno še delal. Čim bolj je zdravnik radodaren z bolniškim staležem, tem bolj bo vsiljeval in utrjeval zahteve ljudi po invalidski upokojitvi in seveda obratno. Če je splošni zdravnik ob asistenci raznih specialistov omogočal leto, dve ali celo več bolniškega staleža, je skoraj neverjetno, da bi tak bolnik še kdaj delal – tudi v primeru, da je bolezenskih posledic čez nekaj časa manj, kot jih je bilo. Verjetnost invalidske upokojitve je premo sorazmerna z dolžino prejšnjih bolniških staležev in obratno sorazmerna s strokovno doslednostjo zdravnika pri obravnavanju bolniškega staleža, čeprav te soodvisnosti ne kaže razlagati preveč poenostavljeno. Zdravnik namreč poskuša pomagati pacientu v stiskah delno z orodjem, ki mu ga dajeta medicina in zdravstvena služba, delno pa po svoji zdravi pameti in srcu, kar je pogosto že zunaj področja medicine.

Vzroki, da si nekdo prizadeva doseči socialno varnost v obliki invalidske upokojitve in jo večinoma tudi doseže, so

številni. Med njimi je gotovo pomembna trajna okvara zdravja in posledično invalidnost. Pogosto se morajo v invalidski komisiji ukvarjati tudi s tem, kako bi za nezdravstvene težave našli zdravstvene razlage in opredelili, kaj je še zdravstvo in kaj več ni. Delavčevi bolezenski znaki, njegove stiske in želje so lahko neločljivo prepleteni in ustvarijo skupaj z delodajalčevimi zahtevami ter splošnimi družbenimi okoliščinami takšen skupek težav, da ni mogoče pričakovati, da bo odločitev komisije vedno pravična, še manj pa bodo v takih primerih vsi zadovoljni. Mnenja zdravnikov terapevtov so pogosto naravnana po pacientovih željah. Izvedenci v komisiji pa morajo gledati tudi širše in zato prihaja do razlik. Končno ne gre le za to, da se terapevt drži Hipokratovih načel in da izvedenec gleda tudi na koristi pokojninskega zavarovanja. Pomemben je namreč tudi pomislek, ali je odločitev, ki si jo pacient želi (največkrat je to kategorija invalidnosti), res vedno v njegovo korist ali je zavrnitev priznanja invalidnosti res vedno v njegovo škodo. Ali invalidska upokojitev ne bo še bolj potrdila pacientovega bega od dela oziroma beg v bolezen ali ne bo morda celo pospešila njegove in terapevtove popolne vdaje in povzročila njegov socialno smrt? Izkušen izvedenec bo vedel, da se za tem pogosto skrivajo tendence agravacije ali celo simulacije, zelo pogosto so v ozadju hude socialne stiske delavcev "na čakanju" s statusom "tehnološkega viška", pred grozečim odpustom, nezaposlenostjo itd.

Specialisti različnih strokovnosti se pogosto srečujejo z zahtevo, naj za potrebe ocenitve na invalidski komisiji podajo mnenje glede preostale delazmožnosti. V takih mnenjih, izdanih na zahtevo bolnika, je največja motnja predlog specialista (klinika), ki je napisan skladno z bolnikovim pričakovanjem, a brez upoštevanja stvarnih možnosti in v nasprotju z dejansko ugotovljenim stanjem bolnika. Npr. navedba kardiologa o pridobitveni nezmožnosti pacienta po srčni kapi mora biti podprta z objektivnimi kazalniki preostale zmogljivosti srčnožilnega sistema, ne pa zgolj z mnenjem, da ima pacient težko delo, ki ga ne zmore. Ali je to delo res tako težko, da ga delavec ob svoji preostali delazmožnosti (zmogljivosti srčnožilnega sistema) ne bi zmoget ali ne bi morda z ergonomskimi ukrepi (tehničnimi, organizacijskimi...) lahko priredili delovno mesto (okolje)

delavčevi preostali zmogljivosti in bi z (ali celo brez njih) omejitvami svoje ali drugo ustrezno delo lahko opravljal še naprej...

Zato je v takih mnenjih še kako potrebno, da pred oceno na IK poda mnenje o preostali delazmožnosti še specialist, ki edini dovolj dobro in kompleksno pozna tudi delovno okolje, obremenitve, škodljivosti in tveganja, kazalnike negativnega zdravja, rezultate ekološkega, biološkega in epidemiološkega monitoringa – to je specialist medicine dela, prometa in športa oz. pooblaščen zdravnik delodajalca, čigar pacienta delazmožnost se presoja. Na podlagi natančne presoje bo ocenil, ali pacient še izpolnjuje ti. poseben zdravstvene zahteve za konkretno delo, ali jih morda izpolnjuje le z določenimi omejitvami ali pa sploh ne. Pri tem pa seveda nanj pretijo številne etične dileme.

POGOJI ZA OPRAVLJANJE NALOG STROKOVNJAKOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU (KODEKS ETIKE)

Strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu (pooblaščen zdravnik in strokovnjaki za t.i. tehnično varnost - varnostni inženirji) morajo vedno dajati prednost pomenu varnosti in zdravja delavcev.

Strokovno morajo biti popolnoma neodvisni in spoštovati pravila o zaupnosti pri opravljanju svojih nalog. Nikakor ne smejo dovoliti, da bi na njihovo oceno ali izjavo vplival konflikt interesov, še posebno takrat, ko svetujejo delodajalcu, delavcem ali njihovim predstavnikom v podjetju o poklicnih tveganjih in stanjih, ki predstavljajo očitno nevarnost za zdravje ali varnost.

Vzpostaviti morajo odgovoren, zaupljiv in pravičen odnos do ljudi, ki jim nudijo storitve s področja varnosti in zdravja pri delu. Vse delavce morajo obravnavati pravično in nepristransko, ne glede na njihov položaj, prepričanje ali razlog medsebojnega sodelovanja. Strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu morajo vzpostaviti in vzdrževati odprte odnose med seboj, s predstavniki delavcev in z najvišjimi predstavniki vodstva, ki so najbolj odgovorni za odločitve o pogojih in organizaciji dela in delovnega okolja v podjetju.

Ozaveščati morajo delodajalce, delavce in njihove predstavnike, da je potrebna popolna poklicna neodvisnost in obveznost varovanja medicinske skrivnosti, da se zagotovi spoštovanje

človeškega dostojanstva ter izboljša sprejemljivost in učinkovitost ukrepov varnosti in zdravja pri delu.

Prizadevati si morajo za podporo in sodelovanje delodajalcev, delavcev in njihovih organizacij, kot tudi pristojnih organov, za izvrševanje najvišjih etičnih standardov na področju varnosti in zdravja pri delu. Vzpostaviti morajo programe strokovne kontrole svojega delovanja, da bi s tem zagotovili, da imajo postavljene ustrezne standarde, ki jih spoštujejo, da bi lahko odkrili in odpravili morebitne pomanjkljivosti in da bi zagotovili kontinuiran razvoj stroke.

ETIČNE DILEME IZVEDENSKEGA DELA V MEDICINI DELA

Zdravnik medicine dela, prometa in športa se pri svojem delu srečuje s podobnimi dvomi kot vsak drug zdravnik. Poleg svoje poklicne vloge zdravnika pogosto prevzema tudi drugačne vloge, npr. kot medicinski izvedenec, delojemalec, delodajalec, javni delavec idr. V takih primerih je njegov pogled kot zdravnika prežet še z drugimi interesi, ki niso nujno vedno v smislu bolnikovega zastopnika. Vloge specialista medicine dela se lahko marsikdaj tudi prepletajo: tako je lahko na eni strani izbrani zdravnik, nato pooblaščen zdravnik, lahko je zdravnik t.i. prvega kontakta ali pa zdravnik, kamor je bil pacient poslan na oceno delazmožnosti – torej kot pooblaščen zdravnik ali celo kot izvedenec. Ob tem se njegova vloga nenehno spreminja, v vseh primerih pa mora jasno vedeti, kakšna so nujna etična načela njegovega dela, kdaj je v ospredju korist pacienta in kdaj širša družbena korist (npr. ocenjevanje delazmožnosti osebe z epilepsijo ali ocenjevanje vozniške zmožnosti osebe z dokazanimi izgubami zavesti...). Pri tem je lahko zdravnik v dilemi, kako ravnati, še posebej, če je v več vlogah hkrati. Ob tem je pomembna tudi vloga konziliarnih specialistov oz. dosledno izpolnjevanje vloge slehernega člana timске obravnave. Pri tem pa se je treba zavedati, da je konziliarni specialist le naš konzultant, ki marsikdaj vidi določen problem povsem drugače kot mi, končno pa se je treba zavedati, da breme zadnje odločitve in seveda tudi podpisa in pretežnega dela odgovornosti nosi specialist medicine dela, prometa in športa in ne konziliarni specialist.

RAZPRAVA O DELU IZVEDENCEV V OCENJEVANJU DELAZMOŽNOSTI

Izvedenstvo je dejavnost strokovnjakov izvedencev, ki dajejo mnenja, nasvete o zadevah iz svoje stroke. Izvedenec je pomočnik tistemu, ki mora odločati. Vendar njegova pomoč ni pomoč pri odločanju, ampak je v tem, da odločujočemu preskrbi in pojasni s svojim strokovnim znanjem tista dejstva, katerih spoznanje je pogoj za pravilno in pravično odločitev. Izvedenec je podrejen le dejstvu, razkriva samo resnico, da bi se posamezen primer lahko rešil in da bi spoznanje enega primera lahko vplivalo na ravnanje v prihodnje.

Temeljna pravila izvedenskega dela so:

- znanstveni prijem,
- objektivnost in skromnost,
- kritičnost in previdnost pred prehitrimi, enostranskimi sklepi,
- skrb držati se meja svoje stroke.

Temeljno načelo izvedenstva je v tem, da institucija (sodišče, zavarovalnica...) dobi dokaz preko izvedenca, če je za ugotovitev ali razjasnitev kakšnega dejstva potrebno strokovno znanje, s katerim institucija ne razpolaga. Osnovna naloga izvedenca je poročanje o dejstvih (med katere lahko spada tudi navajanje podatkov o podobnih primerih) in o pravilih (medicinske) stroke. Izvedensko delo obsega izvid (ugotovitev dejstev s pregledom predmeta: spisa, zdravstvenega kartona, izvidov, ocene tveganja, podatkov monitoringa..., pa tudi študija podobnih primerov iz strokovne literature ob upoštevanju motečih dejavnikov in poglobljeni diferencialni diagnozi in mnenje (presoja ugotovljenih dejstev). Delo izvedenca se lahko omeji le na strokovno ugotovitev dejstev (izvid), ki jih za tem presodi uradna oseba ali pa samo na strokovno presojo dejstev (mnenje), ki jih je že poprej ugotovila uradna oseba, ki vodi postopek.

Izvedensko mnenje mora biti:

- jasno,
- popolno (kar pomeni, da vsebuje vse medicinske in ostale – iz delovnega in/ali življenjskega okolja ter druge pomembne podatke, ki so podlaga izvedenskega mnenja, tudi podatke osebnega pregleda, razgovora in podatke morebitnega oglada delovnega okolja ter razgovora z delodajalcem, njegovim pooblaščenecem za varstvo pri delu, kadrovske službo, tehnologom,

sodelavci obravnavanega delavca...),

- z vsemi elementi, ki so pomembni v določenem primeru in ki vplivajo na naš odgovor v mnenju,
- temeljiti mora na zbranih dejstvih in upoštevati pozitivno zakonodajo področja in doktrinarna stališča stroke (ob primerjavi z literaturnimi viri, tujo doktrinarno prakso in priporočili),
- obrazloženo in napisano mora biti na razumljiv način (vse tujke, latinske besede... naj bodo obrazložene tako, da so razumljive vsem – ne le strokovnjakom iz kroga specializacije izvedenca). Pri tej razlagi pa moramo še vedno upoštevati Kodeks etike (medicinske in strokovnjakov varnosti in zdravja pri delu) in o klientu povemo (razkrijemo) le toliko in tisto, kar je za razjasnitev nujno potrebno (drugo ostane v naših zabeležkah), prav tako pa o delovnem procesu le tisto in toliko, kar se dotika primera in kar za razjasnitev moramo povedati (razkriti).

Izvedenska mnenja so najbolj osebna in najbolj vestno pretehtana izpoved strokovnjakovega in znanstvenikovega znanja in njihovih stališč. Pri izvedenskem delu morajo zdravnika voditi načela objektivnosti zakonitosti, njegovo znanje služi naročnikom in prek njega vsej družbi. Pri tem se izvedenci držijo okvirov svoje stroke in odločajo o medicinskem vidiku npr. zmanjšane ali izgubljene zmožnosti za delo in drugih dejstev, ostale vidike - socialnega in pravnega pa prepustijo v presojo in odločanje drugim ustreznim strokovnjakom.

Izvedenec mora pri svojem delu (odločanju) imeti pred očmi interes posameznika (bolnika, delavca...), hkrati pa tudi interes družbe kot celote. Marsikdaj so obveze proti posamezniku v neposrednem konfliktu z obvezami proti družbi in obratno, kar vodi do etičnih dilem.

Da teh dilem ne bi bilo, se je dolžan izvedenec pri svojem delu držati zgodovinskih norm in pravil zdravniške etike. Odnos bolnika (zavarovanca, tožnika, delavca) proti zdravniku izvedencu je običajno drugačen kot klasični odnos bolnik – zdravnik, saj zavarovanec, tožnik... uveljavlja običajno svoje pravice, ki so pretežno materialne, finančne narave (nadrejeno zdravju, medicinski rehabilitaciji...). Če izvedenec ugotovi neskladje med zahtevami delovnega okolja in tožnikovo zdravstveno zmožnostjo, invalidnost ali vsaj začasno

delanezmožnost, s tem postavi temelj izpolnjevanja pogojev za doseganje pravic iz zdravstveno socialnega ali pokojninsko invalidskega zavarovanja na eni strani in v primeru dokazovanja posledic nezdravega, neergonomskega oz. zdravju škodljivega delovnega okolja do materialno – finančne odškodnine proti delodajalcu na drugi.

Izvedenec mora zato biti strokovnjak z vrhunskim poznavanjem problematike, za katero je predlagan, da izdela mnenje. Njegov pristop k izvedenstvu mora biti skrajno resen, v detajle (najmanjše podrobnosti) se mora seznaniti s predmetom izvedenstva oziroma z osebo in njegovimi problemi, o katerih naj bi izdelal izvedensko mnenje.

Anamnezo mora objektivizirati z natančnim kliničnim pregledom (če se to zahteva), funkcionalnimi in laboratorijskimi testi (ki so lahko tudi že v spisu), da lahko objektivizira oceno zdravstvenega stanja (potrdi ali ovrže neka dejstva, predpostavke, sklepanja...).

Pri potrjevanju zdravstvenega stanja, okvar, oškodovanosti ali prizadetosti, posledic bolezni ali poškodb oz. vzročnosti teh stanj mora uporabljati moderne metode proučevanja in se pri tem držati načel in dosežkov moderne medicinske znanosti in njenih objektivnih možnosti.

Pri podajanju svojega mnenja mora biti povsem neobremenjen – tako s strani tožnika kot tudi s strani toženca (pacienta ali njegovega delodajalca ali obratno). To seveda ne pomeni, da izvedenec lahko svobodno in brez odgovornosti napiše, kar hoče, pač pa le, da v svoji strokovni odločitvi ni odvisen in da nanj ne more vplivati dejstvo, da zaradi konkretnega mnenja ne bo več izbran za izvedenca, da ga bodo izsiljevali, mu grozili, ga poskušali podkupiti, mu zaradi podanega mnenja rušili ugled, položaj, osebni standard ipd.

LITERATURA

1. Bilban M. Medicina dela, ZVD, Ljubljana 1998
2. Dšuban G. Ugotavljanje invalidnosti in telesne okvare v invalidskem zavarovanju, ZPIZ – IK II. stopnje, Klinični oddelek za kardiologijo KC Ljubljana, Združenje kardiologov Slovenije: Simpozij Ocenjevanje delovne zmožnosti, invalidnosti in telesne okvare pri kardioloških bolnikih, Ljubljana 1998:11-17
3. Fatur Videtič A., Šilc T. Ocenjevanje delovne zmožnosti. PIZ – IK II. stopnje, Klinični oddelek za kardiologijo

- jo KC Ljubljana, Združenje kardiologov Slovenije: Simpozij Ocenjevanje delovne zmožnosti, invalidnosti in telesne okvare pri kardioloških bolnikih, Ljubljana 1998: 47-56
4. Čapeta R. (ur.) Radna sposobnost i invalidnost. Knjiga 1. Sveučilište u Zagrebu, Medicinski fakultet, Samoupravna interesna zajednica mirovinskog i invalidskog osiguranja radnika Hrvatske, Zagreb, RO »Zrinski« TIZ Čakovec, Zagreb-Čakovec 1987: 59-61
 5. Čapeta R. (ur.) Radna sposobnost i invalidnost. Knjiga 2. Sveučilište u Zagrebu, Medicinski fakultet, Samoupravna interesna zajednica mirovinskog i invalidskog osiguranja radnika Hrvatske, Zagreb, RO »Zrinski« TIZ Čakovec, Zagreb-Čakovec 1987: 95
 6. Dšuban G. Delo in pristojnosti izvedencev zavoda. ZPIZ: Delo izvedencev zavoda PIZS, Ljubljana, 2006
 7. Bratina D. Postopek, organizacija in način dela invalidskih komisij I. stopnje. ZPIZ: Delo izvedencev zavoda PIZS, Ljubljana, 2006
 8. Šilc T. Način ocenjevanja invalidnosti in preostale delazmožnosti na IK II. stopnje. ZPIZ: Delo izvedencev zavoda PIZS, Ljubljana, 2006
 9. Bilban M. Obvladovanje tveganj in preprečevanje zdravstvenih posledic dela. ZPIZ: Delo izvedencev zavoda PIZS, Ljubljana, 2006
 10. Bilban M. Medicina dela in pravo. ZZD-SZD Sekcija za medicino dela: Strokovni posvet Deontološki problemi ocenjevanja delazmožnosti, Rogaška Slatina, 1995: 7-14
 11. Bilban M (ur. prevoda ICOH) Mednarodni etični kodeks strokovnjakov s področja varnosti in zdravja pri delu, ZZD-SZD Združenje za medicino dela, prometa in športa, Ljubljana 2004
 12. Kobe P. Predgovor. Milčinski J. medicinsko izvedenstvo, Ljubljana, Univerzum DDU 1981:6
 13. Kobe P. Spremna beseda. Milčinski J. Medicinsko izvedenstvo, Univerza v Ljubljani, 1970: 10
 14. Anon. Kodeks ravnanja izvedencev ZPIZ, 2003
 15. Anon. Pravilnik o organizaciji in načinu delovanja invalidskih komisij ter drugih izvedenskih organov ZPIZS, Uradni list RS, št. 118/05

NASILJE NA DELOVNEM MESTU (MOBING) – pregledni članek

prim. prof. dr. Marjan Bilban, dr. med.

UVOD

Nasilje – »psihoteror« na delovnem mestu je najti v vseh ustanovah, v vseh poklicih in na vsaki hierarhični ravni. Vzroki so lahko slaba organizacija dela, nejasna razdelitev nalog, slabo sodelovanje in nejasna hierarhična organizacija, kot tudi strah pred izgubo delovnega mesta. Pogosta je lastna slabost tistega, ki se mobinga poslužuje. Lastne napake se prevalijo na drugega, da bi se pozornost odvrnila od lastne nesposobnosti.

Manjše razprtije in drobne vojne, ki so vsakdanje, ne spadajo v pojem »mobing« ki ga definiramo kot dogajanje, pri katerem se najmanj enkrat na teden, v najmanj šestih mesecih zgodi eno od 45 natančno opisanih dejanj. S tega seznama jih navajamo le nekaj: stalna kritika dela, omejevanje možnosti izražanja, telefonski teror, ustne ali pisne grožnje, izolacija, opravljanje in razširjanje govoric, namigovanje na duševno neuravnovešenost ali bolezen, siljenje na psihiatrični pregled, norčevanje iz politične ali verske usmerjenosti, smešenje nacionalnosti, omalovaževanje dela, spolno nadlegovanje, odvzem nalog in delovnih obveznosti, ali pa obremenjevanje z vedno večjimi nalogami oziroma takimi, ki presega njegove sposobnosti, siljenje k delu, ki je zdravstveno škodljivo, fizični napadi, itd.

Gre za pojav, v katerem posameznik (ali skupina) z negativnim vplivom na drugega posameznika (ali skupino) sproži pri njem reakcijo, običajno s posledicami na njegovem zdravju. Reakcija je beg v bolniško odsotnost z dela, zatekanje v invalidske postopke, fluktuacija. Tako čustveno nasilje v gospodarskih družbah povzroča večplastno škodo, ki se v končni obliki pojavi kot zmanjšanje socialne varnosti za zaposlene delavce.

Mobing je konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in

dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb, z namenom da se ga izrine iz delovne organizacije oziroma sistema (po Leyman-u).

Večina ljudi je vedno prepričanih, da je nasilje na delovnem mestu zgolj stvar posameznika, bodisi da se za to ne zanimamo (gledamo proč, smo tiho in opravljamo svoje delo) ali menimo, da si je zaposleni sam kriv (ni dovolj simpatičen, ne zna biti »grebator«), je človek brez hrbtenice, ker se ne zna ali ne more braniti. Večina pa je takih, ki ob vsem tem preprosto zamahnejo z roko in si mislijo, da se jih to ne tiče.

O POIMENOVANJU

Izraz »mobing«¹ ali tudi »bullying« pomeni šikaniranje² in ustrahovanje (napad skupine živali na vsiljivca – tej definiciji ustreza angleški izraz »to mob«). Izraz izhaja iz nasilja na ulicah in to se vse bolj prenaša v naša delovna okolja, kjer gre tako za psihično kot fizično nasilje in ustrahovanje).

Vsak konflikt oz. nesporazum seveda še ni mobing. Konflikti, različna mnenja in pogledi na določene stvari so nekaj vsakdanjega in tudi vsako vpitje ali povzdignjen glas na delovnem mestu še ne pomeni, da smo s tem koga ogrožali ali da smo izpostavljeni mobingu. Je pa konflikt na delovnem mestu tudi prvi vzrok in povod za nastajanje le-tega. Torej v okoljih, kjer ni sposobnega vodstva in so predpostavljene ljudje, ki jim je človeški dejavnik vodenja podjetja »španska vas«, prej in večkrat pride do tega pojava.

Mobing se odvija v natančno določenem socialnem okviru, to je v delovnem okolju. Pri tem je pomembno, da delujemo v organiziranih enotah skupaj s sodelavci, ki pa si jih ne moremo izbrati sami.

Drug pomemben aspekt definicije je razlikovanje med dvema skupinama vlog – na podrejenega posameznika in na napadajoče sodelavce ali nadrejene.

¹ »to mob« (angl.) – napasti, lotiti se koga, planiti na...

² izpeljano iz francoščine – namerno povzročanje nevarnosti, neprijetnosti

V definiciji je omenjeno tudi konfliktno komuniciranje, ki pa včasih pomeni tudi izostanek komunikacij. Da konfliktno komuniciranje postane mobing, mora biti torej izvajano sistematično in dlje časa.

Avtorji različno obravnavajo problem nezaželenega vedenja na delovnem mestu. Govorimo o nasilju na delovnem mestu (workplace violence), o agresivnosti na delovnem mestu (workplace aggression), o ustrahovanju na delovnem mestu (workplace bullying) oz. o šikaniranju na delovnem mestu (workplace mobbing). Včasih lahko zasledimo tudi analize, ki obravnavajo osorno vedenje na delovnem mestu (incivility in the workplace). Med njimi sicer ne moremo postaviti enačaja, vsekakor pa prihaja do večjega ali manjšega vsebinskega prekrivanja. Skupno vsem je, da obravnavajo vedenja, ki imajo negativen vpliv tako na zaposlene kot na organizacijsko uspešnost.

Mobing kot vznemirjanje in psihično teroriziranje drugih pri delu je fenomen, ki se ga opisuje in raziskuje od zgodnjih osemdesetih let 20. stoletja dalje. Mobing ali psihično nasilje na delovnem mestu je socialna interakcija, ki vključuje napade ene ali več oseb na eno ali več oseb vsaj enkrat na teden in v daljšem časovnem obdobju (po statistični definiciji 6 mesecev). Oseba zaradi tega trpi in rezultat tega je poslabšanje zdravja in socialnega življenja.

Mobing je trajajoče poniževanje in zlorabljanje neke osebe, ki je prevečkrat dopuščeno, tudi če ga sodelavci ne odobravajo in povzročajo sovražno, zastrašujoče delovno vzdušje ter pri žrtvi spodbija samospoštovanje, moralno in produktivnost. Nanaša se na situacije, v katerih se ena ali več oseb počuti v daljšem časovnem obdobju podvržena nepravilnemu, vztrajnemu in zavestnemu, načrtovanemu negativnemu vedenju ali dejanjem s strani druge osebe ali več oseb. To vpliva na njihovo čast, zdravje, varnost, kariero in srečo v situacijah, v katerih se te

osebe iz različnih razlogov ne morejo braniti in zadeve spremeniti.

Izraz mobing je prvi uporabil etnolog Konrad Lorenz za opis vedenja živali, ko skupina manjših živali napade večjo žival. Kasneje si je izraz izposodil Heinemann za opis otroškega vedenja, ko se manjša skupina otrok agresivno vede do posameznega otroka.

V Britaniji in Avstraliji se psihično nasilje na delovnem mestu označuje z besedo bullying, v ZDA in celinski Evropi pa se ta beseda uporablja za šolske situacije, mobing pa za situacije na delovnem mestu. Pojavljajo se pomenske razlike med izrazoma mobing in bullying. Bullying naj bi bil izraz, ki označuje otroško fizično in psihično nasilje, pri čemer je poudarek na prvem, odrasli pa naj bi uporabljali bolj pretanjene oblike nasilja, ki redko vsebujejo fizično konotacijo.

Čeprav se v stroki pojavljajo različne delitve psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu, se v praksi največkrat omenjajo predvsem naslednje tipične oblike:

- **mobbing** oziroma šikaniranje med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem položaju,
- **bossing** oziroma šikaniranje podrejenih s strani nadrejenih,
- **bullyng** oziroma šikaniranje (skorajda prostaško) od vrha navzdol in
- **staffing** oziroma šikaniranje nadrejenih s strani podrejenih (najpogosteje se pojavlja v primerih, ko se delavci želijo znebiti svojega šefa).

Tako kot ni enotnega poimenovanja tudi ni enotne definicije pojava. Psihično nasilje na delovnem mestu je v začetku osemdesetih let začel raziskovati Leymann, ki je mobing tudi prvi definiral: **Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti posamezniku, ki je zaradi mobinga potisnjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi kontinuiranih dejanj mobinga.** Po mnenju H. Leymanna je »pojavljanje enega ali več znakov najmanj enkrat tedensko in najmanj pol leta« znak, da je gre za mobing. Zaradi visoke frekvence in dolgega trajanja sovražnega obnašanja se trpinčenje odraža v znatnih duševnih, psihosomatskih in socialnih problemih«.

Ameriški avtorji so »workplace mobbing« opisali kot »zahrbtnen poskus prisiliti osebo k prekinitvi delovne

ga razmerja, z neutemeljenimi obtožbami, poniževanjem, splošnim nadlegovanjem, čustvenim zlorabljenjem in/ali ustrahovanjem«.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu opredeljuje »workplace bullying« kot **ponavljajoče, nerazumno vedenje, usmerjeno proti posamezniku ali skupini zaposlenih, ki ustvarja tveganje za zdravje in varnost.**

Mobing lahko smiselno prevedemo kot "psihosocialno nasilje", ki ga izvajajo sodelavci s svojim etično spornim vedenjem do posameznika. Ime mobing (nemška oblika: mobbing) izhaja iz angleške besede »mob«, ki med drugim pomeni tudi množico ljudi, bando, sodrgo in drhal, zbrano zlasti z namenom napasti in povzročiti nesrečo, zlo, krivico in razdor. Z izrazom mobing opisujemo necivilizirano in nesocialno vedenje, ki ga združba ljudi kaže do posameznika ali do podskupine. Nasprotje mobinga je timska naravnost sodelavcev in njihova medsebojna solidarnost.

Izraz je v osemdesetih letih uvedel švedski družinski terapevt Heinz Leymann in z njim opredelil vedenje, ki sega od ignoriranja, obrekovanja do fizičnega napada. Je tudi avtor vprašalnika, ki žrtvam mobinga pomaga oceniti položaj, v katerem so se znašle. Mobinga ne moremo enostavno enačiti s šikaniranjem in šefovskim vedenjem do podrejenih. Tako vedenje je za razliko od mobinga javno in očitno in je vsakokrat usmerjeno na drugo osebo. Kadar pa si, oseba z večjo socialno močjo izbere drugo osebo in jo šikanira ali se šefovsko vede samo do nje, pa to lahko imenujemo mobing.

Nekateri mobing glede na razširjenost tega pojava v organizacijah opisujejo kot novo bolezen sodobne civilizacije. Vendar ni bolezen, ampak sklop asocijalnih oblik vedenja in tudi ni posledica civilizacije.

Pri psihičnem nasilju gre torej za ponavljajoča se dejanja, ki:

- so usmerjena v enega ali več zaposlenih,
- jih žrtve zavračajo,
- so lahko premišljena ali nena-merna,
- v vsakem primeru pa so za žrtev ponižujoča in žaljiva ter jo peha-jo v stisko,
- lahko negativno vplivajo na opravljanje dela in/ali ustvarjajo neprijetno delovno okolje.

Koncept se nanaša na dolgotrajno izpostavljenost negativnemu in agresivnemu vedenju primarno psihične narave, opredeljujeta tako Einarsen kot Leymann. Toda Einarsen in sodelavci opozarjajo, da delovanje »običajnih« stresorjev v neki organizacijski enoti skoraj praviloma prizadene vse zaposlene v enoti, medtem ko je za psihično nasilje značilno, da je usmerjeno le v določene posameznike, ki lahko po določenem času utrpijo resne posledice za zdravje, medtem ko povzročitelji, opazovalci in nevtralni očividci sploh niso prizadeti. Glavna značilnost psihičnega nasilja je tako po Leymannovem kot Einarsenovem mnenju izločitev in stigmatiziranje posameznika.

Zapf je poskušal ta dejanja kategorizirati in sicer jih je razdelil v pet skupin:

- z delom povezana dejanja, ki lahko vključujejo spreminjanje žrtvinih delovnih nalog na negativen način ali oviranje žrtve pri izpolnjevanju nalog;
- socialna izolacija, ki lahko vključuje prekinitvev komunikacij z določeno osebo ali izločitev posameznika iz družabnih dogodkov v organizaciji;
- osebni napadi ali napadi na posameznikovo zasebno življenje z zasmehovanjem, žaljivimi opazkami ter podobnim;
- verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti;
- širjenje govorice.

Mobing je posebna oblika šikane, ki v področje delavcev (pa tudi menedžerskega kadra) posega kot sociološki in psihološki problem s posledicami na pravnem področju, področju zdravstva, socialne varnosti in na povsem ekonomskem področju. Čeprav v drugih pojavnih oblikah in z drugačnimi posledicami je pojav pogost tudi med dijaki in študenti, pojavlja pa se, kar je posebej zanimivo, že tudi v vrtcih.

Napad lahko pomeni kakršnokoli neprimerno ravnanje – agresijo z namenom povzročiti škodo posamezniku ali skupini. Pri tem sta pomembna elementa namen in povzročitev škode. Neprimerno ravnanje, ki nima obeh navedenih elementov, je treba obravnavati samo kot neprimerno ravnanje, ne pa kot mobing. Škoda, ki naj bi bila povzročena namenoma, je lahko posledica fizičnega dejanja (suvanje, udarjanje, poškodba z orodjem, udarec s pestjo) ali psihičnega učinkovanja (kričanje, preklinjanje, sramotenje, poniževanje, kritiziranje).

Dejavniki, ki lahko vplivajo na pojav mobinga:

- kultura znotraj organizacije, v kateri se vprašanje mobinga podcenjuje ali ne prepozna;
- nenadne spremembe znotraj organizacije;
- negotova delovna mesta;
- slabo vzdušje med zaposlenimi in vodstvom;
- nezdravo vzdušje med sodelavci;
- zelo visoke zahteve za delo;
- slaba kadrovska politika;
- stresne okoliščine zaradi zahtev dela;
- nesporazumi zaradi zasedbe položajev v organizaciji.

Agresivnost na delovnem mestu razumemo kot vedenje, s katerim hoče posameznik škoditi drugim posameznikom, s katerimi dela ali je dela in/ali organizaciji, kjer je zaposlen oz. je bil zaposlen. Ko so raziskovalci ugotavljali, kdaj ljudje neko vedenje dojemajo kot agresivno in ga ločujejo od legitimne uporabe sile, so izločili tri elemente, ki že vsak zase, pa tudi skupaj, lahko določajo agresivno vedenja:

- namen škoditi,
- dejansko škodovanje,
- kršitev veljavnih norm.

Takšno razumevanje agresivnosti na delovnem mestu izključuje vedenja, na katera menedžerji ne morejo vplivati oz. je njihov vpliv na tako vedenje močno omejen (npr. oboroženi ropi, teroristični napadi, družinsko nasilje) in tista vedenja, ki jih avtorji opredeljujejo kot »poklicno agresivnost« in so vezana na posebne poklice ali situacije pri opravljanju teh poklicev (npr. napadi na policiste, napadi duševno motenih pacientov na zdravstvene delavce ipd.).

Ko govorimo o mobingu, večina ljudi pomisli, da gre za psihično in čustveno nasilje s strani volje, zaposleni oziroma podrejeni pa je žrtev. Zanimivo pa je, da vodje celo manj izvajajo mobing kot sodelavci.

Pobudniki mobinga so po različnih raziskavah v 44 % sodelavci, v 37 % nadrejeni, v 10 % podrejeni in nadrejeni skupaj ter v 9 % podrejeni.

Glede na smer izvajanja delimo mobing na horizontalni in vertikalni.

Vertikalni se veže na situacije, v katerih:

- vodja izvaja mobing nad podrejenim sodelavcem;
- vodja izvaja mobing nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči cele skupine. Temu se z drugo besedo reče tudi strateški mobing ali pa »bossing«;

- skupina delavcev izvaja mobing nad vodjo (najpogosteje se pojavlja v primerih, ko se delavci želijo znebiti svojega šefa).

Horizontalni pa se povezuje s situacijami, v katerih se izvaja mobing med zaposlenimi, ki so na isti hierarhični ravni. Ogroženost, ljubosumje, nezdravi karierizem in zavist, lahko pri posamezniku vzbudijo željo, da se nekoga odstrani iz organizacije. Pogosto je v ozadju lažno prepričanje, da bo njegova odstranitev vodila drugega k napredku v karieri. Pogosto si cela skupina zaposlenih zaradi notranjih problemov, napetosti in ljubosumja, izbere žrtveno jagnje, črno ovco, na kateri želijo dokazati, da so boljši in bolj sposobni.

Iz sosednje Italije poročajo, da je vertikalnega mobinga 55 %, 45 % pa horizontalnega, medtem ko naj bi 5 % odstotkov pripadalo mobingu, ki ga izvaja skupina zaposlenih nad vodjem.

TIPIČNI POTEK PSIHIČNEGA NASILJA PRI DELU

Začne se s konfliktom, ki traja dlje časa. Ni znano, kdaj se konflikt sprevrže v psihično nasilje. Psihično nasilje vsebuje različna vedenja, ki se pojavljajo tudi v vsakdanji interakciji. Če se le ta pojavljajo vsak dan, pa povzročijo stigmatizacijo osebe. Glavna značilnost teh vedenj je agresivna manipulacija. Sčasoma poseže v situacijo tudi vodstvo, ki pa velikokrat zaradi poprejšnje stigmatizacije napačno presodi situacijo in se želi rešiti problema, to je ustrahovane osebe. Večkrat pride do resnih kršitev človekovih pravic. V tej fazi postane stigmatizacija dokončna. Osebe in vodstvo zaradi osnovnih napak atribucije išče razlago za pojav konflikta v posameznikovem karakterju in ne v dejavnih okolja.

Obstaja možnost, da bodo psihologi in psihiatri napačno ocenili situacijo, v kateri se je oseba znašla in pripišejo osebi napačne osebnostne lastnosti. Ta presoja lahko onemogoči osebi vrnitev na trg delovne sile. Osebe, ki so bile izključene s trga delovne sile, imajo lahko hude socialne posledice. Situacija je verjetno odgovorna za razvoj hudih boleznih, zaradi katerih oseba išče psihološko in medicinsko pomoč. Znana sta modela psihičnega nasilja, ki sta ga razvila Björkvist in Glasl. Björkvist predlaga trifazni model, v katerem prva faza predstavlja uporabo indirektnih strategij, kot so razširjanje govorice in nenehno motenje žrtev pri

opravljanju dela. V drugi fazi se pojavijo direktne oblike agresivnosti, usmerjene proti žrtvi. Z degradacijo žrtve izvajalci psihičnega nasilja opravičujejo svoje vedenje do nje in se tako ne počutijo krive. V zadnji fazi žrtev obtožujejo, da je psihično bolna, jo izsiljujejo in ji grozijo.

Glasl je razvil drugačen trifazni model. V prvi fazi je značilna racionalnost in kontrola, v kateri sta nasprotni strani zainteresirani za reševanje konflikta, ki pa jima ga ne uspe razrešiti, čemur sledi polarizacija odnosov. V drugi fazi se razvije nezaupanje, zniža se spoštovanje nasprotne strani. V zadnji fazi je vsak poskus izboljšanja odnosov blokiran, konfrontacije so uničujoče. Vsak od izvajalcev psihičnega nasilja v tej fazi meni, da je z žrtvijo nemogoče sodelovati in naj bi bila logična posledica, da žrtev zapusti firmo.

RAZVOJ MOBINGA

Številni avtorji, na primer Leymann, pojav psihičnega nasilja pojasnjujejo kot stopnjevani konflikt.

»Sindrom mobinga« sta Leymann in Gustafsson razdelila v pet faz:

- **prva faza:** konflikt;
- **druga faza:** agresivna dejanja in psihični napadi;
- **tretja faza:** vodstvo se vključi v dogajanje v škodo žrtve;
- **četrt faza:** žrtev označijo za »težavno« ali »duševno bolno«;
- **peta faza:** izločitev, žrtev je prisiljena zapustiti delovno mesto.

Prva faza - proces mobinga se začne s konfliktom, ni pa nujno, da se bo vsak konflikt razvil v mobing. Konflikt se lahko reši (vpletene strani lahko najdejo vsem sprejemljivo rešitev, ali pa se konflikt konča s prevlado/zmagom ene od vpletenih strani). Če pa ni rešljiv in se tudi nihče ne trudi, da bi ga konstruktivno obdelal, se zaostre, kar lahko pripelje do mobinga. Medtem ko se proces mobinga razvija, postaja začetni konflikt vedno bolj drugotnega pomena in iz strokovnega konflikta nastaja osebni spor. Že v tej fazi se pojavljajo prve psihosomatske motnje: predvsem razdražljivost, potrtnost, nejevoljnost, izčrpanost, občasna slabost, glavobol, motnje spanja, želodčne in žolčne težave, napadi znojenja, težave s krvnim obtokom ter pospešeno bitje srca.

Nesporazum - majhen vsakdanji konflikt je lahko v nastanku bistven, lahko pa je celo popolnoma nepomemben. Če se tega prvotnega nesporazuma

ne reši ali se ga morebiti sploh ne da rešiti, se običajno zaostrejuje, ponavlja in počasi pripelje do faze, ko postane nasilno dejanje. Pri tem sam prvotni konflikt običajno postane povsem nepomemben in se lahko kot spodbujevalec problema sploh popolnoma izgubi.

Prva faza povzroča krajše ali že tudi daljše pobege v bolniško odsotnost, proti koncu te faze se tudi že pojavijo težnje po priznanju pravic iz invalidskega zavarovanja.

Druga faza je stigmatizacija, ki se kaže v želji po izločitvi posameznika. V ta namen je napad usmerjen v tarčin značaj, osebnost in ne še na njegovo delo. Priljubljeni sodelavec postane izobčenec, moteni so medosebni odnosi, pride do izguba občutka varnosti... Delo kar naenkrat ni več opravljeno dobro, krivdo za splošna nezadovoljstva se vali na posamezne zaposlene.

Konflikt ni bil rešen in je v drugi fazi potisnjen v ozadje. Tarča napadov postane osebnost napadenega, sodelujoči pa si načrtno izmišljajo in izvajajo dejanja, ki mu škodujejo. Komunikacija je prekinjena, delo oteženo, govorice se širijo...V tej fazi procesa mobinga je čutiti strašljive spremembe: v kratkem času iz priljubljenega in spoštovanega sodelavca mobirani postane outsider, s katerim nihče noče imeti opravka. Tudi ostali sodelujoči se spremenijo – postanejo neprijazni, muhasti, nezaupljivi, celo agresivni. Nekateri pa trpijo potih in delujejo potlačeno. Naštete reakcije so po konfliktu čisto normalne, vendar pa se zaradi dlje časa trajajočega mobinga izoblikujejo v vedenjske vzorce. V tej fazi so opazne prve motnje med mobiranim in njegovim socialnim okoljem. Mobirani v tej fazi namreč ni več sposoben vzpostaviti kontakta z ljudmi v svojem delovnem okolju. Da bi postal spet »normalen«, bi potreboval občutek varnosti in podpore s strani sodelavcev, vendar pa se dogaja prav nasprotno: ker se je zaradi mobinga spremenil in deluje »drugače«, se od njega odvrta tudi tisti sodelavci, ki v proces mobinga niso direktno vključeni.

Po nekaj mesecih postajajo psihosomatske motnje vedno resnejše, razen njih pa se pričnejo kazati resnejše psihične težave. Te označujemo s pojmom posttravmatski stres, pod katerim običajno razumemo:

- zapoznalo reakcijo na obremenjujoč dogodek, ki je posameznika močno ogrožal (npr. žrtve ali pričevalci, mučenja, vojne ipd.),
- neizogibne, ponavljajoče se spomine ali ponovitve dogodka v spominu ali sanjah, čustveno zaprtost, otopitev čustev, izogibanje dražljajem, ki bi lahko priklicali spomine na travmo.

V **tretji fazi** je tarča pod skoraj vsakodnevnim pritiskom sodelavcev, prične se težave pri delu. Postane površen, raztresen, ni osredotočen na delo, manj učinkovit, pogosto se zateka v bolniški stalež. Zaradi zmanjšane storilnosti postane problem organizacije in v problem poseže nadrejeni. Začne se zbirati (če je potrebno tudi umetno povzročene) obtožbe. V personalni mapi se zbirajo obremenjujoči dokumenti itd., javni opomin ... Žrtev vedno bolj zapada v depresijo, poveča se možnost zlorab drog in alkohola. To je že faza, ko pride do prvih misli na samomor.

Tudi če je bil nadrejeni do tega trenutka nevtralen, je zdaj prisiljen ukrepati. Verjetno bo mobiranega opozoril na napake in mu, če se bodo napake ponavljale, izrekel opomin. Za mobiranega predstavljajo ti ukrepi novo nepravico. Pogosto je razlog za opomin ali premostitev na novo delovno mesto čisto banalen, vendar nadrejeni poseže po tem sredstvu, da bi tako rešil »primer« oziroma odpravil problem, s katerim se ne zna drugače spopasti. V tej fazi dejstvo, da živimo v pravni državi, ne deluje nič kaj pomirjujoče. Pravni sistem je namreč tog, na normah sloneč sistem, ki nima posluha za težke in raznolike probleme, kot je mobing, tako da rešitve ne gre iskati v delovnem pravu. V morebitnem postopku pred sodiščem je večino mobing dejanj težko dokazati, še težje pa je dokazovati njihovo pravno škodljivost znotraj pravnih norm. Tako se pogosto zgodi, da postopek pred delovnim sodiščem vodi do novih nepravil do mobiranega.

Naslednja neprijetna posledica uradnega postopka (disciplinskega – znotraj podjetja ali pravnega – na sodišču) je, da primer postane javen. Če kateri od sodelavcev do takrat ni še nič opazil, bo najkasneje sedaj pričel »opažati«, da je z mobiranim »nekaj narobe«. Njegov slab ugled ga spremlja vsepovsod, tako da si tudi od premostitve na novo delovno mesto ne more obetati novega začetka. Če mobing traja eno do dve

leti, se psihični in fizični simptomi še bolj poslabšajo. Prizadeti poročajo o depresijah, o občutku nesmiselnosti svojega početja. V iskanju instance, ki bi jim lahko pomagala, vedno znova pripovedujejo svojo zgodbo. V tej fazi se poveča nevarnost zlorabe zdravil ali odvisnosti od le-teh. Tudi alkoholizem jepogost. Ob koncu faze je običajna akutna suicidnost.

Četrta faza se ocenjuje kot faza, v kateri se tarča bori za svoj socialni obstanek. Pojavlja se sindrom izgorelosti (burn-out), psihosomatske in depresivne motnje. V tej fazi mora zdravnik prepoznati naravo težav oziroma postaviti pravo diagnozo. Če tega ni, običajno zdravljenje ni uspešno zaradi izgube delovnih navad in motivacije, pri daljšem zdravljenju je tudi nevarnost izgube delovnih zmognosti in vrnitve na trg delovne sile.

Zadnja, **peta faza**, ki sledi nekajletnemu terorju, je običajno prenehanje delovnega razmerja (ukrep disciplinske komisije oz. lastna odpoved oz. danes je v praksi najlažje preprosto ukiniti delovno mesto oz. se te naloge naloži nekemu drugemu zaposlenemu) lahko z izgubo socialne varnosti, pri čemer lahko (običajno) zdravstvene posledice in zmanjšana delovna zmognost ostanejo. Bolezni postanejo kronične, tarča je vse bolj nagnjena k samomoru. Tarča ima sicer teoretično možnost uveljavljati svoje pravice iz delovnega razmerja na pristojnem sodišču, vendar so njene možnosti, da bo lahko dokazala mobing in uspela v delovnem sporu, minimalne. To velja tako za sodišča pri nas kot tudi drugod po svetu.

Za odpoved se odločita ali mobirani, ki mobinga ne prenese več, ali pa delodajalec, s primernim izgovorom, da delavca odpusti. Pogosto le-ta pri odpustu ne protestira preveč, pod pritiskom celo privoli v sporazumno prekinitve delovnega razmerja. Del mobiranih trpi za tako močnimi psihosomatskimi obolenji, da so za delo trajno nesposobni ter se upokojijo iz zdravstvenih razlogov (invalidska upokojitev). Ponovni vstop v poklic ali na trg delovne sile je skoraj nemogoč, saj so mobirani telesno in duševno tako prizadeti, da pritiskom delovnega procesa niso več dorasli – tudi, če bi jih kdo, glede na njihov ugled v poklicu, sploh zaposlil.

VZROKI ZA POJAV PSIHIČNEGA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

Psihično nasilje se razvije po določenem obdobju iz konflikta - včasih je to obdobje zelo kratko, včasih pa je dolgo več tednov ali mesecev. Konflikt je sestavni del komunikacije. V določenih primerih se mu lahko izognemo, v drugih pa ne. Pomemben je konfliktni menedžment. Manj pogosti so konflikti v bolj kohezivnih skupinah, vendar pa je v takih skupinah večja verjetnost, da pride do mobinga, če neka oseba nasprotuje volji skupine. Vzrok konflikta je največkrat nesporazum, do katerega pride, kadar je komunikacije med sodelavci revna. K večji verjetnosti konflikta pripomore neosebni stik s pomočjo komunikacijskih naprav. Konflikt je bistven, če želimo doseči spremembo v mišljenju posameznika, vendar pa je najpomembnejše, da vodstvo pojavljanje konfliktov uporabi kot odskočno desko za doseganje večje ustvarjalnosti delavcev. Različni vodstveni stili so različno učinkoviti glede na naravo konflikta in situacijo, tako, da ne moremo izpostaviti določenega vodstvenega stila kot najboljšega. Je pa zelo pomembna verbalizacija konflikta, v kateri se jasno izrazi bistvo nesporazuma in koliko so osebe emocionalno poistovetene s konfliktom. Ljudi je potrebno naučiti, kako konstruktivno reševati konflikt. Zadovoljstvo z razrešitvijo konflikta je pozitivno povezano s stopnjo udeležnosti v konfliktu. Prav tako je pametno, da zmagovalec dopusti poražencu, da ohrani**. Pomemben vzrok nastanka psihičnega nasilja v podjetju je, da vodstvo preslabo rešuje konflikte. Predvsem je s tem mišljeno, da vodstvo zanika problem in celo sodeluje v nadlegovanju.

Pojav psihičnega nasilja na delovnem mestu je bolj verjeten pri slabo organiziranem delu, slabo določenih delovnih nalogah ter pri nemočnem in nezainteresiranem vodstvu. Večjo verjetnost, da se pojavi mobing, povzroči tudi prestrukturiranje podjetja, prevzem podjetja in nejasno odpuščanje z delovnih mest. Več psihičnega nasilja naj bi bilo tudi v organizacijah, kjer je delo nezanimivo, monotono in ne predstavlja izziva, ob katerem bi se posameznik lahko celostno razvijal.

Nemški raziskovalec Leymann, ki je znanstveno deloval na Švedskem in je utemeljitelj mobinga, je nakazal 45 dejanj, ki ga največkrat povzročajo. Predstavljajo napad na komunicira-

nje, socialne stike, socialni ugled, življenjske situacije, delovne situacije in zdravje. Ta dejanja so: omejevanje izražanja (omejuje nadrejeni), jemanje besede ali skakanje v besedo, kričanje ali zmerjanje, kritiziranje zasebnosti posameznika, ignoriranje, premestitve v oddaljene prostore, nadlegovanje po telefonu, verbalne grožnje, osamitev od pogovorov, ogovarjanje, poskusi smešenja, širjenje različnih govoric, norčevanje iz telesnih hib, norčevanje iz narodnosti, norčevanje iz zasebnega življenja, oponašanje, dodeljevanje nalog, ki jemljejo samozavest, napačne ocene truda, vloženega v delo, dvomi v poslovne odločitve, preklinjanje ali grdo govorjenje, nesmiselne delovne naloge, naloge pod ustrezno ravnijo, vedno nove naloge, fizične zlorabe, spolni napadi.

Vzroke mobinga v delovnem okolju lahko razdelimo na nekaj skupin:

Napadi zoper izražanje in komuniciranje:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega;
- prekinjanje govora, jemanje besede;
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev;
- kričanje oz. zmerjanje;
- nenehno kritiziranje dela;
- kritiziranje osebnega življenja;
- nadlegovanje po telefonu;
- verbalne grožnje in pritiski;
- pisne grožnje;
- izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi;
- dajanje nejasnih pripomb...

Ogrožanje osebnih socialnih stikov:

- s "šikaniranim" se nihče več noče pogovarjati;
- ignoriranje v primeru, da žrtev koga sama nagovori;
- premestitev v delovne prostore stran od sodelavcev;
- sodelavci imajo prepoved pogovora s šikaniranim;
- splošna ignoranca zaposlenih v podjetju.

Ogrožanje ter napadi zoper osebni ugled:

- obrekovanje za hrptom;
- širjenje govoric;
- poskusi smešenja žrtve;
- izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik;
- poskusi prisile v psihiatrični pregled;

- norčevanje zoper telesne hibe;
- oponašanje tipičnih vzorcev vedenja z namenom, da se nekoga smeši;
- napad na politično oz. versko prepričanje žrtve;
- norčevanje iz zasebnega življenja;
- norčevanje iz narodnosti;
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest;
- delovne napore se ocenjuje napačno oz. žaljivo;
- dvom v poslovne odločitve žrtve;
- žrtev je pogosto deležna kletvic in "obcesnih" izrazov;
- posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja in različnih »spolnih ponudb«...

Napadi zoper kakovosti delovnega mesta:

- "šikanirani" ne dobiva več novih delovnih nalog;
- odvzete so mu vse delovne naloge, žrtev si ne more več izmisliti delovne naloge zase;
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog;
- dodeljevanje nalog pod nivojem kvalifikacij;
- dodeljevanje vedno novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem;
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo;
- dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije...

Napadi zoper zdravje:

- dodeljevanje zdravju škodljivih nalog;
- grožnje s fizičnim nasiljem;
- uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev »disciplinira«;
- fizično zlorabljanje;
- namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku;
- namerno povzročanje psihične škode doma ali na delovnem mestu;
- spolni napadi..

in še nova nevarnost...

e-MOBING: elektronska nadziranja, spremljanje kakšne programe in kaj uporabljajo zaposleni, branje elektronske pošte, omejevanje in zapiranje elektronske pošte in spletnih vsebin, nadzorovanje nekaterih strani, ki jih zaposleni obiskujejo, vdiranje v računalnike in dokumente zaposlenih in seveda tudi okužene datoteke, stalne nevarnosti virusov in ostalih

elektronskih tegob, vdiranje v sistem, spremembe vstopnih šifer, kopiranje datotek...

Tu bi dodali tudi prisilo ali navodila, da so informacije o zaposlenih javno objavljene na internetu, proti njihovi volji in podobno.

Zanimivi so tudi podatki, da se mobing najpogosteje izvaja v državni upravi (14 %), zatem v šolstvu in zdravstvu (12 %), sledijo turistični sektor (12 %), transport in komunikacije (12 %), trgovina (9 %), rudarstvo in predelovalna industrija (6 %), finančno posredovanje (5 %), gradbeništvo (5 %), oskrba z elektriko (3 %) in kmetijstvo (3 %).

Kje so vzroki za nastanek mobinga?

Vzroki za pojav mobinga v delovnem okolju so lahko zelo različni, med najpogostejše pa lahko uvrstimo neustrezno organizacijo dela, nejasne pristojnosti, nejasno vodenje, preobilica dela in pomanjkanje delavcev.

Strokovnjaki vzroke navadno razvrščajo v štiri velike skupine in sicer:

1. Organizacija dela:

- pomanjkljivosti v organizaciji delovnega procesa;
- nezasedena delovna mesta, pomanjkanje števila zaposlenih... (ali bi na tem delovnem mestu radi videli nekega drugega);
- časovni pritisk, roki (stalna stiska s časom, zunanji pritiski);
- toga hierarhija in enosmerna komunikacija (oz. nobene komunikacije in obveščanja med zaposlenimi);
- visoka odgovornost;
- nizka stopnja odločanja;
- nejasna in nasprotujoča si navodila;
- podcenjevanje sposobnosti zaposlenih;
- podcenjevanje dela zaposlenih...

2. Način vodenja:

- nezadostna komunikacija;
- toleriranje očitnih znakov mobinga;
- avtoritarni način vodenja;
- prisila kot način vodenja...

3. Socialni položaj mobiranih:

- kulturna in nacionalna pripadnost;
- posebne osebnostne lastnosti;
- spol;
- barva kože;
- invalidnost;
- socialni položaj (matere samohranilke) itd...

4. Moralna raven posameznikov:

- ventil za sproščanje agresij;
- uveljavljanje moči;
- krepitev občutka povezanosti znotraj skupine;
- strah pred izgubo delovnega mesta;
- nezadovoljstvo na delovnem mestu...

KAKŠNE SO POSLEDICE MOBINGA?

Posledice mobinga so za podjetje uničujoče, podjetje se počasi dezintegriira. Pride do:

- zmanjšanja kvalitete in kvantitete dela,
- neprijetnih odnosov med zaposlenimi, prekinitev komunikacije in timskega dela,
- povišane fluktuacija,
- povišanega števila odsotnosti z dela zaradi bolezni,
- izgube ugleda, kredibilnosti podjetja,
- stroškov svetovalcev,
- odpravnin, odškodnin,
- stroškov pravnih postopkov,
- stroškov zmanjšane storilnosti...

Najprej so ugotovili, da mobing vpliva na delovno vzdušje v gospodarski družbi in da se zato storilnost in uspešnost bistveno zmanjšata. To pomeni tudi za ostale zaposlene poleg slabega vzdušja na delovnem mestu tudi slabši zaslužek, kar že pomeni tudi prvi znak zmanjševanja socialne varnosti vseh zaposlenih. Pri tem seveda ne smemo spregledati, da lahko zmanjšana storilnost in uspešnost gospodarske družbe hitro pripelje tudi do gospodarskih težav, kjer zaradi poslovanja z ekonomskimi težavami lahko sledi likvidacija gospodarske družbe, prisilna poravnava ali celo stečaj, kar je vse povezano z nepopularnimi ukrepi odpuščanja delavcev.

Drug pojav, ki ga pogosto zasledimo kot posledico mobinga, je zatekanje v bolniško odsotnost in iskanje pravic iz invalidskega zavarovanja. Iskanje teh pravic (posebej, če bi se lahko težava reševala tudi na drug način) pomeni dodatne stroške gospodarske družbe, stroške prizadetega sklada in zmanjšana sredstva za preživljanje prizadetega delavca (in njegove družine). Zatekanje v bolniško odsotnost je tudi v teh primerih lahko povsem upravičeno, lahko pa pomeni samo vsaj začasen beg iz delovnega okolja, ki je za delavca – tarčo sovražno okolje.

Mobing se običajno začne kot vrsta posameznih navidezno nedolžnih dejanj, ki v prizadeti osebi puščajo

sledove, ki se nabirajo in se jih oseba zave šele, ko nastopijo posledice mobinga in je za preprečevanje psihičnih poškodb že dokaj pozno. Posledice mobinga so raznolike in nespetsificne, odvisne so od osebnosti žrtve in njenega načina soočanja s problemom. Lahko se kažejo kot glavoboli, nespečnost, želodčne težave, bolečine v križu, kot napadi strahu, motnje storilnosti, motnje spomina, živčni zlomi, depresije, preganjavice in kot samomorilnost.

Dolgotrajna izpostavljenost mobingu ima za posledico kopičenje drobnih zdravstvenih težav, ki se lahko razvijejo v veliko okvaro. Prav to pa izkoriščajo večji preganjalci žrtev. Vedoč, da čas dela zanje in ruši samozavest žrtve, se znova in znova lotevajo žrtve, ki se vse težje brani in se vse bolj zateka v motnje in moteče vedenje. Prav tu pa se pokaže vsa sprevrženost mobinga. Vedenje, ki ga je preganjalec z mobingom izzval pri žrtvi, zdaj praviloma uporabi kot utemeljitev za svoje vedenje do žrtve.

POSLEDICE MOBINGA ZA ŽRTVE

Pri mobingu gre torej za preiščljeno, žaljivo in neprijazno ter ponavljajoče se ravnanje, posledice pa so zmanjšanje storilnosti, bolezenska odsotnost, invalidnost in podobno. Tipične bolezni mobinga so: želodčne bolezni, glavoboli, strah, depresije, srčni napadi, visok krvni tlak, vrtoglavice, slabosti, težave s koncentracijo in podobno. Dalj časa trajajoče težave in s tem povezane bolezni povzročijo pri prizadetem odpor do dela, posledice tega pa so velikokrat brezposelnost ali celo samomori.

Poleg fizičnih so dokazana tudi psihična in psihosomska obolenja, kot so stres, depresija, nezadostno samospoštovanje, samoobtoževanje, fobije, motnje spanja, prebavne motnje ali obolenje mišic in okostja. Pri žrtvah so zelo razširjena potratmatična stresna obolenja. Zanje je značilno podoživljanje dejanj oz. dogodkov; izogibanje spominom na dogodke ter izogibanjem krajem, prostorom in ljudem, ki so z njimi povezani (ta beg lahko vodi v zlorabo alkohola ali drog). Motnjo spremljajo motnje spanja, težave s koncentracijo, nenehni občutek napetosti in vznemirjenosti. Druge posledice so še socialna osamitev, težave v družini in finančne težave, ki

nastanejo zaradi odsotnosti z delovnega mesta ali odpovedi.

Posledice za posameznika:

- motnje koncentracije in spomina;
- nastop miselnih avtomatizmov;
- strah pred neuspehom;
- upadanje delovne samozavesti;
- motnje socialnih odnosov;
- težnja po neopaznem vedenju;
- kriza osebnosti, samozavesti;
- nevroze;
- občutki izčrpanosti;
- depresije;
- oslabele imunskega sistema;
- tvorba malignih tumorjev;
- samomorilsko vedenje...

Psihično nasilje lahko pogosto načne ekonomsko stabilnost žrtve in njene družine, če pride do dolgotrajne bolniške odsotnosti, odpovedi delovnega razmerja ali zamenjave službe.

POSLEDICE MOBINGA ZA SODELAVCE

Tudi kolegi in kolegice mobingiranega lahko trpijo zaradi nezdravega psihosocialnega vzdušja na delovnem mestu. Pri sodelavcih žrtev se lahko pojavi strah pred posledicami, če bi žrtvi pomagali ali strah pred tem, da bodo tudi sami postali žrtev.

Posledice za sodelavce:

- občutek krivde;
- strah pred posledicami, v primeru, da bi žrtvi pomagali;
- strah pred tem, da bodo tudi sami postali žrtev mobinga;
- razpadanje delovnih struktur...

POSLEDICE MOBINGA ZA DELODAJALCA

Podjetja občutijo stroške mobinga v obliki večjega števila bolniških dopustov in večje fluktuacije sodelavcev, manjše učinkovitosti in produktivnosti. Tu niso vpletene le žrtve mobinga, temveč tudi drugi kolegi. Tudi stroški pravnih posledic, ki izhajajo iz postopkov v zvezi z mobingom, so lahko precejšnji. Pojavijo se lahko težave z motivacijo zaposlenih, zmanjšanje inovativnosti, zmanjšanje poslovnega ugleda, višanje stopnje odsotnosti, visoki stroški odpravnin, odškodnin, pravnih postopkov in svetovalcev. Finančne posledice za delodajalca so zaradi odsotnosti delavca zelo velike, tako da mu povzročajo veliko škodo.

Nasilje na delovnem mestu je pogosto povezano z ravnanjem in odnosom

vodilnih do podrejenih, z organizacijo procesov, s sistemizacijo, preveč tesnimi odnosi med zaposlenimi, lahko pa tudi z drugačnostjo. Delodajalec mora sodišče prepričati, da je v resnici storil vse za to, da bi svoje podrejene zavaroval pred nasiljem in onemogočil storilce. Poleg klasičnega, verbalnega, fizičnega in spolnega nasilja se danes uveljavljajo tudi druge, bolj prefinjene in domišljene oblike terorja na delovnem mestu, s katerimi je mogoče psihično, čustveno, socialno, informacijsko ali poslovno onemogočiti sodelavca. To izvajajo predvsem šefi, ki so presegli prag svojih sposobnosti in zasedajo delovno mesto, ki ga ne obvladujejo, zato so pripravljene storiti vse, da bi svoj težko pridobljen položaj obvarovali: zadržujejo informacije in odvzemajo sposobnim kadrom delovne naloge, omalovažujejo njihovo znanje in izkušnje ter jim onemogočajo poslovne stike. S tem pojavom se ukvarjajo številni psihologi in sociologi, nanj pa se je odzvala tudi pravna znanost.

Posledice mobinga za organizacijo:

- slabšanje delovne klime;
- zmanjševanje produktivnosti;
- težave z motivacijo zaposlenih;
- zmanjšanje inovativnosti;
- zmanjšanje poslovnega ugleda;
- višanje stopnje fluktuacije;
- višanje stopnje odsotnosti;
- visoki stroški odpravnin, odškodnin, pravnih postopkov, svetovalcev...

POSLEDICE MOBINGA ZA DRUŽBO

Zaradi mobinga izgublja tudi družba nasproh, saj žrtev psihičnega nasilja slabše opravlja svoje naloge tako v službi kot zunaj nje, je pogosto na bolniškem dopustu ali postane celo trajno nesposobna za delo in se invalidsko upokoji, potrebuje pogosto ali celo stalno zdravljenje.

In konec koncev tako žrtve mobinga porabijo 10 do 52 odstotkov delovnega časa za načrtovanje obrambnih strategij preživetja in manevriranja v organizaciji.

Ob tem bi se seveda morali vprašati, koliko porabijo časa, sestankov, telefonskih impulzov, jeze in besa šefi, ki so povod za te postopke, ki to delajo načrtno ali čisto naključno pri tem pomagajo in sodelujejo.

Splošni simptomi, zaradi katerih moramo biti pozorni na pojavljanje mobinga, so:

- nenavaden porast odsotnosti z dela (bolezni);
- odpovedi delovnega razmerja iz osebnih razlogov, serija odpovedi;
- problemi pri kvaliteti dela;
- povečana poraba materiala;
- neusklajeni roki ali prekoračitve rokov;
- pritožbe o opravljenem delu, brez pravega vzroka,
- ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni;
- prepri, agresivno vedenje, napadi besa;
- pri strokovnih problemih udeleženci ne najdejo rešitve;
- zaposleni so čustveno »prekinili« delovno razmerje, ker se ne čutijo več del kolektiva, kar se kaže v neangažiranosti, brezvoljnosti, poskusih, da bi ostali neopazni;
- poskusi samomora ali samomor v kolektivu...

Na osnovi teh opažanj mora menedžment postati na te probleme pozoren, posebej, če se pojavijo tudi posebni simptomi:

- vzrok prepira ni viden oziroma obseg prepira ni v sorazmerju z intenzivnostjo prepira in čustveno reakcijo;
- posameznik pokaže načine obnašanja, ki nikakor niso v skladu z njim oziroma, ki jih sicer celo obsoja;
- posameznik se osebno ali službeno izolira;
- strahovi in brezcilnost se kažejo pri sicer umirjenih in neuravnovešenih osebah;
- posameznik odklanja redno delo, kar je glede na njegovo dosedanjo angažiranost popolnoma nerazumljivo;
- nekateri postopki in obnašanja se v skupini vedno znova pojavljajo, udeleženci krivijo za stanje drug drugega;
- oblastno obnašanje, zaverovanost v svoj prav, obdolževanje drugih za nastalo situacijo, pa tudi odmikanje in zatekanje v molk, daj se nihče ne počuti dolžnega rešiti neko nalogo (prelaganje odgovornosti na drugega)...

KAKO UKREPATI PRI POJAVU MOBINGA?

Za preprečevanje in obvladovanje psihičnega nasilja mora organizacija

sprejeti **politiko**, ki se mora začeti z izjavo o zavezi k reševanju problematike. Politika mora jasno opredeliti glavna načela, na primer: da organizacija psihičnega nasilja ne bo dopuščala, da je psihično nasilje organizacijski problem in ga je mogoče reševati, da ima vsak zaposleni pravico do spoštljivega odnosa itd. Vsebovati mora definicijo psihičnega nasilja, po možnosti tudi listo dejanj, ki jih štejemo pod psihično nasilje. Sledi opredelitev dolžnosti menedžerjev in predstavnikov sindikatov v zvezi z reševanjem primerov psihičnega nasilja, hkrati pa je treba usposobiti tudi kontaktne osebe, na katere se lahko obrnejo žrtve, če svojega problema ne želijo deliti z vodjem ali sindikalnim zaupnikom. Določiti je treba postopek prijave psihičnega nasilja in reševanja ter nudenja pomoči žrtvam. O politiki morajo biti dobro obveščeni vsi zaposleni, pomembno pa je tudi nenehno spremljanje učinkov politike, da bi jo lahko tudi sproti izboljševali.

Ukrepi preprečevanja psihičnega nasilja na delovnem mestu zajemajo tudi:

- seznanjanje zaposlenih o psihičnem nasilju in njegovih posledicah;
- pravočasno reševanje konfliktov;
- oblikovanje jasnih zahtev in pričakovanj glede posameznih delovnih mest ter seznanjanje zaposlenih s temi zahtevami;
- redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji;
- ustvarjanje kulture sodelovanja in zaupanja med zaposlenimi;
- prijavljanje in reševanje primerov psihičnega nasilja.

V Sloveniji še nimamo svetovalcev-zaupnikov, na katere bi se žrtve lahko obrnile po pomoč, vendar je po zakonu delodajalec tisti, ki mora zagotavljati zdravje in varnosti pri delu, zato bi moral nuditi pomoč in svetovanje tudi v primerih psihičnega nasilja.

Ob tem je zelo pomembno, da žrtev ohrani samozavest, se izogiba samo-obtoževanja, utrjuje socialne stike in išče pomoč v družini in med prijatelji brez nepotrebne sproščanja negativnih čustev.

Kaj lahko storijo žrtve?

Čeprav bi žrtve najraje čim prej ubezale psihičnemu nasilju, pa je treba ravnati premišljeno, da ne bi pod težo čustev sprejeli kakšne preuranjene odločitve, na primer dali odpoved.

Pred tem je namreč mogoče storiti še marsikaj:

- poiskati pomoč pri nadrejenih in/ali pri tistih, ki so v podjetju zadolženi za zdravje in varnost pri delu, kadrovske zadeve ali delavske pravice;
- obrniti se na pooblaščenega zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa;
- prositi za premestitev na drugo delovno mesto;
- zbirati dokaze o psihičnem nasilju;
- poiskati zaveznike (sodelavci, sindikalni zaupnik...);
- svojo izkušnjo deliti z ljudmi, ki so bili prav tako žrtve psihičnega nasilja.

Žrtev mobinga potrebuje strokovno pomoč na osebni in na formalni ravni. Na osebni ravni je prva pomoč žrtvi vzpostavitev porušenega samospoštovanja in razbremenitev občutij krivde. Zaposleni ni kriv, če se je znašel v vlogi žrtve. Potrebuje pa strokovno pomoč pri ponovni pridobitvi zaupanja vase. Sem sodi tudi učenje samozavestnega vedenja in po potrebi še pridobitev dodatnega strokovnega znanja. Samozavestni nastop v obrambi pred mobingom je najboljšo orožje za zaustavitev takega vedenja. Strokovnost dviguje samozavest in zvišuje ceno zaposlenega na trgu dela. Na formalni ravni je potrebno organizirati pomoč za žrtve v samih organizacijah, kjer prihaja do mobinga (služba za pomoč žrtvam v nekaterih nemških bolnišnicah) in celo pravna ureditev zaščite zaposlenih pred mobingom, kot jo poznajo nekatere države (Francija) in jim bo gotovo sledila tudi zakonodaja EU. Odprta je tudi možnost za delovanje sindikatov in organizacij civilne družbe na tem področju.

Kdo so najpogostejše žrtve mobinga?

- »poštenjaki« - osebe, ki so opazile in prijavile nepravilnosti pri delu;
- telesni invalidi;
- mlade osebe, ki so se komajda zaposlile in starejše, tik pred upokojitvijo;
- osebe, ki zahtevajo več samostojnosti ali boljše pogoje dela;
- osebe, ki po letih prekomernega dela zahtevajo priznanje ter povečanje plače;
- presežek delovne sile;
- pripadniki manjšinskih skupin (pripadniki muslimanske veroizpovedi, pripadniki drugega etničnega izvo-

ra, pripadniki nasprotnega spola, pripadniki drugačnih spolnih usmeritev, visoko ustvarjali posamezniki)...

REAKCIJE ŽRTEV MOBINGA

Vse dosedanje raziskave kažejo, da se vzorci odzivanja žrtev na napade psihičnega in čustvenega nasilja ponavljajo v zaporedju vse do osebnega zloma:

1. najprej nastopi **začetno samoobtoževanje**: žrtev najprej pomisli, da je zagotovo nekaj naredila narobe, da je torej ona kriva. Tako si postavlja vprašanja: »V čem sem odgovoren za nastalo situacijo, kaj sem naredil narobe? Ne razumem, kaj se dogaja«. Ob tem so značilni znaki povečane vznemirjenosti in anksioznosti.
2. nato nastopi **osamljenost** – močan občutek, da se to dogaja samo njemu. Žrtvi je nerodno, čuti se osramočenega, da se to dogaja prav njej, boji se, da ji drugi ne bodo verjeli, zato tudi nerada govori o problemu z družino in prijatelji. Pogosto se pojavi celo dvojni mobing. Če se žrtev zaupa družini in prijateljem, ima nekaj časa pri njih podporo, toda ker je mobing procesno dejanje, žrtvi sčasoma tudi družina in prijatelji nehajo verjeti in se postavijo na stran izvajalcev mobinga. V tej fazi odziva žrtev pogosto tudi zboli, da bi lahko krivila bolezen za svoje nemogoče stanje. Najpogostejša so depresivna obolenja.
3. **osebno razvrednotenje** – kot zadnji, tretji odziv žrtve pa se pojavlja kot simptom prave depresije z vsemi bolezenskimi znaki. Žrtev nenehno preplavljajo misli, da ni kos tej situaciji, da ne more rešiti problema, da je nesposobna, da ni nič vredna...

PRAVNA UREDITEV ZAŠČITE PRED MOBINGOM V EU IN PRINAS

Trenutno še ni veliko evropskih držav sprejelo posebnih zakonov proti mobingu. Vsekakor pa se v nekaterih državah ti zakoni preverjajo oz. pripravljajo in v drugih se z listinami, smernicami in resolucijami pripravljajo določen zakonski okvir.

S pojavom mobinga se ukvarjajo številni psihologi, sociologi in drugi strokovnjaki, nanj pa so se odzvali tudi pravna znanost, organi EU in mnoge

države. Pregled stanja po posameznih državah sicer pokaže, da stopnja aktivnosti na tem področju ni povsod enaka, vendar se že kažejo nekatere skupne značilnosti ukrepov, ki se nanašajo predvsem na:

- ozaveščanje (predstavljanje problematike strokovni in širši javnosti),
- kampanje proti mobbingu in poskuse zakonske regulacije (državne kampanje proti mobingu – ZDA, VB),
- sprejetje protimobinskih zakonov (Nemčija, Švedska).

Pri tem velja še posebej poudariti prizadevanja EU na tem področju, saj s sponzorstvom Evropske komisije potekajo pogajanja evropskih socialnih partnerjev: Evropske konfederacije sindikatov (EKS) in evropskih delodajalskih organizacij (UNICE, UEAPME, CEEP) za sklenitev »Evropskega sporazuma o obvladovanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu«.

Zakonska ureditev tega področja je zelo pomembna, saj se z njo odgovornost za nastanek procesa mobinga in s tem odgovornost za reševanje konfliktov prenese od zaposlenih na delodajalca. Temu sledi tudi zakonodaja EU, ki vključuje kar nekaj direktiv in drugih dokumentov, ki se nanašajo na problem nasilja in nadlegovanja (tudi mobinga) na delovnem mestu. Med najpomembnejše vsekakor sodijo:

- direktiva 2000/43/ES (z dne 29.6.2000) o izvajanju načela enakega obravnavanja ne glede na raso in spol;
- direktiva 2000/78/ES (z dne 27.11.2000) o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu;
- direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in sveta (z dne 23.9.2002), o spremembi direktive sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja, napredovanja ter delovnih pogojev;
- direktiva 89/391/EGS (z dne 12.6.1989) o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu;
- Evropska socialna listina, ki v 26. členu daje neposredno pravno podlago za poseg v področje mobinga;
- napotki Evropske komisije o stresu na delovnem mestu, ki prav tako omenjajo problematiko mobinga;

- predlog resolucije proti mobingu, ki je bil že predložen Evropskemu parlamentu in v katerem ta poziva države članice, da v zvezi s preprečevanjem mobinga in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu preverijo svojo zakonodajo in jo po potrebi dopolnijo, preverijo ter enotno opredelijo mobing.

Evropska komisija je uvedla ukrepe, da bi zagotovila varnost in zaščito zdravja delojemalcev.

Direktiva Sveta Evrope 89/391/EGS o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu v splošni določbi (5. člen) vsebuje tudi določbo, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev v vseh okoliščinah, povezanih z delom.

Vsebuje osnovne določbe za varnost in zaščito zdravja pri delu in zavezuje delodajalca, da poskrbi, da zaposleni ne trpijo zaradi dela. To velja tudi za posledice mobinga. Vse države članice so to direktivo uveljavile v svojih pravnih predpisih. Nekatere so dodatno k temu razvile smernice za preprečevanje mobinga. Za preprečevanje ali odpravo si morajo delodajalci v skladu z zasnovano smernico in v sodelovanju z zaposlenimi in njihovimi predstavniki

- prizadevati, da zavarujejo zaposlene pred mobingom,
- oceniti nevarnost, ki jo pomeni mobing,
- sprejeti ustrezne ukrepe za preprečitev škodljivih vplivov.

Evropska socialna listina daje pravno podlago za poseg na področje mobinga, saj v 26. členu, kjer govori o pravicah do dostojanstva na delu, zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo ozaveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem.

V RS je bilo področje mobinga slabo zakonsko urejeno, tako da zaposleni niso imeli ustreznih pravnih zaščit na tem področju. Čeprav 34. člen ustave določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, se po mnenju strokovnjakov v primeru tožbe »proti mobingu« ni mogoče neposredno sklicevati na ustavo. To je v veliki meri uredila novela zakona o delovnih razmerjih, ki je začela veljati 28.

11. 2007. Le-ta v 45. členu delodajalca nalaga dolžnost zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Z vidika delovnega prava je v zvezi s pojavom mobinga bistvenega pomena dolžnost delodajalca, da varuje in zagotovi varovanje delavčeve osebnosti in njegovega dostojanstva pri delu oz. na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih –ZDR (Uradni list RS, št. 42/02 in 79/06 ter novela z dne 28.11. 2007) namreč določa v 44. členu, med temeljnimi obveznostmi delodajalca, da je dolžan varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. V sedmem poglavju, ki določa obveznosti strank iz pogodbe o zaposlitvi, vsebujejo splošno določbo, ki delodajalca zavezuje k varovanju delavčeve osebnosti oziroma zasebnosti (44. člen), specialni določbi pa se nanašata na varovanje dostojanstva delavca pri delu, ki se omejuje na zagotavljanje okolja, kjer delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave (45. člen) in varovanju delavčevih osebnih podatkov (46. člen) in druge, ki izhajajo iz novele zakona o delovnih razmerjih.

Pomembna je določba, ki določa, da je v primeru spora v zvezi z varovanjem dostojanstva delavca delodajalec tisti, ki mora dokazovati, da je ravnal tako, da bi nezaželena dejanja preprečil (načelo obrnjene dokazne bremen).

Če je delodajalec delavca žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev, ima delavec na voljo institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob hkratni pravici do odpravnine in odškodnine (112. člen in novela zakona o delovnih razmerjih). Da lahko delavec veljavno izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, pa mora predhodno pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti ter o kršitvi pisno obvestiti inšpektorja za delo. Velja poudariti, da je v tem primeru delavcu zagotovljen enak pravni položaj, kot bi ga imel, če bi pogodbo odpovedal delodajalec (odškodnina za

izgubljeni odpovedni rok, odpravnina, pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti).

Kljub temu da še nekatere druge določbe ZDR obravnavajo varovanje osebnih integritet delavca, problem mobinga v naši delovno-pravni zakonodaji še vedno ni zadovoljivo urejen. Nekoliko bolj konkreten je zakon o javnih uslužbencih (ZJU), ki v 31. členu vsebuje »načelo varovanja poklicnih interesov«, po katerem mora delodajalec varovati uradnika pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, vendar je ostalo odprto vprašanje, kdo bo varoval uradnika pred šikaniranjem delodajalca ali sodelavcev. V naši zakonodaji torej manjkajo bolj natančna opredelitev mobinga (po zgledu nekaterih držav članic EU) in jasna določila, ki bi definirala tudi odgovornost na tem področju.

KAKO PREPREČITI MOBING

Žrtve mobinga se svoje situacije ne bi smele sramovati in ga molče prenašati, saj s tem vedno bolj izgubljajo svojo duševno ravnovesje. Mobingu se je treba upreti, poiskati je treba pomoč pri nadrejenih. Če nadrejenih ta problematika ne zanima ali pa so celo sami tisti, ki ga izvajajo, je treba s tem seznaniti sindikat ali pa celo poiskati pomoč na sodišču. Nikakor pa naj žrtev mobinga ne išče vzrokov zgolj pri sebi, saj bo tako še bolj izgubila samozaupanje, kar pa je seveda cilj tistega, ki izvaja mobing. Da se žrtev upre mobingu, je treba veliko poguma, treba je o tem spregovoriti in kaj hitro bo žrtev ugotovila, da ni edina.

Žrtev naj bi redno in podrobno pisala dnevnik dogodkov, kar zahteva čas in disciplino, vendar je dnevnik učinkovit dokaz mobinga, posebej ko pride do sodnega spora. Pri nas sodne prakse še nimamo, vendar v EU obstaja že obširna sodna praksa, kjer so žrtve dobile tudi visoke odškodnine. Delodajalec je namreč dolžan zaščititi delavca pred mobingom. Zato bo moral več narediti na področju izobraževanja predvsem vodilnih kadrov, ki se bodo na seminarjih seznanili s posledicami svojega ravnanja in zavedali tudi posledic, ki jih tako ravnanje povzroča.

Preventivni ukrepi proti mobingu so ključni za izboljšanje delovnega okolja in preprečitev socialne osamitve. Izredno pomembni so tudi pravočasni ukrepi proti škodljivim delovnim razmeram. Delodajalci ne smejo čakati na pritožbe žrtev. Včasih je seveda

težko razlikovati med mobingom in vsakdanjimi konflikti. Verjetno je v takšnih primerih najučinkovitejša dvotirna strategija. Zajema posebne ukrepe proti mobingu, pa tudi izboljšave psihosocialnega delovnega okolja. Odlučilen pogoj za uspeh strategije je, da vključuje tudi zaposlene in njihove predstavnike.

Splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja lahko dosežemo z aktivnostmi:

- zaposleni morajo znati izbrati, kako bodo opravljali svoje delo;
- treba je zmanjšati delež enoličnega dela in dela, ki se stalno pojavlja v enaki obliki;
- treba je izboljšati predvidljivost delovnega postopka in informacije o ciljnih;
- treba je uskladiti stil vodenja;
- izogniti se je potrebno nejasnim opisom položajev in nalog...

V podjetju je treba ustvariti kulturo z ustreznimi normami in vrednostnimi merili za boj proti mobingu:

- vsi zaposleni morajo biti dovzetni za problematiko mobinga;
- potrebno je proučiti obseg in vrsto problema;
- potrebno je oblikovati ustrezno politiko;
- na vseh ravneh podjetja je potrebno učinkovito določiti norme podjetja in njegove predstave o vrednosti, npr. s pomočjo zapiskov sodelavcev, informacijskih razgovorov, okrožnic;
- norme podjetja in njegove predstave o vrednosti morajo poznati vsi zaposleni in jih tudi spoštovati;
- pri reševanju konfliktov in komunikaciji je potrebno izboljšati odgovornost in pristojnost vodstva podjetja;
- za zaposlene bi bilo potrebno ustanoviti samostojno posvetovalnico;
- zaposlene in njihove predstavnike je potrebno vključiti pri ocenah ogroženosti in pri preventivnih ukrepih proti mobingu.

ZAKLJUČEK

Bolj kot je družba tekmovalna, večji kot je boj za oblast in hujši je boj za preživetje, večja je nevarnost za pojav mobinga v delovnem okolju. V tujini so že dosegli prve obsodbe zaradi mobinga, nekaj so o tem pisali tudi že nekateri slovenski mediji. V Sloveniji z velikimi koraki lovimo evropsko, kapitalistično in demokratično ureditev in so ti pojavi pri nas še bolj pogosti. A

kaj, ko se o tem ne govori, pomembna je gospodarska rast, razvoj in blaginja prebivalstva. Predvideva se, da se bo nekoč udarec vrnil, ko bodo podjetja morala tudi pri nas plačevati za svoje napake večje vsote denarja, kot do zdaj.

V korist mobingu in kot voda na mlin, greta nova davčna in socialna reforma, ki jo vodi vlada, saj bo delo še bolj fleksibilno in zakoni še bolj naklonjeni delodajalcem. Nikjer v njej ni zaslediti besede o kaki socialni varnosti, kaj šele, da bi kdo razmišljal, kako take informacije in taki namigi pospešujejo mobing v praksi.

Politika z jasnimi smernicami za pozitivno socialno interakcijo vključuje med drugim:

- moralno obveznost za delodajalce in zaposlene, da si prizadevajo za okolje, kjer ne bo mobinga,
- opredelitev, katera dejanja so sprejemljiva in katera ne;
- jasna določitev posledic kršitve norm podjetja in njegovih predstav o vrednosti ter s tem sproženih sankcij;
- napotke o tem, kje in kako dobijo žrtve mobinga pomoč;
- vzpostavitev sistema pritožb »brez represije«;
- razlago postopka, po katerem se lahko vlagajo pritožbe;
- jasna določitev vloge oz. položaja poslovodstva, nadrejenih, kontaktnih oseb/kolegov, ki so pripravljeni pomagati žrtvi, ter predstavnikov sindikata;
- podrobnosti o pravnem svetovanju in podpori, ki sta na voljo žrtvam in storilcem,
- varovanje zaupnosti...

Med izvajalci psihičnega nasilja v delovnem prostoru naj bi bilo zelo malo sociopatov. V 92 % primerov so izvajalci nasilja šefi, ker imajo moč. Nekatere žene želja po moči, drugi želijo zadovoljiti potrebo po potrjevanju, drugi vzroki so lahko tudi pohlep, nesposobnost, občutek manjvrednosti, strah, jeza itd. Ljudje, ki izvajajo psihično nasilje, naj bi bili že v otroštvu bolj nasilni do ostalih otrok. Agresija je postala njihov način reševanja problemov. Žrtve pa naj bi bile za razliko od njih anksiozne, ki se ne znajdejo v konfliktnih situacijah, imele naj bi slabo socialno in telesno samopodobo ter nizko stopnjo samospoštovanja, vendar so pogosto nagnjene k perfekcionizmu, kar bi lahko vodilo do mobinga s strani sodelavcev. Vendar ne smemo sklepati iz določene

vrste osebnosti, da se bo psihično nasilje izrazilo prav na njej, saj je veliko boljše prediktor organizacija podjetja. Negativna strategija neprilagodljivega spopadanja z zahtevami delovnega mesta pa predstavlja najmočnejši prediktor, da bo oseba

izpostavljena poskusu mobinga na delovnem mestu.

Reševanje konfliktov bi moralo biti delodajalčev interes in ne ignoriranje le-teh, ko se pojavijo. Pomembno je, da se vodstvo izobrazijo v sredstvih preprečevanja psihičnega nasilja in uravnavanja konfliktov. Vodstvo mora biti sposobno razbrati že prve znake psihičnega nasilja. Prav bi bilo, da bi bila v podjetju nastavljena tudi oseba, na katero se lahko žrtve psihičnih zlorab obrnejo in ki lahko vpliva na razrešitev te situacije.

Ko pride do psihičnega nasilja, mora vodstvo preprečiti stigmatizacijo posameznika in mu omogočiti, da obdrži svoj prejšnji sloves in sposobnosti. Če mora iti zaposleni na bolniško, mu mora vodstvo omogočiti poklicno rehabilitacijo. Pomembno je tudi sprejetje ustreznih zakonov in zagotovitev njihovega spoštovanja s strani države. V skandinavskih državah so sprejeli zakon, ki zagotavlja človeku pravico, da ostane fizično in psihično zdrav na delovnem mestu. Zakon določa redno notranje kontroliranje delovnega okolja, naroča direktne intervencije, ko pride do psihičnega nasilja, in trdi, da je pogosto odhajanje na bolniško delodajalčeva odgovornost.

Žrtev lahko uporabi nekaj strategij pri preprečevanju psihičnega nasilja nad njo. Posameznik lahko v tej fazi, kot smo že razložili, dokumentira svoje postopke in postopke izvajalca nasilja v obliki dnevnika, iz katerega je razvidno, kdaj in kje se je posamezni incident zgodil, kdo je bil prisoten in kakšno reakcijo, psihično ali fizično je ta dogodek napadenemu posamezniku povzročil. Napadeni naj bi si našel zaupnika znotraj podjetja, da bi ga informiral o dogajanju in mu služil kot pomembna priča. Temu dejanju naj bi sledil nagovor storilca oz. napadalca, saj je psihično nasilje izšlo iz nekega konflikta. V tem pogovoru je potrebno poimenoovati konflikt, priznati obojestranske interese v konfliktu, razmisliti o rešitvah in se zediniti, kdo bo nevtralna oseba, ki bo v konfliktu posredovala. Ko se razvije konflikt med zaposlenimi, je treba poskusiti informirati nadrejenega o dogajanju, v katerega

se ta lahko vključi kot nevtralni posrednik. Če je nadrejeni vir napadov, je smiselno pri obveščanju nadrejenega imeti podporo sveta delavcev ali podobnega zastopstva zaposlenih. Če konflikt preseže meje oddelka ali delovne skupine in so vpeljeni disciplinski postopki, je nemogoče rešiti konflikt na osebni ravni. Takrat se lahko posameznik pritoži svetu delavcev, pritožbeni komisiji, odda vlogo disciplinski komisiji ali se pritoži kadrovske službi. Če delavski svet oz. kadrovska služba nočeta ali ne moreta ukrepati, se procesa psihičnega nasilja ne more ustaviti. Delavec lahko le poišče psihološko in pravno pomoč. Tisti, ki so se uspešno spoprijeli s posledicami mobinga, so bili žrtve, ki so verjele, da se je njihov položaj na delovnem mestu izboljšal kot rezultat njihovega soočanja z mobingom. Večina žrtev je uporabila konstruktivne metode reševanja konfliktov, večkrat je zamenjala strategijo in nazadnje poskusila zapustiti podjetje. Žrtve najpogosteje predlagajo drugim žrtvam, naj zapustijo podjetje in poiščejo socialno podporo. Pogosto so pokazali težnjo po izogibanju konfliktom. Uspešne žrtve so proti mobingu manj pogosto uporabile negativne strategije, kot je pogost izostanek z dela, medtem, ko so neuspešne žrtve pogosto iskale način, kako se izogibati konfliktnim situacijam, v katerih so v preteklosti izkušale mobing.

Mobing je pojav, ki povzroča škodo delodajalcu in delavcu in je za zaposlene v Evropi precejšen problem, saj je neposredno povezan s stresom na delovnem mestu. Iz ankete EU izhaja, da je bilo v letu 2000 kar 9 % zaposlenih v Evropi žrtev mobinga, se pravi približno 12 milijonov ljudi. Mobing ni nekaj novega, vendar se je v zadnjih letih močno povečal in zato postal aktualna tema vsakdanjega življenja. Omenjajo ga tudi v Napotkih Evropske komisije o stresu na delovnem mestu. Razen tega je bil v Evropskem parlamentu predložen tudi predlog za resolucijo proti mobingu, kjer Evropski parlament poziva vse države članice, da v zvezi s preprečevanjem mobinga in splošnega nadlegovanja na delovnem mestu preverijo svojo obstoječo zakonodajo in jo po potrebi dopolnijo ter preverijo definicijo mobinga in jo enotno opredelijo.

Raziskave iz zahodnoevropskih in skandinavskih držav kažejo, da je okoli 5 odstotkov zaposlenih žrtev izrazi-

tih in ponavljajočih dejanj psihičnega nasilja, okoli 10 odstotkov zaposlenih je žrtev občasnih dejanj, okoli četrtina vseh zaposlenih pa se sooča z negativnimi socialnimi vedenji, ki jih po definiciji ne moremo uvrstiti med psihično nasilje na delovnem mestu, vendar so močan dejavnik stresa in pomembno vplivajo na kakovost življenja.

Psihično nasilje se pogosteje pojavlja v javnem kot v zasebnem sektorju, vendar ga ponekod najdemo več tudi v zasebnih podjetjih. Pogosteje so žrtve mobinga ženske, medtem ko so moški pogosteje povzročitelji. Raziskave tudi kažejo, da je v celotni delovni dobi psihično nasilje doživljala četrtina do polovica zaposlenih, v povprečju pa je nasilje trajalo okoli enega leta in pol. Pokazalo se je, da če nad posameznikom nasilje izvaja več povzročiteljev, v povprečju traja dlje časa.

Bili bi naivni, če bi verjeli, da smo se v Sloveniji mobingu izognili. Sprememba ekonomskega sistema, prehod v kapitalistično gospodarstvo, globalizacijski tokovi in velike spremembe v načinu dela na eni strani prinašajo prednosti in nove izzive, na drugi pa tudi sodobne tegobe, ki se jim ne more izogniti nobeno napredno gospodarstvo.

V Sloveniji so leta 2003 izvedli raziskavo z naslovom »Mobing tudi v Sloveniji?«, s katero so skušali ugotoviti:

- kakšne simptome mobinga je mogoče zaznati v slovenskih organizacijah;
- kdo mobing najpogosteje izvaja, nadrejeni, sodelavci, partnerji ali stranke;
- kateri poklici so mobingu najbolj izpostavljeni
- kakšne reakcije in posledice so žrtve mobinga opazile pri sebi.

V raziskavi je sodelovalo 278 oseb iz slovenskih podjetij. Zaobjeli so vse ravni zaposlenih in različne poklice oziroma področja dela: vodje, kadrovske delavce, tajnice in poslovne sekretarke, strokovne sodelavce, računovodske delavce, organizatorje dela, tržnike, referente... Glede izobrazbene strukture so v raziskavi sodelovali posamezniki z različnimi stopnjami izobrazbe (od 5. do 9. stopnje). Anketirani so bili stari od 25 do 58 let.

Iz dosedanjih svetovnih in evropskih raziskav izhaja, da je mobing najpogostejši predvsem zaradi nenavadnih sprememb v podjetju, negotovih delovnih mest, slabega in nezdravega delovnega ozračja med sodelavci, nezadovoljstva glede kakovosti vodenja,

nezadovoljivega posredovanja skupnih vrednot, izredno visoke zahteve za delo, velikega stresa zaradi dela, konfliktov zaradi različnih položajev sodelavcev v podjetju ter slabi odnosi med zaposlenimi in vodstvom.

Tudi v slovenskih podjetjih so vsi naštetih dejavniki, kot izhaja iz raziskav, pogosto prisotni, najpogostejša pa sta stres zaradi dela in konflikti zaradi nejasnih položajev v podjetju. Pri dejavniki tveganja se uvrščamo nekoliko pod evropsko povprečje.

Mobing izvajajo nadrejeni, sodelavci, podrejeni ter tudi stranke in partnerji. V raziskavi so izpostavili 15 dejavnikov, ki jih lahko izvajajo, in sicer: kričanje, jemanje besede, preklinjanje, verbalne grožnje, ignoriranje, prekinitve komunikiranja, širjenje neprijetnih in lažnih govoric, smešenje, norčevanje zaradi telesnih hib, napačno ocenjevanje, dvomi o poslovnih odločitvah, delovni napor, dodeljevanje nalog, ki so pod ravnijsko kvalifikacij.

Vodje največkrat segajo v besedo in napačno ocenjujejo delovne napore posameznikov, norčevanja zaradi telesnih hib pa skorajda ni. Rezultati raziskave so pokazali, da vodje izvajajo mobing le redko. Pogosteje ga izvajajo sodelavci, ki največkrat kričijo, širijo laži in neprijetne govorice ter se ne menijo za druge. Najredkeje pa ga izvajajo poslovni partnerji in stranke, čeprav so tudi takšni primeri.

V omenjeni raziskavi so naredili primerjalno analizo izpostavljenosti mobingu pri poklicih vodja, torej srednji menedžment, kadrovski delavec, poslovna sekretarka, računovodja, organizator dela ter tržnik. Rezultati so presenetljivi.

Mobingu sta najbolj izpostavljena organizator dela in računovodja. Delovno mesto poslovnega sekretarja je relativno nizko ogroženo za šikaniranje, čeprav so raziskovalci pričakovali visoko izpostavljenost. Prav tako je delovno mesto menedžerja nizko ogroženo. Najmanj pa so v Sloveniji zaradi mobinga ogroženi tržniki.

Ali se v vaši organizaciji pojavlja mobing? Na to vprašanje ni lahko odgovoriti, saj ga včasih prizadeti niti ne prepoznajo. Toda, če smo pozorni na opozorilne signale, ga lahko zaznamo dovolj zgodaj, ko ga je še mogoče preprečiti. Najpogostejši simptomi so izostajanje z dela, povečana fluktuacija zaposlenih, zamujanje, disciplinske težave, agresivno komuniciranje, poskusi izoliranja, zmanjšana storilnost,

nezgode pri delu, napake pri delu, slabo odločanje in povečani stroški zdravstvenega varstva. V slovenskih podjetjih opažajo največ napak pri delu, takoj za tem agresivno komuniciranje. Med ostalimi pa so vredni pozornosti tudi izostajanje z dela, zamujanje, težave z disciplino, poskusi izoliranja posameznikov in slabo odločanje, saj so jih ocenili dokaj visoko in kažejo na veliko verjetnost, da se v podjetju odvijajo procesi mobinga.

Posameznik včasih sam ne ve, da je žrtev mobinga, še manjkrat pa neposredno nadrejeni opazi, da sodelavci izvajajo mobing. Toda, če vodja opazi neznačilno vedenje pri posamezniku, kot je prekomerno kajenje, uživanje alkohola ali drugih vrst drog, nasilje, trpinčenje ali nestrpnost, je to lahko znak, da se nad njim izvaja mobing. Žrtve poročajo o hudih psihičnih, materialnih in fizičnih posledicah. V raziskavi je največ vprašanih, ki menijo, da so žrtve pri sebi opazile razdražljivost, splošno utrujenost in izžetost. K sreči je najhujših reakcij na mobing dokaj malo, saj približno odstotek vprašanih poroča o obolenju mišic in še manj o obolenju okostja.

Šikaniranje oziroma mobing kot posebna vrsta nasilja na delovnem mestu je odraz vse hitrejšega tempa življenja, vse ostrejših tržnih pogojev in tekmovalnosti znotraj podjetij. Postavlja se vprašanje, do kakšne mere tekmovalnosti še spodbujati in kdaj postane tekmovalnost škodljiva. Tudi v slovenskih podjetjih je opazno pojavljanje mobinga, toda iz rezultatov raziskav je moč zaključiti, da se pri identificiranju tega pojava Slovenci gibljejo pod evropskim povprečjem. To seveda ni zagotovilo, da bo tako tudi v prihodnje. Prej je pričakovati nasprotno, vse hujša borba za preživetje s seboj nosi tudi večje tveganje za pojavljanje nasilnih vedenj na delovnih mestih. Toda, če bomo mobing pravočasno identificirali, ob zavedanju, da povzroča veliko škodo organizaciji, posamezniku in celotni družbi, bomo lahko oblikovali tudi ustrezne preventivne ukrepe in morda prehiteli nekatere evropske države.

Posebno pozornost je treba nameniti preprečevanju in obvladovanju problemov mobinga v delovnih okoljih, pri čemer naj bi bil osnovni cilj na tem področju usmerjen predvsem:

- v dvigovanje ozaveščenosti in jasnega razumevanja resnosti problemov mobinga (izjemno škodljive

posledice za žrtev, sodelavce in podjetje), tako pri delodajalcih kot pri zaposlenih;

- v pravočasno prepoznavanje značilnih znakov in pojavov, ki kažejo, da je mobing prisoten tudi v konkretnem delovnem okolju in
- v oblikovanje, pripravo in sprejem ustreznega dokumenta, ki bi lahko delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom zagotovil akcijsko usmerjen okvir za prepoznavanje, preprečevanje ter obvladovanje problemov mobinga v posameznem podjetju.

V preventivnem pomenu bi si moral delodajalec še posebej prizadevati za:

- izboljšanje organizacije dela (odprava nejasnih opisov položajev in nalog, zmanjšanje deleža enoličnega dela, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.);
- izboljšanje načina vodenja (izboljšanje stila vodenja v smislu odprave avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje organizacijskih ciljev z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva družbe pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot družbe na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot družbe, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v družbi, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.);
- uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobinga (usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot družbe, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobingu ipd.).

Preventivni ukrepi proti mobingu so ključni za izboljšanje delovnega okolja in preprečitev socialne osamitve. Izredno pomembni so pravočasni ukrepi proti škodljivim delovnim razmeram. Delodajalci ne smejo čakati na pritož-

be žrtev. Včasih je seveda težko razlikovati med mobingom in vsakdanjimi konflikti. Verjetno je v takšnih primerih najučinkovitejša dvotirna strategija. Zajema posebne ukrepe proti mobingu, pa tudi izboljšave psihosocialnega delovnega okolja. Odločilen pogoj za uspeh strategije je, da vključuje tudi zaposlene in njihove predstavnike.

»Sistematičen model preprečevanja in presejanja negativnih interakcij« predlaga več faz:

- **prva faza** – preprečevanje: oblikovanje politike na podlagi podatkov o razširjenosti negativnih interakcij v podjetju ter upoštevanja zakonske obveze in možnih finančnih posledic. Politika mora vsebovati zavezo organizacije in njenega vodstva, pravila vedenja, način prijave in obravnave negativnih dejanj, naloge in dolžnosti posameznih akterjev, način implementacije politike in ovrednotenja;
- **druga faza** – odkrivanje: določiti je treba predvsem, kdo vse je odgovoren za odkrivanje in prijavo negativnih interakcij (priče, žrtve same, pooblaščen zdravniki...);
- **tretja faza** – podpora in pomoč: žrtev je treba takoj napotiti k ustrezno usposobljenemu svetovalcu - zaupniku, ki žrtev po potrebi napoti k zdravniku ali psihologu ter ji svetuje o nadaljnjih ukrepih;
- **četrt faza** – intervencija in dolgoročnejši ukrepi: med intervencije štejemo neformalne rešitve, kjer se poskuša položaj rešiti s pogovorom med žrtvijo in povzročiteljem ali neko vrsto mediacije; formalne pritožbene postopke, ki jih vodi pritožbena komisija; reševanje problema z zunanjo pomočjo (v izrednih primerih lahko nudi pomoč na primer sindikat). Med dolgoročnejshe ukrepe na primer sodijo ozaveščanje zaposlenih, spreminjanje pravil vedenja in vrednot v skupini, dopolnjevanje politike, povečana »občutljivost« za negativne interakcije...

UPORABLJENA IN PRIPOROČENA LITERATURA

- 1) Bakovnik R. Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Industrijska demokracija*, (2006): 12/X; 3-5
- 2) Brečko D. Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci, Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, Revija za delovno pravo in pravo*

- socialne varnosti, letnik VII, 2-3; 2007: 420-426*
- 3) Brečko D. Mobbing – psihoteror tekmovalne družbe. *Industrijska demokracija*, (2006): 12/X; 12-18
- 4) Brečko D. Mobbing v Sloveniji?. *Tajnica*, 8 (2003)
- 5) Brodsky C.M. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, D.C. Helath Company, 1976
- 6) Casitto M.G., Fattorini E., Gillioli R., Rengo C. Raising awareness of Psychological Harassment at Work. *Protecting Worker's Health Series* 2003; No 4
- 7) Cvetko A. Mobbing – psihično nasilje, *Sanitas et labor: Nasilje na delovnem mestu*, 5/1 (2006): 25-39
- 8) Cvetko A. Se prepoznate kot žrtev? Ukrepajte! Psihično nasilje na delovnem mestu. *Tajnica* 10(8 3-4, 2003
- 9) Čili za delo – zdravi na delovnem mestu: Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu. <http://www.cilizadelo.si/default-30510>
- 10) Davenport Zanolli N. Emotional Abuse in the Workplace. A Silent Epidemics? [http://www.mobbing-usa.com/R articles](http://www.mobbing-usa.com/R%20articles)
- 11) Del Mare G. *Il benessere del lavoro*. Milano: Sperling & Kupfer (angleška verzija članka), 1998
- 12) Direktiva Sveta z dne 12. 06. 1989 o uvajanju ukrepov za vzpodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu (89/391/EGS) http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/5/en/index_19.html
- 13) Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi. [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/Delovna razmerja/anti-mobbing dogovor](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/Delovna%20razmerja/anti-mobbing%20dogovor)
- 14) Drobnič A. Od šikaniranja, onemogočanja do mobbinga. *Mobbing v Sloveniji*, 2006. <http://www.bilten/net.univerza/mobbing>
- 15) Einarsen S. Bullying at work. http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/5/en/index_19.html
- 16) Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L. The concept of bullying at work: The European tradition. In: Einarsen S., Hoel H. Zapf D., Cooper C.L. editors. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London, New York: Taylor & Francis, 2003: 3-30
- 17) Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. *Mobbing (nasilje*

- na delovnem mestu)*. <http://si.osha.europa.eu/et2002/facts>
- 18) Evropska socialna listina 1999. *Ur.list RS 7/99*
- 19) Govednik V. I. Odnos med samospoštovanjem zaposlenih in psihičnim nasiljem na delovnem mestu. (diplomsko delo). Ljubljana, 2002
- 20) <http://en.wikipedia.org/wiki/mobbing>
- 21) <http://ew2002.osha.europa.eu/redirectpopup>
- 22) <http://si.osha.europa.eu/facts/mobbing>
- 23) <http://www.delavciindelodajalci.com/povzetek>
- 24) [http://www.id.gov.si/si/pogosta vprasanja in odgovori/delovna razmerja/varstvo dostojanstva na delovnem mestu/mobbing](http://www.id.gov.si/si/pogosta%20vprasanja%20in%20odgovori/delovna%20razmerja/varstvo%20dostojanstva%20na%20delovnem%20mestu/mobbing)
- 25) [http://www.mju.gov.si/kadrovskie inf](http://www.mju.gov.si/kadrovskieinf)
- 26) <http://www.mobbing.si>
- 27) <http://www.manager-on.net/show>
- 28) Hubert B.A. To prevent and overcome undesirable interaction: A systematic approach model. In: Einarsen S. Hoel H., Zapf D., Cooper C.L., editors. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London, New York: Taylor & Francis, 2003: 299-311
- 29) Kankel C. in Isolabella M.C. *Imagini emergent della hadership nella organizzazioni*. Milano: Vita e pensiero (angleška verzija članka), 1997
- 30) Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (n.d.). *Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu*. <http://www.cilizadelo.si/default-30510>
- 31) Klun B. Mobbing – ne samo v Avstriji. *Wiener Arzt*, 10, 2000. [http://med.over.net/revija isis/december 2000/glasila](http://med.over.net/revija%20isis/december%202000/glasila)
- 32) Koić E., Filaković P., Mužinić L., Matek M., Vondraček S. *Mobbing. Rad i sigurnost* 1: 1-20, 2003
- 33) Leymann H. How Serious are Psychological problems after Mobbing <http://leymann.se/english/frame.html>
- 34) Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and victims*, 5(2): 119-126, 1980
- 35) Leymann H. *The mobbing encyclopedia. Bullying: Whistleblowing. Information about psychological ter-*

- ror in the workplace, 1992. <http://www.leyman.se/english/frame>
- 36) Metelko M., Teržan M., Žebovec S. Stanje na področju preprečevanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji. http://hwi.osha.europa.eu/topic_prevention_violence/slovenia/state_of_play
- 37) Mlinarič P. Mobbing – ne pri nas? HRM, 4(12): 34-36, 2006
- 38) Mlinarič P. Mobbing – pojav, ki povzroča škodo delodajalcu in delavcu. Kadrovske informacije 15; 31.34 (2005)
- 39) Mlinarič P. Mobbing – pojav, ki povzroča škodo delodajalcu in delavcu, 2005. http://www.id.gov.si/file-admin/mju.gov.si/kadrovske_inf
- 40) Mlinarič P. Mobbing – pojav, ki povzroča škodo delodajalcu in delavcu, 2004. Kromar V.M. Kadrovske informacije: 31-34
- 41) Mlinarič P. Mobbing kot problem menedžmenta in zakonodaje. Industrijska demokracija, (2006), 12/X; 18-21
- 42) Mlinarič P. Mobbing. Pravna praksa, 25(12): 19-21, 2006
- 43) Mlinarič P. Zaščita pred mobbingom: ko služba postane pekel. HRM, 5(15): 34-38, 2007
- 44) Moayed F.A., Daraiseh N., Shell R., Salem S. Workplace bullying. A systematic review of risk factors and outcomes. Theoretical Issues in Ergonomics Science. Vol. 7(3): 311-327, 2006
- 45) Mobbing – oblika nasilja na delovnem mestu. <http://www.bilten.net/univerza/mobbing>
- 46) Mobbing – skriti uničevalec. <http://www.mojedelo.com/delo/zaposlovalci>
- 47) Mobbing ali še eno področje, kjer se lahko merimo z najrazvitejšimi? <http://www.sinesis.si/novice>
- 48) Rammsayer T., Stahl J., Schmiga K. Basic personality dimensions and stress-related coping strategies in victims of workplace bullying. Zeitschrift für Personalpsychologie. Vol. 5(2): 41-52, 2006
- 49) RTV SLO. Mobbing uničuje vse več zaposlenih, 2007. <http://www.rtv slo.si/modload>
- 50) Sporočilo Evropske komisije za varnost in zdravje pri delu – prilagajanje spremembam pri delu in v družbi: nova strategija skupnosti za zdravje in varnost pri delu 2002-2008 <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>
- 51) Shallcross L. The Workplace Mobbing Syndrome, response and prevention in the public sector. <http://members.shaw.ca/mobbing/mob-syndrome>
- 52) Steiman S.M. The changing workplace. <http://www.worktrauma.org/change.htm>
- 53) Šolnič S. Se na svojem delovnem mestu počutite kot suženj? Novi tednik 34: 5, 2007. <http://www.novitednik.com/ne prezrite>
- 54) Tkalec L. Mobbing – psihoteror na delovnem mestu. Industrijska demokracija, (2006): 12/X; 6-12
- 55) Tkalec L. Šikaniranje. Teorija in praksa, 2001. <http://dk.fdv.uni-lj.si>
- 56) Turk D. Psihološkega nasilja na delovnem mestu pri nas manj kot v Evropi. Finance, 2003. <http://www.finance.si/show>
- 57) Tušar V. Odnosi na delovnem mestu: šikaniranje. <http://www.zaposlitev.net/delo>
- 58) Urdih Lazar T. V prihodnost s pogledom v preteklost: mobbing, bullying, psihično nasilje na delovnem mestu v Evropi, Sanitas et labor: Nasilje na delovnem mestu, 5/1 (2006): 7-23
- 59) Veronese G. Clinics on mobbing. One perspective context. Terapia Familiare. Vol. 81: 17-33, 2006
- 60) Zapf D., Gross C. Conflict escalation and coping with workplace bullying. A replication and extension. European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 10(4): 297-522, 2001

UREDBA O SVETLOBNEM ONESNAŽEVANJU IN DELO

prof. dr. Primož Gspan, univ. dipl. inž. fiz.*

IZVLEČEK

Opisane so tiste bistvene novosti, ki jih vsebuje uredba o mejnih vrednostih svetlobnega onesnaževanja okolja, ki segajo tudi na področje varnosti in zdravja pri delu: torej gospodarskih, poslovnih in upravnih dejavnosti ter razsvetljave površin, na katerih se opravljajo dela na prostem. Ker gre za varovanje okolja pred »svetlobnim onesnaževanjem«, tega ne povzročata samo razsvetljava delovnih mest na prostem, ampak so lahko vir motnje vse na to vezane dejavnosti, kot so skladišča na prostem, transport in pohodne površine, parkirišča, varnostna ali dekorativna razsvetljava objektov in okolice, objekti za oglaševanje idr. Končno lahko tudi neposredno razsvetljava samih delovnih prostorov ali zunanjih delov »tovarne« povzroča motnje v okolju. Vtis je, da je temeljni namen uredbe vzpodbuditi in zagotoviti varčno rabo energije. Opozorjeno je na nekatere pomanjkljivosti uredbe in neskladnost med uredbo in zahtevami SIST EN 12464, ki je tudi predpis s področja V+ZD z obvezno uporabo. Za popolno implementacijo bosta morali zato resorni ministrstvi MOP in MDDSZ zadevne predpise še uskladiti oz. nejasnosti ali neskladnosti uradno pojasniti.

ABSTRACT

Article describes essential novelties of the Regulation on limit values of lighting pollution of environment that reach also in the field of safety and health at work: namely economic, business and governmental activities, and the lightning of areas where work is performed outside. Because there is an issue of environment protection against "lighting pollution", it is not produced only by lighting of outdoor working places, but also by other sources, like outdoor warehouses, transportation and walking areas, parking spaces, safety and decorative lightning of buildings and surroundings, marketing buildings etc. Finally, also the lighting of workplaces directly themselves or outer parts of "factory" may cause the disturbances in environment. It is a common impression that essential intention of the regulation is to encourage and to ensure economic consumption of energy. It has been admonish about some deficiencies and discordance between the regulation and the requirements of SIST EN 12464 which is also a regulative act in the field of occupational safety and health with compulsory application. For total implementation, two competent ministries (Ministry of environment and space and Ministry of labour, family and social affairs) shall harmonize respective regulations or officially explain unclearness.

Razsvetljava in delo

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih¹ zahteva, da mora delodajalec upoštevati *slovenske standarde za razsvetljavo*. Temeljna standarda sta SIST EN 12464, 1. in 2. del, ki določata zahteve za delo v prostorih in za delo na prostem². S tem je uporaba obeh standardov *obvezna*.

O obeh delih standarda je bilo že veliko napisanega^{3, 4}. Omenimo samo bistvena sporočila: standard tabelarično določa bistvene lastnosti razsvetljave v odvisnosti od vrst dela; uvaja *pojem vzdrževane osvetljenosti* E_m , od katere osvetljenost na delovnem mestu ne sme biti manjša; določa stopnjo bleščanja UGR_L , koeficient barvne reprodukcije R_a in ponekod barvno temperaturo T_a . Standard posebej opozarja, da velja E_m za običajne zahteve po vidnosti in za delavce z normalnim vidom ter opozarja na zahteve za starejše delavce. Poudarja, da se v standardu navedene zahteve nanašajo na zadostno vidnost in hkrati na varčevanje z energijo. S tem imajo načrtovalci razsvetljave in vzdrževalci jasno opredeljene in zakonsko predpisane okvire za razsvetljavo na delovnih mestih v prostorih in na prostem.

Moteča svetloba

V naseljenih področjih je v nočnem času potrebna umetna razsvetljava. Vendar je ta za okolje lahko tudi moteča in škodljiva. Govorimo o svetlobnem onesnaževanju okolja. Svetlobno onesnaževanje omejuje uredba o mejnih vrednostih svetlobnega onesnaževanja⁵.

Neprijetna zunanja razsvetljava moti opazovanje nočnega neba, lahko ogroža varnost ali vpliva na bivanje, tako da moti nočni počitek. Moteno bivanje lahko povzročajo svetilke cestne razsvetljave, če svetijo na okna stanovanjskih prostorov, reklamne cevi, parkirne hiše s svetlobo avtomobilskih žarometov, razsvetljava ostale javne infrastrukture, razsvetljava, namenjena turizmu, športnim in drugim prireditvam, razsvetljava kulturnih spomenikov, oglasne površine in dekorativna zunanja razsvetljava ipd.

Viri svetlobnega onesnaževanja so lahko tudi proizvodni obrati in nekatere nanje vezane dejavnosti in objekti. Npr. razsvetljava zunanjih skladišč, delovišč na prostem, razsvetljava površin za promet in dostopanje, parkirišča, razsvetljava za varovanje ali v reklamne ali dekorativne namene. S tem nova uredba⁵ posega **tudi na področje dela**. Uredba vpliva na varnost in zdravje pri delu, na načrtovanje in vodenje gospodarskih in drugih dejav-

nosti, projektiranje in izbiro svetilk ter posredno na gospodarjenje podjetja in na celotno elektrogospodarstvo.

Uredba se nanaša na zahteve po vidnosti, omejuje nepotrebno sipanje svetlobe v okolje in še posebej na varčevanje z električno energijo. Uredba o varnosti in zdravju pri delu se sklicuje tudi na pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih in standard SIST EN 12464 ter oceno tveganja. Oglejmo si nekaj pomembnejših sporočil uredbe⁵, ki se nanašajo na delo.

Nekatere splošne značilnosti uredbe in posebnosti, ki se nanašajo na varno in zdravo delo

V *splošnih določbah*, ki se neposredno ali posredno nanašajo na delo, »določa varstvo narave pred škodljivim delovanjem svetlobnega onesnaževanja, varstvo bivalnih prostorov pred motečo osvetljenostjo zaradi razsvetljave nepokritih površin, varstvo ljudi pred bleščanjem, varstvo astronomskih opazovanj pred sojem neba in zmanjšanje porabe električne energije virov svetlobe, ki povzročajo svetlobno onesnaževanje:

- *mejne vrednosti priključnih moči svetilk za razsvetljavo nepokritih*

* Na Jami 11, Ljubljana

- površin, kjer se izvajajo industrijske, poslovne in druge dejavnosti;
- mejne vrednosti priključne moči za osvetljevanje fasad ... in objektov za oglaševanje;
- mejne vrednosti za osvetljenost, ki jo povzročajo svetilke za razsvetljavo nepokritih površin na varovanih prostorih stavb;»

in splošnejše:

- »način ugotavljanja izpolnjevanja zahtev te uredbe;
- prepoved uporabe, če svetloba seva v obliki snopov proti nebu ali površinam, ki svetlobo odbijajo proti nebu;
- ukrepe za zmanjševanje emisije v okolje;
- in zavezance za zagotavljanje obratovalnega monitoringa svetlobnega onesnaževanja.«

Uredba velja za vire, ki povzročajo emisijo svetlobe v okolje stalno ali občasno in navaja izjeme veljavnosti, kadar to določajo drugi predpisi, ali kot so npr. vojaški objekti, reševanje in pomoč, posebno varovanje, nekatere dejavnosti v cestnem, železniškem, zračnem, pomorskem in celinskem vodnem prometu, občasne prireditve, dekorativna razsvetljava stavb, gradbenih inženirskih objektov in javnih površin v času od 01.12. do 15.1.«

Na začetku uredba definira v njej uporabljene izraze.

Za nas so pomembna določila o načinu osvetljevanja. Tako je eno od **bistvenih določil** in **prvi pogoji**, da se dovoljuje osvetljevanje z »**okolju prijaznimi**« svetilkami. Kot take štejejo svetilke, katerih **svetlobni tok, ki seva nad horizontalo, je 0 %**, oz. kot izjema (ki praviloma v zvezi z delom ne pride v poštev) do 5 %, če se razsvetljava nanaša na posebne javne površine. To pa za kulturne spomenike z razsvetljavo s svetilkami z manj kot 20 W ne velja.

Varčevanje z energijo je temeljno sporočilo uredbe in v zvezi s tem omejuje dopustne električne moči za razsvetljavo. Tako določa ciljno letno porabo električne energije na prebivalca za javno razsvetljavo in za razne kategorije cest. Ciljna poraba se po uredbi ugotavlja v postopku celovite presoje vplivov na okolje programov in prostorskih načrtov.

Neposredno na razsvetljavo **produktivnega objekta** se nanaša 7. člen uredbe. »**Povprečna električna moč svetilk proizvodnega objekta, vključno z razsvetljavo za varovanje, izračunana na vsoto zazidane površine stavb**

proizvodnega objekta in osvetljene nepokrite zazidane površine gradbenih inženirskih objektov, ki so namenjeni proizvodnemu procesu na območju proizvodnega objekta in ne sme presegati naslednjih mejnih vrednosti:

- 0,090 W/m² med izvajanjem proizvodnega procesa in 30 min pred začetkom in po koncu obratovalnega časa ter
- 0,015 W/m² zunaj časa za izvajanje proizvodnega procesa.«

Pri izračunu povprečne električne moči svetilk je treba upoštevati tudi električno moč svetilk za razsvetljevanje fasad in streh objekta, v katerem se odvija proizvodnja. Za razsvetljavo proizvodnega objekta se lahko uporabi ena ali več svetilk s celotno električno močjo, ki ne presega 300 W.

Na tem mestu se uredba sklicuje na standard 12464-2. del in zahteva, da mora zagotoviti upravljalec proizvodnega objekta, v katerem so dela na prostem, da povprečna osvetljenost **površin delovnih mest na prostem** ne presega »standardne« osvetljenosti delovnega mesta na prostem za več kot 10 %. Po definicijah v uredbi je »standardna osvetljenost delovnega mesta« tista, ki je »navedena z referenčno številko v SIST EN 12464-2«. Čeprav dikcija ni enoznačno jasna, je mogoče sklepati, da je v uredbi z »referenčno številko« mišljena E_m , ki jo ta standard edino navaja kot predpisano vrednost za osvetljenost.

Zahteva, da začetna osvetljenost pri novi razsvetljavi ne bi smela presegati več kot 10 % vrednosti E_m , je lahko predmet diskusije, o čemer pa naj dajo mnenje projektanti.

Vendar je treba poudariti, da uredba dovoljuje, da je omenjena povprečna vrednost **lahko presežena**, če delodajalec ugotovi na temelju **ocene tveganja**, da je potrebna za varno opravljanje dela večja osvetljenost od standarde. Uredba dopušča odstopanje od največje dopustne osvetljenosti do 1,10 E_m tudi pri **specifičnih dejavnostih**, za katere veljajo zanje posebni predpisi, kot so letališča, pristanišča in železnica, ali če zahteva odstopanje od splošnih določil **ocena tveganja**.

Posredno se nanaša na proizvodnjo oz. drugo podobno dejavnost 8. člen, ki omejuje razsvetljavo konkretno **poslovne stavbe** in pravi, da »povprečna električna moč svetilk poslovne stavbe, vključno z razsvetljavo za varovanje, izračunana na vsoto zazidane površine poslovnega objekta za izvajanje

poslovne dejavnosti in osvetljene nepokrite zazidane površine gradbenih inženirskih objektov ob poslovni zgradbi, ki so namenjeni prometu blaga in ljudi ali izvajanju poslovne dejavnosti, ne sme presegati mejnih naslednjih vrednosti:

- 0,075 W/m² v obratovalnem času za izvajanje dejavnosti in 30 min pred začetkom in po koncu obratovalnega časa ter
- 0,015 W/m² zunaj časa za izvajanje proizvodnega procesa.

Pri izračunu povprečne električne moči svetilk je treba upoštevati električno moč **vseh** svetilk za osvetljevanje nepokritih površin ob poslovni stavbi, fasade in strehe. Ne glede na to se lahko za razsvetljavo poslovne stavbe uporabi ena ali več svetilk s **celotno** električno močjo, ki ne presega 180 W. Če se izvajajo ob poslovnih zgradbi dela na prostem, se v obratovalnem času za izvajanje dejavnosti električna moč svetilk razsvetljave površin, na katerih se izvajajo dela na prostem, ne upošteva v izračunu povprečne električne moči svetilk razsvetljave poslovne zgradbe..«

Prav tako kot prej mora »upravljalec poslovne stavbe, **ob kateri** se izvajajo dela na prostem, zagotoviti, da povprečna osvetljenost površin delovnih mest na prostem ne presega standardne osvetljenosti delovnega mesta za več kot 10 %, razen če ne ugotovi z analizo tveganja, da je za izvajanje delovnega procesa potrebna večja osvetljenost.«

Ustanove obravnava 9. člen, ki zahtevam da »povprečna električna moč vseh svetilk razsvetljave ustanove in osvetljene nepokrite zazidane površine gradbenih inženirskih objektov ob stavbah ustanove, ki so namenjene prometu blaga in ljudi ali izvajanju dejavnosti ustanove, ne sme presegati naslednjih mejnih vrednosti:

- 0,060 W/m² v obratovalnem času za izvajanje dejavnosti in 30 min pred začetkom in po koncu obratovalnega časa ter
- 0,015 W/m² zunaj časa za izvajanje proizvodnega procesa.

Pri izračunu povprečne električne moči svetilk je treba upoštevati električno moč svetilk za osvetljevanje fasad in streh stavb ustanove. Ne glede na to se lahko za razsvetljavo poslovne stavbe uporabi ena ali več svetilk s **celotno** električno močjo, ki ne presega 180 W.«

Doslej omenjene omejitve so se nanašale na **električno moč** razsvetljave in ne omenjajo fotometričnih veličin. 10. člen pa omejuje tudi **svetlost**.

10. člen namreč določa, da »upravitelj razsvetljave fasade mora zagotoviti, da svetlost osvetljenega dela fasade, izračunana kot povprečna vrednost celotne površine osvetljenega dela fasade, ne presega 1 cd/m^2 «. Ta člen tudi določa način ugotavljanja povprečne svetlosti in pojasnjuje, da se fasada lahko osvetljuje pod navedenimi pogoji samo, če je na območju naselja, opremljenega z javno razsvetljavo in osvetljena stavba ni oddaljena od roba osvetljene javne površine s povprečno osvetljenostjo najmanj 3 lx, več kot 240 m. Pripomniti je treba, da s tem rob javne osvetljene površine, od katerega naj se meri razdalja, ni jasno definiran. Je to fizični rob ali osvetljenost, do katere sega razsvetljava osvetljene javne površine?

Objekti za oglaševanje so tudi povezani z gospodarsko, poslovno in podobno dejavnostjo.

13. člen podrobno ureja osvetljevanje objektov za oglaševanje. Tako je »objekte za oglaševanje dovoljeno osvetljevati, če so nameščeni na območju naselja z javnimi površinami, ki so osvetljene z razsvetljavo cest ali javnih površin, pri čemer pa objekt ne sme biti oddaljen od zunanega roba najbližje osvetljene javne površine več kot 60 m, merjeno v vodoravni smeri.« Osvetljena javna površina je definirana kot *površina ceste* s povprečno svetlostjo javne površine najmanj 1 cd/m^2 , merjeno v smeri vožnje cestnega vozila, in *površina območij za pešce* s povprečno osvetljenostjo javne površine najmanj 3 lx.

Pri tem: »*električna moč vseh notranjih svetilk objekta za oglaševanje ne sme presegati naslednjih mejnih vrednosti, določenih glede na površino objekta za oglaševanje, ki je namenjena prikazovanju slike ali napisa (v nadaljnjem besedilu: oglasna površina):*

- 17 W/m^2 oglasne površine, večje od $18,5 \text{ m}^2$,
- 27 W/m^2 oglasne površine, večje* od $12,5 \text{ m}^2$ in manjše* od $18,5 \text{ m}^2$
- 35 W/m^2 oglasne površine, večje* od $3,8 \text{ m}^2$ in manjše* od $12,5 \text{ m}^2$,
- 60 W/m^2 oglasne površine, večje* od 2 m^2 in manjše* od $3,5 \text{ m}^2$,
- 0 W/m^2 oglasne površine, manjše* od 2 m^2 «.

*Opomba avtorja: zaradi površne dikcije omejitve očitno ne veljajo za velikosti točno $18,5$, $12,8$, $3,8$ in 2 m^2 .

Kratka ocena pokaže, da je dovoljena svetlost površin za oglaševanje (če predpostavimo isti svetlobni izkoristek svetil in propustnost oglasne površine)

za največje panoje ($18,5 \text{ m}^2$) okrog 43-krat manjša od najmanjših (2 m^2). Dopusni sevani svetlobni tok je pri sicer enakih pogojih pri veliki površini skoraj dvakrat večji od sevanega toka majhnega panoja.

Objekte za oglaševanje se lahko osvetljuje tudi z zunanjimi svetilkami, ki pa morajo svetiti od zgoraj navzdol in katerih električna moč glede na oglasno površino ne presega prej navedenih vrednosti, če je zagotovljeno, da je oglasna površina večja od 20 m^2 in so svetilke izklopljene med polnočjo in peto uro zjutraj ali če je objekt narejen tako, da zaporedno prikazuje najmanj tri slike oz. napise na oglasni površini, ni pa določena frekvenca menjave. *Opomba avtorja:* ta svetila pa očitno smejo svetiti tudi nad horizontalo in ni eksplicitno navedene omejitve, koliko ali če smejo sevati mimo površine objekta za oglaševanje.

Kot za objekte za oglaševanje, ki so na območju javnih površin, velja tudi za objekte za oglaševanje, ki niso nameščeni znotraj območij naselja z javnimi površinami, ki so osvetljene z razsvetljavo cest ali javnih površin, da se lahko uporablja razsvetljava za razsvetljevanje, če se osvetlujejo z zunanjimi svetilkami, ki svetijo od zgoraj navzdol, če izpolnjujejo prejšnje pogoje in je oglaševalska površina večja od 20 m^2 in so svetilke izklopljene od polnoči do petih zjutraj.

Prav jasno to določilo ni, ker sta za svetlobno motnjo bistvenega pomena svetilnost in svetlost (ki jo določa odsevnost, če so osvetljene od zunaj ali propustnost in smer svetlobnega toka, če se površina osvetljuje od znotraj) - ne glede na to, kakšen vir svetlobe in s kakšnim svetlobnim izkoristkom uporabimo. Zato samo električna moč svetilk o motnji ne pove vsega. Prav tako iz dikcije ni prav jasno razvidno, ali so lahko površine osvetljene samo od znotraj ali samo od zunaj, ali z obeh strani, ker je uporabljen v tem členu veznik »in«.

Gradnjo objektov ali vzdrževalna dela ali obnovo gradbenih inženirskih objektov na prostem ureja 15. člen uredbe. To se nanaša zlasti na delo

koordinatorja I ter na varnostni načrt. Določilo pravi, da so ta dela po 15. členu izvzeta iz prejšnjih omejitev 4. člena in zahteve o uporabi takšnih svetilk, ki svetlobnega toka ne sevajo nad horizontalo. Torej se na gradbiščih, pri obnovi ali vzdrževalnih delih lahko uporabljajo tudi svetilke, ki sevajo svetlobni tok navzgor. Drugi del 4. člena pogojno lahko pride v poštev delno, če je z gradbiščem povezan tudi počasni promet po javnih površinah.

Na »varovane prostore« (prostori v stanovanjskih zgradbah in v katerih se ljudje zadržujejo pogosto in daljši čas, prostori, ki so namenjeni vzgojno-varstvenim, izobraževalnim, zdravstvenim in podobnim dejavnostim) se nanaša 17. člen. Ne glede na prejšnja določila po električni moči omejuje *osvetljenost E* na oknih varovanih bivalnih prostorov zaradi razsvetljave, ki jo povzroča, tako da osvetljenost na oknih ne presega vrednosti v tabeli 1.

Tabela 1 določa mejne osvetljenosti v odvisnosti od oddaljenosti okna od najbližjega roba površine, ki jo razsvetljuje osvetljuje. Verjetno je mišljena horizontalna oddaljenost.

Kritično je treba pripomniti, da standard SIS EN 12464-2, ki je na temelju zakonodaje s področja varnosti in zdravja tudi obvezen, prav tako določa omejitve zaradi varovanja bivanja pred motečo svetlobo. Določila tega standarda se sicer pri vrednostih za osvetljenost v času *do* »časovne omejitve« (po uredbi je to do 24. ure, večer in jutro pa časovno nista opredeljena) skladajo s tabelo 1, od 24. ure do jutra pa se ne sklada v celoti, ker standard določa en luks namesto $0,2 \text{ lx}$ po uredbi in oba predpisa v tem nista skladna.

Prav tako se v uredbi in pravilniku ne sklada opis kriterijev za različne dovoljene vrednosti osvetljenosti okenskih površin. Uredba vrsto kriterijev določa glede na »oddaljenost okna od osvetljene površine«. Standard opredeljuje kriterije glede na »okoljske cone«, ki jih določa v odvisnosti od namernosti okolja oz. svetlosti neba. Uredba tudi opredeljuje pojem »oddaljenost okna od osvetljene površine« kot oddalje-

Tabela 1

Oddaljenost okna od osvetljene površine (m)	Osvetljenost od večera do 24 ^h (lx)	Osvetljenost od 24 ^h do jutra (lx)
do 3	25	5
3 do 10	10	2
10 do 20	5	1
nad 20	2	0,2

nost od *najbližjega roba* osvetljenega cestišč, pločnika ali druge površine, ki je osvetljena z razsvetljavo, na katero se sklicuje uredba v 5.členu in ki obravnava razsvetljavo cest in javnih površin. Standard poleg tega upošteva tudi druge za motnjo pomembne parametre in ne samo *osvetljenosti* oken-ske površine. Marveč še: svetlost vira svetlobe v kcd in tudi svetlost zgradbe. Uredba v 10.členu omejuje svetlost fasade zgradbe na 0,1 cd/m², kar spet ni v skladu s standardom 12464-2.

Tako je omejevanje osvetljenosti oken po črki uredbe zaradi osvetljenosti, ki izvira od »osvetljene površine«, zelo vprašljivo z vidika popolnosti varovanja, ker lahko okensko površino tudi direktno osvetljuje cestna svetilka, ki sicer res ne sveti nad horizontalo, je pa nameščena nad oknom. Moteča »osvetljena površina« je npr. lahko tudi kulturni objekt, reklamni ali oglasni pano ali reklamna razsvetljava, svetloba vozil iz sosednje garažne hiše, svetilnik, direktna razsvetljava športnega ali rekreacijskega objekta ali številni drugi viri svetlobe.

Uredba nadalje navaja določila v zvezi z *načrtovanjem, gradnjo in obnovo razsvetljave*. Vladi nalaga MOP izdelavo operativnega programa za zmanjševanje svetlobnega onesnaževanja in učinkovito rabo energije, določa monitoring svetlobnega onesnaževanja, inšpekcijski nadzor inšpektorjev, pristojnih za varstvo okolja, ter kazenske in prehodne odločbe.

Prehodne določbe so pomembne predvsem zato, ker med drugim določajo tudi *roke* za obvezno prilagoditev razsvetljave zahtevam uredbe. Ti roki so pregledno navedeni v tabeli 2.

Prilagoditve se po uredbi ugotavlja na podlagi *poročil obratovalnega monitoringa* kot posebnega novega instru-

menta ali *izrednih meritev* svetlobnega onesnaževanja, ki jih odredi pristojni inšpektor in izvede *pooblaščen* izvajalec monitoringa.

Diskusija in zaključki

Za razsvetljavo za *dela na prostem* imamo trenutno dva obvezna predpisa: matični *standard SIST EN 12464-2*. del s področja varnosti in zdravja pri delu in *uredbo o mejnih vrednostih svetlobnega onesnaževanja okolja*. Uredba sicer širše ureja razsvetljavo v okolju, vendar posega tudi na področje varnosti in zdravja pri delu tam, kjer se delo opravlja na prostem ali zaradi drugih virov svetlobe, vezanih na gospodarske, upravne in podobne dejavnosti. Medtem ko nam je SIST EN 12464-2 že domač, je uredba nova. Zato ponovimo, kaj prinaša novega, kar se nanaša na podjetja in ustanove ter konkretno na delo. To so proizvodna dela na prostem in funkcionalne površine na območju dejavnosti, kot so površine, namenjene skladiščenju, transportu, dostopom, varnosti, parkiranju ipd. Na »delo« niso vezana samo proizvodna podjetja, ampak tudi druge dejavnosti, kjer poteka kakršno koli organizirano delo, kot »delo« definira ZVZD.

Uredba poudarja v prvi vrsti omejevanje moči svetil, kar neposredno ali posredno vpliva na emisijo svetlobe v okolje. Vendar emisija svetlobe ni odvisna samo od inštalirane moči, ampak tudi od vrste, svetlobnega izkoristka, namestitve in konstrukcije svetil in svetilk, odsevnosti in velikosti osvetljenih površin idr. Zato daje uredba vtis, da je namenjena predvsem varčni rabi energije.

Uredba določa roke, po katerih prepušča uporabo svetilk na prostem,

ki bi sevale nad horizontalo, razen pri gradnji, vzdrževanju ali obnovi.

Gospodarska in poslovne dejavnosti pogosto uporabljajo svetlobne panoje za oglaševanje in reklamiranje, za katere so omejitve podrobno navedene glede na velikost in mesto postavitve. Uredba omejuje svetlosti fasad zaradi umetne razsvetljave, vključno z dekorativno razsvetljavo. Podobno omejuje razsvetljavo »kulturnih spomenikov«, ki jih tudi definira za namen tega predpisa.

Za *dela na prostem* se uredba sklicuje na standard SIST EN 12464-2. del. Odreja, da se osvetljenost delovnega mesta ravna po tem standardu, vendar s tem, da osvetljenost ne sme presegati osvetljenosti iz standarda za več kot 10 %. Dovoljuje pa izjemo, če delodajalec ali upravljalec ugotovi na temelju *ocene tveganja*, da mora biti osvetljenost večja.

Neposredno na motnjo bivanja v bivalnih prostorih omejuje uredba maksimalno dovoljeno osvetljenost oken. V tem pa uredba ni skladna s standardom SIST EN 12464-2 niti glede opredelitve okolja niti glede dovoljene osvetljenosti oken ponoči niti glede vseh kriterijev.

Uredba nadalje določa pravila načrtovanja, gradnje in obnovo razsvetljave, inšpekcijski nadzor, monitoring, evidence in način dokazovanja skladnosti z uredbo. Nanaša se tudi na nove investicije in na vzdrževanje in nadzor. Z merskim monitoringom pa ponuja novo komercialno nišo in tudi pogoje za izvajalce meritev.

V prehodnih določbah so opredeljeni roki, do katerih morajo biti posameznosti razsvetljave usklajene z uredbo.

Kljub prizadevanju po popolnosti predpisa ostajajo nekatere določbe nejasne. Ugotavljamo tudi neskladje med ured-

Tabela 2

Predmet uskladiti	Rok do	Prilagoditi do	
		25 %	50 %
obstoječo razsvetljavo namestiti, da bo delež svetlobnega toka svetilk nad horizontalo 0 %	31.12.2008		
obstoječa razsvetljava reklamnih/oglaševalskih panojev	31.12.2008		
obstoječo razsvetljavo fasad	31.12.2010		
obstoječo razsvetljavo športnih igrišč	31.12.2012		
obstoječo razsvetljavo poslovne zgradb	31.12.2012		31.12.2009
obstoječo razsvetljavo kulturnih spomenikov	31.12.2013		
obstoječo razsvetljavo cest in javnih površin	31.12.2016	31.12.2011	31.12.2012
obstoječo razsvetljavo proizvodnega objekta	31.12.2012		31.12.2009
obstoječo razsvetljavo železnice, letališča, pristanišča	31.12.2012	31.12.2007	31.12.2009
poslati ministrstvu načrt razsvetljave	31.3.2009		
poslati ministrstvu 1. poročilo o monitoringu za 2009	31.3.2010		

bo in standardom SIST EN 12464-2 glede omejitve osvetljenosti oken »varovanih« prostorov in, kar bosta morali rešiti MOP in MDDSZ, da bo mogoča v celoti tudi implementacija sicer sprejetih predpisov. Še vedno bodo v nekaterih primerih kljub predpisom potrebni premisleki in uporaba zdrave pameti v primerih, ki niso jasno opredeljeni ali so v uredbi izpuščeni. Npr. v zvezi s sevanjem žarometov vozil pri premikih vozil v javnih garažah ali garažnih hišah v okolico, osvetljevanjem stanovanjskih in podobnih objektov zaradi vozil cestnega prometa, uporabo reklamnih napisov z različnimi svetlečimi cevmi ipd.

Vsekakor pa se uredba nanaša tudi na dejavnosti, ki so povezane z delom, in jo morajo zato poznati tudi strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu, posebno še v zvezi s projektiranjem in z rekonstrukcijami ter z vsemi dejavnostmi, ki so vezene na nočno delo, kot npr. dela na prostem, povezanost s prometom, varnostna razsvetljava, oglaševanja in reklama, dekorativne razsvetljave ipd.

Viri:

1. Pravilnik spremembah in dopolnitvah Pravilnika o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja de-

lavcev na delovnih mestih, Uradni list RS, št. 39/05

2. SIST EN ISO 12464, Svetloba in razsvetljava, Razsvetljava na delovnih mestih, 1. del: Delovna mesta v prostorih, 2. del: Delovna mesta na prostem
3. Gspan P., Žebovec S., Zahteve za razsvetljavo pri delu in standard 12464, ZVD, zv. 137, Ljubljana 2006
4. Stockmar A, Outdoor Work Place Lighting According to EN 124641 CIE S 015, SDR, Zbornik posvetovanja, Bled 12.-13.10-2006
5. Uredba o mejnih vrednostih svetlobnega onesnaževanja okolja, Uradni list RS, št. 81/07; 109/07

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, Damjana Peterlin, mag. Aleksandra Tabaj, Tanja Dular, mag. Andrejka Fatur Videtič, Miran Kalčič, Lea Kovač, Karl Destovnik, Janez Zavrl, Romana Kruhar Puc

Priročnik z zbirko predpisov, s katero naj bi bralcem čimbolj približali temeljne informacije o pravni ureditvi statusa invalidov, pravic na podlagi invalidnosti ter postopkov za njihovo uveljavljanje in 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 preko 60 različnih zakonov in vsaj toliko podzakonskih aktov, ki na neposreden ali posreden način urejajo položaj, pravice in obveznosti invalidov, pa tudi obveznosti in dolžnosti delodajalcev ter vseh tistih, ki se pri svojem delu srečujejo z invalidi oziroma "ravnajo z invalidnostjo na delovnem mestu", pa tudi v drugih okoljih.

V priročniku so, upoštevaje namen zbirke, predpisi 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 da gre za izvršilne predpise ali avtonomne akte nosilcev sistema socialne varnosti.

Priročnik je namenjen vsem tistim, ki se pri poklicnem 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: 31,00 € z vključenim DDV

PETDESET LET ZVEZE DRUŠTEV VARNOSTNIH INŽENIRJEV SLOVENIJE

Janez Fabijan, predsednik ZDVIS



Janez Fabjan

Zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja ne vpliva le na zmanjšanje števila poškodb pri delu in poklicnih bolezni, temveč pripomore tudi k večji produktivnosti organizacije. Ukrepi na tem področju pa pomembno pripomorejo tudi k splošni blaginji družbe. V prizadevanjih za varno in zdravo delovno okolje pa imajo zagotovo strokovni delavci varnosti in zdravja pri delu pomembno vlogo. Več kot pol stoletja se za nenehni strokovni razvoj združujejo v društva in zvezo varnostnih inženirjev. Varnost pri delu ni pridobitev modernega časa. S temi vprašanji so se ukvarjali že davno pred našim štetjem. Stroka, ki se ukvarja s proučevanjem nevarnosti v zvezi z delom ter z iskanjem najprimernejših načinov za varno in zdravo delo, pa je bistveno mlajša. Prvi zametki se-

gajo na začetek industrijske dobe, kar je nekaj več kot sto let. Prvo društvo varnostnih inženirjev in tehnikov je bilo v Sloveniji ustanovljeno pred 52 leti. Konec novembra 2007 smo zaznamovali petdesetletnico delovanja zveze društev, kar potrjuje, da je pri nas zelo zgodaj dozorelo spoznanje o pomembnosti stroke varnosti pri delu.

Druženje enako mislečih strokovnjakov, ki so se v različnih delovnih okoljih srečevali s podobnimi problemi, je bilo in je pomembno, saj nas utrjuje v prepričanju, da delamo potrebno, pomembno in izredno humano delo, ki ga je treba nadaljevati in strokovno okrepiti ter tako stroki varnosti in zdravja pri delu zagotoviti položaj in ugled, ki ji pripadata.

Med prvimi, ki je v Sloveniji in takratni Jugoslaviji zastavil svoje znanje in energijo za dokazovanje, da je varnost pri delu stroka in da je za opravljanje del na tem področju potrebno posebno znanje, je bil profesor Ludovik Oscar Kavš. Njegova zasluga in zasluga somišljenikov ljubljanskega društva varnostnih inženirjev in tehnikov je ustanovitev in verifikacija Višje tehniške varnostne šole.

Zveza društev varnostnih inženirjev in tehnikov Slovenije, ki jo je vodil kar 22 let, je postavila trdne temelje na področju varnosti in zdravja pri delu. Nastajala so nova regijska društva varnostnih inženirjev in tehnikov, vrstili so se strokovni posveti, pripravljala in izdajala so se strokovna gradiva. Skratka, velika pozornost je bila namenjena izobraževanju tako članov društev kot tudi tovarniških delavcev.

Leta 1979 je vodenje takratne zveze kot drugi predsednik prevzel varnostni inženir Peter Petkovšek. Iz kronike zveze je razvidno, da je bilo med njegovim vodenjem uvedenih veliko sprememb, ki so pomembno vplivale po eni strani na razvoj stroke, po drugi pa na povezovanje le-te. Vodenje zveze društev se je selilo po regijah, da bi v stroko in zvezo vključili čim več strokovnih delavcev. Za gospodom Petkovškom so zvezo vodili še Ciril Blagotinšek, Žarko Leban, Miroslav Mohorko, Ivan Verhej, Tone Kapus, Branko Košir, dr. Mirko Markič, Ivo Lukman, Jože Dolenc, Mirko Vošner, Milan Dobovišek, od leta 2004 dalje pa jo vodi varnostni inženir Janez Fabijan iz poslovne skupine Sava.

Kljub težkim časom in različnim preprekam je zveza dočakala pomemben jubilej - petdesetletnico delovanja.

Vsa ta leta si je ZDVIS prizadevala za nenehno nadgradnjo strokovnega znanja s področja varnosti in zdravja pri delu, zato je tradicionalno pripravljala in izvajala strokovne posvete in simpozije, na katerih so udeleženci dobili odgovore na aktualna vprašanja stroke. Nadgradnja strokovnega znanja pa je zagotovo pripomogla k izboljšanju delovnih razmer v slovenskih podjetjih.

ZDVIS je vseskozi predstavljala in povezovala strokovne delavce na področju varnosti in zdravja pri delu preko regijskih društev in sekcij. Danes združuje in povezuje deset regijskih društev in sekcijo za gradbeništvo. Z dragocenimi strokovnimi izkušnjami in spremljanjem stanja na terenu si je ZDVIS po bolj ali manj utečenih poteh prizadevala za



spremembo normativne ureditve, ki izboljšuje stanje na področju varnosti in zdravja v podjetjih. Če ji je le bilo omogočeno, da je sodelovala pri pripravi oziroma korekciji predpisov, so se člani odgovorno odzvali in iz zornega kota izvajalca predpisa podali strokovno utemeljene pripombe in dopolnitve.

V delovanju ZDVIS je nujno omeniti dva pomembna mejnika. Prvi tak je redna skupščina ZDVIS 30. maja 1996, na kateri je bil sprejet sklep o ustanovitvi fundacije Avgusta Kuharja. Namen ustanovitve je podeljevanje nagrad za izjemne strokovne dosežke in priznanj za dolgoletno strokovno delo na področju varnosti in zdravja pri delu ter krepiti zavest o pomembnosti sistematičnega strokovnega varovanja zdravja pri delu ter življenjskega in delovnega okolja. Priznanja in nagrade za izjemne dosežke na področju varnosti in zdravja pri delu se od ustanovitve fundacije redno podeljujejo v okviru vsakoletnih simpozijev varnosti in zdravja pri delu, ki jih organizira ZDVIS.

Drugi pomembni mejnik zadnjega obdobja delovanja zveze pa je ustanovitev Zbornice varnosti in zdravja pri delu, ki je bila v skladu z 49. členom zakona o varnosti in zdravju pri delu ustanovljena 29. novembra 2000 v Velenju.



Omeniti velja še, da je ZDVIS v zadnjem času kar dvakrat svoje simpozije združila z zaključno prireditvijo Evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu. Prireditve smo izvedli v sodelovanju z ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve. Ob teh priložnostih so bila poleg priznanj in nagrad fundacije Avgusta Kuharja podeljena tudi priznanja za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu. Praznovanje petdesetletnice je zveza pripravila konec novembra lani v blejskem hotelu Golf. Srečanje smo začeli

nadvse delovno, z mednarodnim simpozijem na temo Naredite si breme lažje! in na njem predstavili problematiko vseevropske kampanje v zvezi s kostno-mišičnimi obolenji ter druga aktualna vprašanja varnega in zdravega dela.

V poznih popoldanskih urah je sledila svečana akademija s podelitvijo priznanj in nagrad za izjemne dosežke na področju varnosti in zdravja pri delu v letu 2007 ter s predstavitvijo zbornika Petdeset let Zveze društev varnostnih inženirjev Slovenije.

DRUŠTVO VARNOSTNIH INŽENIRJEV GORENJSKE JE PRAZNOVALO DVAJSETLETNICO DELOVANJA

Janez Fabijan, predsednik ZDVIS

Po ustanovitvi ljubljanskega Društva varnostnih inženirjev in tehnikov v letu 1955, ki je bilo prvo tovrstno strokovno društvo, so se pokazale potrebe po združevanju varnostnih inženirjev in tehnikov tudi v drugih slovenskih pokrajinah. Še istega leta je bila v okviru DVIT Ljubljana ustanovljena kranjska podružnica, v katero so se vključili strokovni delavci varnosti in zdravja pri delu gorenjskih podjetij. Pobudo za ustanovitev lastnega društva v gorenjski pokrajini so leta 1986 sprožili strokovni delavci varnosti pri delu nekaterih gorenjskih podjetij - Save, Iskre Telematike, Iskre Kibernetike, Verige, Elana, Merkurja, Živil, Elektra Gorenjske in Tekstilindusa. Decembra 1986 se je tako v kranjski Savi sestal iniciativni odbor za ustanov-

vitev društva varnostnih inženirjev in tehnikov Gorenjske.

Ustanovnega občnega zbora društva, ki je bil 15. maja 1987, se je udeležilo 57 varnostnih inženirjev in tehnikov iz gorenjskih podjetij. Poslanstvo društva je skrb za strokovno rast članstva ter prenos dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu tako med samimi člani društva kot tudi širše. V ta namen poleg rednih delavnic ter rednih spomladanskih in jesenskih posvetov redno letno organiziramo strokovne ekskurzije v slovenska podjetja ali v tujino.

Ob praznovanju dvajsetletnice, ki je bila v začetku decembra lani v blejskem hotelu Golf, smo pripravili strokovni posvet z aktualnimi temami s področja varnosti in zdravja pri delu. Na svečani akademiji, ki

je sledila posvetu, pa smo udeležencem predstavili kratko kronologijo delovanja društva. Dve desetletji dolgo delovanje društva je podrobno opisano v jubilejnem zborniku, ki je izšel ob tej priložnosti.

V dvajsetletnem uspešnem delovanju in vključevanju v zvezo društev varnostnih inženirjev Slovenije so člani s svojim aktivnim udejstvovanjem, povezovanjem in strokovnim izpopolnjevanjem zagotovo pomembno pripomogli k izboljšanju delovnega okolja v gorenjskih podjetjih. Učinek strokovnega dela in s tem večja stopnja varnosti pri delu pa bi bil zagotovo še večji, če bi predstavniki delodajalcev, razen nekaterih izjem, bolj prisluhnili stroki varnosti in zdravja pri delu, saj vlaganje v varnost in zdravje vodi k večji učinkovitosti podjetij.

PROMETNA ETIKA IN ODNOSI MED UDELEŽENCI V PROMETU

Janja Lekše, tehnologinja prometa

IZVLEČEK

Odločilen dejavnik v prometni nesreči je človek, zaradi prehitre vožnje, utrujenosti, vpliva mamil ali alkohola, osebnih težav. Na vožnjo vpliva predvsem človekov značaj, kultura obnašanja voznika ogroža varnost drugih udeležencev v prometu ter njegovo lastno. Avtorica voznike razdeli v vrste in tipe, opiše razlike med njimi in ugotavlja, katere motnje oziroma odkloni lahko naredijo voznika slabega.

ABSTRACT

A human being presents a crucial factor in traffic accident, due to speeding, fatigue, drug and alcohol influence, personal problems etc. The way one drives is influenced mostly by human character. Behaviour culture of the driver threatens the safety of other traffic participants and also his own. The author is dealing with several types of drivers, describing their differences, and determining which disturbances or deviations may cause the driver become bad.

Število udeležencev v prometu se iz leta v leto povečuje, žal narašča tudi število nesreč na cestah. Največkrat je odločilen dejavnik v prometni nesreči človek – zaradi prehitre vožnje, utrujenosti, neizkušenosti, vožnje pod vplivom mamil ali alkohola, osebnih težav. Vedenjski vzorec voznika je večplasten: voznik začetnik svoje znanje najprej pridobiva v avtošoli. Tu ga seznanijo s tehničnimi osnovami vožnje, s cestnoprometnimi pravili ter z osnovnim cestnim bontonom. Učni proces voznik nato nadaljuje v praksi, na cesti, kjer mora združiti sveže pridobljeno znanje z modrostjo svojih življenjskih izkušenj. Na oboje pa predvsem vpliva človekov značaj. Nekdo, ki je po naravi hitre jeze in nepremišljen, bo po vsej verjetnosti takšen tudi v prometu, kultura obnašanja take osebe kot voznika bo ogrožala varnost drugih udeležencev v prometu ter njegovo lastno.

Človek kot družbeno bitje stopa v najraznovrstnejše medsebojne odnose. V stikih z drugimi smo prijateljski ali sovražni, vljudni in prijazni ali grobi in napadali. Enkrat smo pripravljene priskočiti na pomoč in se živeti v doživljanje drugega, drugič ostanemo ravnodušni in neprizadeti ob stiskah drugih, lahko smo strpni in popustljivi ali pa pretirano kritični, togi, nerazumevajoči ipd. V prometu se medčloveški odnosi, ki so značilni za trajnejše življenjske situacije, polno izrazijo.

Osnovna značilnost prometa je gibanje s hitrostjo. Velika hitrost vzbuja v človeku povsem nova čustvena doživetja. Hitrost je lahko tesnobna in zastrašujoča ali pa vedra in sprošču-

joča. Vedeti je treba, da ima človek zelo slabo razvit občutek za hitrost. V ta namen nima nobenega posebnega čutnega organa. Pri gibanju v prostoru se človek orientira predvsem s pomočjo vida, čuta za ravnotežje in gibalne občutljivosti. Tovrstno orientiranje je predvsem grobo in površno. Premikajoče se motorno vozilo pomeni veliko količino energije, ki je dana posamezniku v uporabo. S to močjo se posameznik večkrat dokaj brezskrbno in neodgovorno poigrava. Kot kaže, se bo moral človek še navaditi, kako ravnati s to količino energije, ki skriva v sebi velike nevarnosti. Promet vpliva na miselnost ljudi. V posamezniku sprošča napetosti, ki se jih ta sicer niti ne zaveda. Postavlja ga v prej neznan navzkrižja s samim seboj in okoljem.

Človek za krmilom oziroma v prometu lahko postane nekdo drug, ne da bi se tega zavedal. Nastopa kot napadalec ali kot žrtev in se tako otrese svoje nepoznanosti v vrvežu vsakdanjega življenja. Po drugi strani pa ima čudovito možnost, da se skriva v močnem avtomobilu. V njem si lahko da duška in iz njega planejo vse nakopičene težave vsakdanjosti in vse napetosti, ne da bi bil zaradi tega deležen javne graje ali posmeha. Z drugimi je na cesti le v posrednem in močno omejenem stiku. Drugih udeležencev v prometu ne doživlja kot soljudi, ampak kot brezosebna bitja. Prometni psihologi menijo, da bi se človek obnašal popolnoma drugače, če bi se vozil v prozornem avtomobilu in bi bil v njem tudi slušno boljše povezan z drugimi udeleženci v cestnem prometu.

VRSTE IN TIPI VOZNIKOV

Ljudje se med seboj razlikujemo v številnih telesnih, duševnih in moralnih lastnostih. Človek je kot osebnost razmeroma neodvisen, neponovljiv in enkrat. Tudi posameznik ni vedno enak, ampak se v različnih obdobjih in različnih položajih različno obnaša. Razumljivo je torej, da se ljudje tudi za krmilom različno obnašajo. Nekateri vozniki so neodločni in obotavljivi, drugi drzni in divjaški, tretji oprezni in previdni.

So vozniki, ki ljubijo velike hitrosti, nekateri uživajo v počasni vožnji, nekateri so bojzljivi in redko prehitvajo, drugi so spet preveč pogumni in radi tvegajo. Sčasoma si vsak izoblikuje individualen način vožnje, ki je lasten samo njemu in se vsaj v malenkostih razlikuje od sloga slehernega drugega voznika. Z izkušnjami in starostjo pa se seveda spreminja tudi posameznikov način vožnje, ki se spreminja odvisno od voznikovega razpoloženja, počutja in zdravstvenega stanja.

Kljub vsem razlikam in osebnim spremembam imajo nekatere skupine voznikov toliko skupnega in podobnega, da govorimo o vrstah in tipih voznikov. Podobno kot lahko po značaju delimo ljudi na dobre, slabe, čvrste, šibke, razlikujemo tudi dobre od slabih voznikov. Veliko skupnih značilnosti imajo mladi vozniki v nasprotju s stari. Drugače se obnašajo začetniki kot izkušeni vozniki. Tako ločimo pretežno disciplinirane in odgovorne voznike od nediscipliniranih in neodgovornih. So vozniki, ki imajo prometne nezgode pogosto, drugi pa le redko ali izjemo-

ma. Na eni strani se pojavlja skupina pretirano bojazljivih voznikov, na drugi preveč temperamentnih in drznih. Seveda je razvrščanje voznikov v skupine, vrste ali tipe zelo poenostavljeno. Statistično povprečen voznik ima namreč značilnosti več skupin. Popolnoma jasno je, da pri enem tipu voznika prevladujejo lastnosti ene skupine ali tipa, pri drugem pa druge.

Dobrega voznika odlikuje:

- suvereno obvladovanje svojega vozila,
- obvladovanje tehnike vožnje (tudi na težavnih terenih in v neugodnih vremenskih razmerah),
- temeljito poznavanje prometnih znakov, predpisov in pravil varne vožnje ter ravnanje po njih,
- iznajdljivost in učinkovito ukrepanje v kočljivih in zapletenih prometnih situacijah,
- spoštovanje drugih udeležencev v prometu.
- prilagajanje načina vožnje tako svojemu znanju, sposobnostim, zdravstvenemu stanju in trenutnemu počutju kakor tudi gostoti prometa, stanju vozila, značilnostim cestišča ter vremenskim in drugim razmeram,
- vožnja z optimalno hitrostjo, kar pomeni nenehno usklajevanje hitrosti gibanja z vsemi subjektivnimi in objektivnimi dejavniki,
- varna vožnja brez tveganega prehitovanja,
- da drugih udeležencev ne draži z izsiljevanjem prednosti, kakor tudi ne s preveč oprezno in prepočasnno vožnjo.

Za slabega voznika je značilno prav nasprotno vedenje. Treba je vedeti, da nekateri vozijo slabo samo občasno, za druge pa je nepredvidna ali negotova vožnja dokaj stalen slog. Na splošno slabi vozniki vozijo vedno hitreje ali počasneje od optimalne hitrosti. Prvi nimajo zadostne prometne kulture, slednji pa so slabo razvili svoje voziške zmožnosti.

Slabega voznika lahko naredijo različne telesne pomanjkljivosti, bolezn, nezadostne umske sposobnosti, ki včasih sicer povzročijo prometne nezgode, v celotni skupini slabih voznikov pa imajo manj pomembno vlogo.

Slabemu obnašanju voznikov v glavnem botrujejo različne čustvene, značajске, vedenjske in druge osebnostne motnje oz. odkloni. Motnje so lahko

prehodne, npr. nenaspanost, opitost, raztresenost zaradi spora v službi ali družini ipd. Če pogledamo nekaj tipov slabih oz. nevarnih voznikov, pridemo do pomembnih ugotovitev.

SEBIČEN VOZNIK

Sebičen voznik se obnaša, kot da je cesta namenjena samo njemu. Brezobzirno izsiljuje prednost in ne spoštuje prometnih znakov in predpisov. Ob stiskah drugih udeležencev v prometu ostaja neprizadet. Misli samo, kako bo čim hitreje prispel na cilj. V prometu ustvarja zelo nevarne situacije, ki se pogosto končajo z nezgodo. Pogosto se s spretnim manevrom sam izmakne nezgodi in mu je prav malo mar, kaj se dogaja z drugimi. Sebičen voznik je zelo nevaren za pešce in kolesarje, ker ne spoštuje njihovih pravic niti takrat, ko drugi vozniki upoštevajo njihovo prednost (npr. prehitovanje stoječega vozila pred prehodom za pešce). V prometnih nezgodah nerad prizna krivdo ali celo pobegne s kraja nezgode. Čim prej skuša spet postati „neznan“ voznik, da bi se lahko izognil kazni. Sebični vozniki so tudi sicer v življenju zelo samosvoji in vase zazrti ljudje.

DOMIŠLJAV VOZNIK

Domišljav voznik razkazuje svoje voziške veščine in se postavlja z drzno in tvegano vožnjo. S škripanjem gum in ostrim zavijanjem skuša napraviti vtis na druge udeležence v prometu in na sopotnike. Hoče si pridobiti občudovalce. Veliko da na znamko avtomobila, ki ga okrasijo z različnimi nepotrebnimi in povečini motečimi dodatki. Pred seboj ne trpi avtomobila in se posmehuje počasnejšim voznikom. Pogosto nevidevno na ves glas navija razne glasbene naprave, ki jih ima priključene v avtomobilu. Običajno si s takšnim početjem zdravi manjvrednostne komplekse. V bistvu so domišljavi vozniki zelo negotove osebnosti, ki jim primanjkuje zdravega samozaupanja in občutka lastne vrednosti.

NEODGOVOREN – NESRAMEN VOZNIK

Neodgovoren – nesramen voznik je navadno težje prilagodljiv človek. Njegovo vedenje je pogosto v nasprotju z zakoni in družbenimi normami. V odnosih z ljudmi je hladen, nezainteresiran, odklonilen ali sovražen in napadalen. Neodgovoren voznik si ne prizadeva, da bi vozil dobro. Brezskrbno uživa

alkoholne pijače in ne skrbi za brezhibnost svojega vozila (npr. obrabljene gume, pomanjkljive zavore ipd.). Na cesti se obnaša skrajno nedisciplinirano, brez smisla za sodelovanje z drugimi udeleženci v prometu. Glede na okoliščine vozi prehitro. Ne obvešča udeležencev o svojih namerah ali celo daje napačne signale. Ne drži se varnostne razdalje. Sili na nasprotni vozni pas in ne dovoli voznikom za seboj, da bi ga prehiteli. Hladnokrvno zapelje čez lužo na cesti in neusmiljeno opljuskuje mimoidočega. Prehitveva, kadar se mu zahoče. Podcenjuje ali nalašč spregleda vsa obvestila in oznake na poti.

TEMPERAMENTEN VOZNIK

Temperamenten voznik ne zna brzdati svojih močnih in prehitrih čustvenih izlivov. Pogosto izbruhne zaradi malenkosti. V prometu je zelo nestrpen in neučakan. Nima razumevanja za težave drugih udeležencev v prometu. Za volanom preklinja, robanti in zmerja. Trobi počasnejšim in manj spretnim voznikom. Ne spoštuje signalizacije in izsiljuje prednost na prehodu za pešce. Nikakor se ne more sprijazniti z vožnjo v koloni.

V bistvu ne prenese in se ne more sprijazniti niti z najmanjšimi nadlogami, ki nastanejo v prometu. Vedno se jezi na vse in ni nikoli ničesar kriv. Vozniki ga imajo za večno jeznega šoferja.

TESNOBEN VOZNIK

Tesnoben voznik je med vožnjo zelo raztresen in ne sliši ničesar okoli sebe. Ker je čustveno vzburljen, je njegova vožnja zelo površna in nihajoča. Zaznavanje dogajanja okoli sebe je zelo moteno. Hitro spregleda prometne znake, ne pazi na dogajanje na cesti. Običajno je zatopljen v osebne probleme in prevzet z vsakdanjimi skrbmi ali pa se odsotno zazre v okolico. Nima prave volje in se le težko osredotoči na vožnjo ter popolnoma odpove v kritičnih situacijah. Kadar ima v vozilu sopotnika, je še posebej napet. Izvaja samo še avtomatizirane dejavnosti, iz celotnega dogajanja v prometu pa je praktično izključen. Tesnoben voznik teži k sprostitvi čustvene napetosti. Jezijo ga rdeča luč na semaforju, prehod za pešce, vozilo, ki ga prehitveva ipd. Zelo hitro postane nestrpen in sovražno razpoložen do drugih udeležencev v prometu. Skupina tesnobnih voznikov ni enotna. Razlikujemo naslednje tipe tesnobnih voznikov:

- pasiven, negotov, preplašen voznik, ki je za krmilom zelo zavrt in neroden;
- izrazito napadalen voznik, ki se s pritiskom na plin osvobaja neprijetnih čustev;
- večni dirkač, ki s stalnim tekmovanjem z drugimi vozniki teši svoje manjrednostne občutke.

NEPAZLJIV VOZNIK

Nepazljiv voznik je v bistvu mešanica tipov, ki smo jih omenili, le da so vzroki za njegovo nepozorno vožnjo bolj površinski in lažje razpoznavni. Osnovna značilnost nepazljivega voznika je, da se preveč zanese na rutinsko obvladovanje vozila in si med vožnjo dovoljuje razna nepotrebna opravila. Živahno razpravlja s sopo-

tniki, pri čemer močno gestikulira in spušča krmilo iz rok.

Moda tovrstnih voznikov je uporaba mobilnih telefonov, saj se morajo zaposeliti med vožnjo. Niti pomislijo ne, da je možno telefon uporabljati tudi na varen način in ob ustreznem času.

Nepazljivost je lahko posledica česar koli, vsekakor pa je zelo nevarna in velikokrat zahteva visok krvni davek.

VOZNIK NEZGODNIK

Voznik nezgodnik je voznik, ki se statistično pogosteje pojavlja kot povzročitelj ali udeleženec v prometnih nesrečah. Ta skupina vzornikov je zelo neenotna, saj se lahko vanjo uvrstijo vsi že omenjeni tipi voznikov (zlasti sebični, neodgovorni in tesnobni). Veliko nezgodnikov je med mladostniki. Večinoma

so to nezrele osebnosti, ki živijo zelo nepremišljeno in so nagnjene k prestopništvu. Pogoste nezgodnike označuje vrsta posebnih duševnih lastnosti, med katerimi vsekakor izstopa trajna nagnjenost k pretiranemu tveganju.

Ker so ljudje, ki veliko tvegajo, v življenju večkrat uspešnejši od drugih, se takšna naravnost žal prenaša tudi v promet. Izkušenj se naučijo zelo malo, ker številne nevarne situacije rešujejo drugi vozniki, nezgodniki pa zmotno mislijo, da gre srečen izid pripisati njihovim voznikiškim sposobnostim. Med nezgodniki so zelo sebični ljudje, hladni v medsebojnih stikih, neuvidevni in neobčutljivi za pravice in počutje drugih. Pogosto so polni sovraštva in napadalnosti. Razdiralen vpliv alkohola je pri tovrstnih voznikih še toliko bolj očiten.

ZVD

Želite organizirati predavanje, seminar?

ZVD d.d., Chengdujska cesta 25, Ljubljana, ima dve dvorani: predavalnico v pritličju, sejno sobo v 1. nadstropju.

Predavalnica sprejme ca. 90 udeležencev in ima:

- predsedniško omizje z ozvočenjem
- govorniški pult z ozvočenjem
- stropni in prenosni LCD projektor
- osebni računalnik (prenosni)
- mikrofone
- DVD+video
- dvojni kasetofon
- CD predvajalnik
- pomično projekcijsko platno
- regulacijo razsvetljave
- grafoskop
- dostop do interneta
- klimo.

CENA CELODNEVNEGA NAJEMA: 400 €
CENA NAJEMA PO URAH: ZAČETNA URA 100 €
NADALJNJA URA 50 €

Sejna soba sprejme ca. 30 udeležencev in ima:

- prenosni LCD projektor
- osebni računalnik
- pomično projekcijsko platno
- regulacijo razsvetljave
- grafoskop
- klimo.

CENA CELODNEVNEGA NAJEMA: 200 €
CENA NAJEMA PO URAH: ZAČETNA URA 100 €
NADALJNJA URA 50 €

Avla omogoča:

- pogostitev med odmori
- postavitve razstav
- registracijo udeležencev

Cene ne vključujejo DDV.

Kontaktna oseba:

Barbara Vogrič, E barbara.vogric@zvd.si, T 01 585 51 26



IZ URADNEGA LISTA REPUBLIKE SLOVENIJE

(od 30. 11. 2007 do vključno 30. 1. 2008)

Pripravila: Ana Lozar, univ. dipl. pravnica

**Uradni list RS, št. 109/07
z dne 30. 11. 2007**

Ministrstvo za finance je sprejelo
PRAVILNIK o opredelitvi pridobitne in nepridobitne dejavnosti.

**Uradni list RS, št. 110/07
z dne 03. 12. 2007**

Državni zbor RS je sprejel
ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaščiti prič (ZZPrič-B) in **ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o gozdovih (ZG-B).

Vlada RS je sprejela
UREDBO o spremembah in dopolnitvah Uredbe o ravnanju z embalažo in odpadno embalažo in **UREDBO** o davčni regijski olajšavi za raziskave in razvoj.

Ministrstvo za okolje in prostor je sprejelo
PRAVILNIK o programu in načinu opravljanja izpita iz geodetske stroke.

**Uradni list RS, št. 111/07
z dne 05. 12. 2007**

Državni zbor RS je sprejel:
ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o prijavi prebivališča (ZPPreb-B), Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pravniškem državnem izpitu (ZPDI-D), **ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o potrošniških kreditih (ZPotK-B), Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-A) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvajanju carinskih predpisov Evropske skupnosti (ZICPEs-A).

Vlada RS je sprejela
UREDBO o varnosti na ribiških ladjah.

Ministrstvo za javno upravo je sprejelo
PRAVILNIK o strokovnem izpitu za inšpektorja.

**Uradni list RS, št. 112/2007
z dne 07. 12. 2007**

Državni zbor RS je sprejel
ZAKON o Javni agenciji za knjigo Republike Slovenije (ZJAKRS) in **ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o raziskovalni in razvojni dejavnosti (ZRRD-B).

**Uradni list RS 113/2007
z dne 11. 12. 2007**

Vlada RS je sprejela
UREDBO o spremembah in dopolnitvah Uredbe o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2007, s katero se omejuje število tujcev na trgu dela in **UREDBO** o spremembah in dopolnitvah Uredbe o nadomestilu plače in povračilih stroškov med opravljanjem nalog zaščite, reševanja in pomoči.

**Uradni list RS 114/2007
z dne 13. 12. 2007**

Državni zbor RS je sprejel
PRORAČUN Republike Slovenije za leto 2009 (DP2009).

Ministrstvo za promet je sprejelo
PRAVILNIK o spremembi Pravilnika o kompletu za prvo pomoč, ki spada v obvezno opremo motornih vozil.

**Uradni list RS, št. 116/07
z dne 17. 12. 2007**

Ministrstvo za obrambo je sprejelo
PRAVILNIK o spremembi in dopolnitvi Pravilnika o minimalnih tehničnih in drugih pogojih za vzdrževanje ročnih in prevoznih gasilnih aparatov.

**Uradni list RS, št. 118/07
z dne 21. 12. 2007**

Skupščina Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije je sprejela
SKLEP o pavšalnih prispevkih za obvezno zdravstveno zavarovanje.

**Uradni list RS, št. 119/07
z dne 24. 12. 2007**

Vlada RS je sprejela
UREDBO o spremembah in dopolnitvah Uredbe o posredovanju in

ponovni uporabi informacij javnega značaja.

Ministrstvo za finance je sprejelo
PRAVILNIK o obrazcu informativnega izračuna dohodnine in obrazcu napovedi za odmero dohodnine za leto 2008, **PRAVILNIK** o določitvi olajšav in le-stvice za odmero dohodnine za leto 2008, **PRAVILNIK** o valorizaciji zneskov za odmero davkov po zakonu o davkih občanov za leto 2008 in **PRAVILNIK** o poročanju o stroških dela.

Ministrstvo za promet je sprejelo
PRAVILNIK o ravnanju ob resnih nesrečah, nesrečah in incidentih.

**Uradni list RS, št. 120/07
z dne 27. 12. 2007**

Ministrstvo za finance je sprejelo
PRAVILNIK o spremembi Pravilnika o načinu in stopnjah odpisa neopredmetenih javnih sredstev in opredmetenih javnih sredstev in **PRAVILNIK** o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o izvajanju Zakona o davku na dodano vrednost.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je sprejelo
PRAVILNIK o spremembah Pravilnika o spremembah Pravilnika o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev.

**Uradni list RS, št. 122/07
z dne 28. 12. 2007**

Vlada RS je sprejela
UREDBO o spremembah in dopolnitvah Uredbe o mejnih vrednostih emisije hlapnih organskih spojin v zrak zaradi uporabe organskih topil v barvah in lakih ter proizvodih za lichenje vozil, **UREDBO** o dopolnitvi Uredbe o vrsti dejavnosti in naprav, ki lahko povzročajo onesnaževanje okolja večjega obsega ter

UREDBO o spremembah in dopolnitvah Uredbe o višini stroškov na področju meroslovja.

Uradni list RS 124/2007
z dne 28. 12. 2007

Pogodbeni partnerji so sprejeli

ANEKS h Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

Uradni list RS, št. 125/07
z dne 29. 12. 2007

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je sprejelo

PRAVILNIK o obrazcih prijav podatkov o reševanju kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

Uradni list RS, št. 126/07
z dne 31. 12. 2007

Državni zbor RS je sprejel

ZAKON o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP),

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o graditvi objektov (ZGO-1B),

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP-E),

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o varstvu potrošnikov (ZVPot-C) ter

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o upravnih taksah (ZUT-G).

Uradni list RS, št. 1/2008
z dne 4. 1. 2008

Državni zbor RS je sprejel

ZAKON o dopolnitvi Zakona o prevzemih (ZPre-1A) in

ZAKON o spremembi in dopolnitvi Zakona o bančništvu (ZBan-1A).

Ministrstvo za okolje in prostor je sprejelo

SEZNAM izdane tehnične smernice.

Uradni list RS, št. 2/2008
z dne 08. 01. 2008

Ministrstvo za finance je sprejelo

VIŠINO predpisane obrestne mere za mudnih obresti.

Ministrstvo za zunanje zadeve je podalo

OBVESTILO o začetku veljavnosti Konvencije o podeljevanju evropskih patentov.

Uradni list RS, št. 4/2008
z dne 14. 01. 2008

Ministrstvo za promet je v soglasju z Ministrstvom za notranje zadeve sprejelo

PRAVILNIK o postopku, po katerem inšpektorji Prometnega inšpektorata Republike Slovenije ustavljajo vozila v cestnem prometu.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je sprejelo

PRAVILNIK o spremembi Pravilnika o določitvi osnove za odmero štipendij in o načinu njihovega usklajevanja.

Ministrstvo za gospodarstvo je sprejelo

PRAVILNIK o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o navajanju surovin-ske sestave in o tekstilnih imenih.

Uradni list RS 5/2008
z dne 18. 1. 2008

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je objavilo

KOLIČNIK rasti cen prehrabnih izdelkov.

Uradni list RS 7/2008
z dne 24. 1. 2008

Svet Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve je izdal
NAVODILO o predložitvi letnih poročil in drugih podatkov gospodarskih družb, zadrug in samostojnih podjetnikov posameznikov.

Pogodbeni partnerji so sprejeli

ANEKS št. 1 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva (KPD-CG)

Uradni list RS, št. 8/2008
z dne 25. 01. 2008

Vlada RS je sprejela

SKLEP o določitvi zneska za nadomestilo in za enoto obremenitve za okoljsko dajatev za onesnaževanje okolja zaradi nastajanja odpadne embalaže za leto 2008,

SKLEP o določitvi zneska za nadomestilo in za enoto obremenitve za okoljsko dajatev za onesnaževanje okolja zaradi odpadne električne in elektronske opreme za leto 2008,

SKLEP o določitvi cene za enoto obremenitve okolja z emisijo ogljikovega dioksida za leto 2008 in

SKLEP o določitvi cene za enoto obremenitve voda za leto 2008.

Uradni list RS, št. 10/2008
z dne 30. 01. 2008

Državni zbor RS je sprejel

ZAKON o varstvenem dodatku (ZVarDod),

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-C),

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1A) in

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (ZDoh-2A).

Programi za evidence s področja VZD in ocene tveganj

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

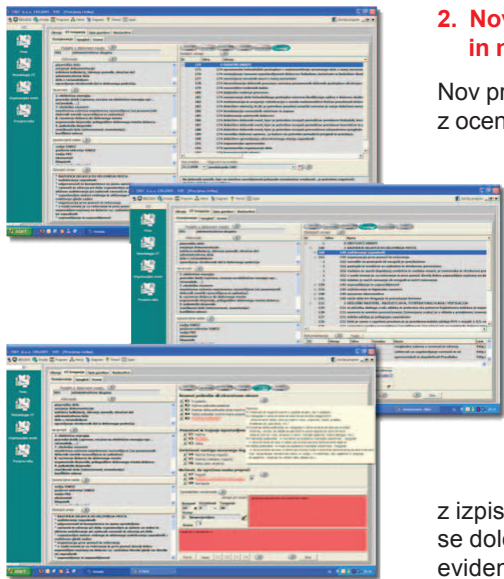


1. Program za vodenje evidenc varnosti in zdravja pri delu - EVZD 39

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 opremi, 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 delovnih 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



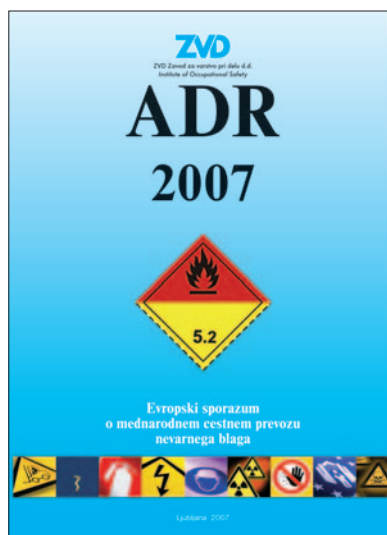
Praktične smernice za preiskave delovnega okolja – PRAH



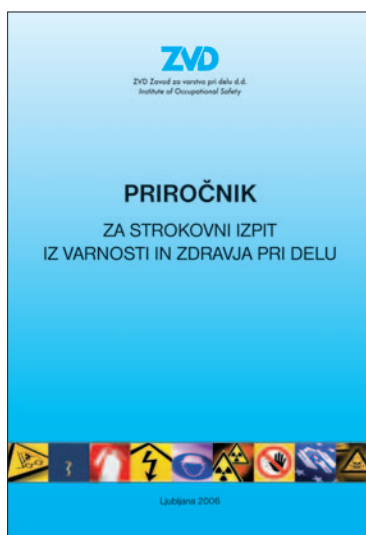
Praktične smernice za varno premeščanje bremen



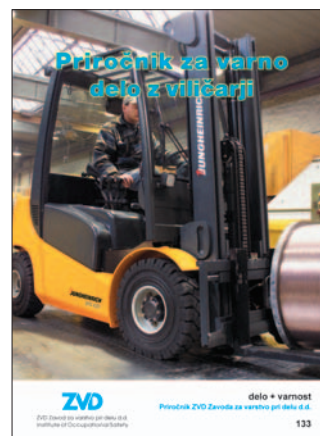
Priročnik za varno vzdrževanje



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