

Delo in varnost

revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

Letnik 51, oktober 2006, 3300 SIT / 13.77 €

VAREN ZAČETEK

- Zdravstveno stanje mladih delavcev
- Stališča in ugotovitve IRSD
- Prvi koraki v svet varnega in zdravega dela
- Utrujenost mladih voznikov za volanom

Varstvo zaposlitve in dohodka

Bronasti pokrovitelj revije Delo in varnost



Obvladovanje tveganja
Varovanje zdravja
Izboljšanje poslovanja

**VAREN
ZAČETEK**



EVROPSKI TEDEN
varnosti in zdravja pri delu
23. - 27. OKTOBER 2006

SCT
Gradimo prihodnost



Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana

T: 01/585 51 00 · F: 01/585 51 01

W: www.zvd.si, · E: info@zvd.si

Center za strokovne naloge varnosti

LABORATORIJ ZA DVIGALA

Ugotavljanje skladnosti in kontrole dvigal (lifto) v skladu s pravilnikom o varnosti dvigal (Uradni list RS, št. 97/03): Prvi in periodični pregledi delovne opreme - dviznih naprav (tovorna dvigala, mala tovorna dvigala, dvigala za prevoz invalidov, tekoče stopnice in trakovi, dvizne mize...).

LABORATORIJ ZA TLAČNO OPREMO

- pregledi in preskusi tlačnih sistemov,
- testiranje, saniranje in izdaja ustreznih poročil za zaporne, regulacijske in varnostne ventile za različne medije.

LABORATORIJ ZA STROJE IN OSEBNO VAROVALNO OPREMO

- pregledi in preskusi delovne opreme,
- priprava tehnične mape - dokumentacije za izjavo o skladnosti strojev in naprav, transportnih sistemov ter mehanizacije.

LABORATORIJ ZA POŽARNO VARNOST IN EKSPLOZIJSKO ZAŠČITO

izdelava:

- požarnih redov • požarnih načrtov • ocen požarne ogroženosti • elaboratov eksplozijske ogroženosti • požarne študije • pregledi sistemov aktivne požarne zaščite • pregledi in vzdrževanje gasilnikov • preskušanje hidrantnih omrežij.

IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN PUBLICISTIKA

- usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom • izobraževanje (seminarji, delavnice) • strokovna usposabljanja • izdaja strokovne revije Delo in varnost • izdaja publikacij s predpisi • izdaja praktičnih smernic • prodaja varnostnih znakov,
- izdelava izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije.

STROKOVNE NALOGE VARNOSTI – POGODBENI IN TEHNIČNI PREGLEDI

- svetovanje o zahtevah za ureditev poslovnih prostorov,
- komisjski pregledi poslovnih prostorov pred pričetkom obratovanja,
- sodelovanje v komisijah za tehnične preglede objektov za pridobitev uporabnega dovoljenja (v skladu z zakonom o graditvi objektov),
- svetovanje, vzpostavitev in spremljanje sistema HACCP (Hazard Analysis of Critical Control Point) pri nadzoru in analizi kontrolnih točk za zagotavljanje neoporečnosti živil,
- opravljanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu (strokovni delavec) v skladu z določili 19. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu,
- opravljanje strokovnih nalog varstva pred požarom (v skladu z določili Zakona o varstvu pred požarom),
- opravljanje strokovno tehničnih pregledov kopalšč (v skladu z Zakonom o varstvu pred utopitvami).

Center za fizikalne meritve

LABORATORIJ ZA DOZIMETRIJO

- meritve ravnih sevanj v delovnem in življenjskem okolju,
- pregledi virov ionizirajočih sevanj v medicini, industriji in ostalih panogah,
- pregledi ionizacijskih javljalnikov požara,
- priprava programov in izvajanje usposabljanj iz varstva pred ionizirajočimi sevanji,
- prevoz radioaktivnih snovi,
- izdelava strokovnih mnenj o obsevanosti delavcev,
- preračun zaščite prostorov, v katerih se uporabljajo viri sevanj,
- izdelava ocen varstva izpostavljenih delavcev.

LABORATORIJ ZA MERJENJE SPECIFIČNIH AKTIVNOSTI RADIONUKLIDOV

- meritve specifičnih aktivnosti radionuklidov - gama sevalcev (v zraku in padavinah, biološkem materialu, zemlji in sedimentih ...),
- meritve radona in radonovih potomcev, sanacije objektov s povišanimi vsebnostmi radona v delovnem in življenjskem okolju,
- kontrolne meritve vzorcev hrane (za uvoz in izvoz),
- meritve in določitev specifičnih aktivnosti radionuklidov Sr-89/90 v živilih, mleku, zemlji, v zraku in padavinah ter J-131 v mleku.

LABORATORIJ ZA FIZIKALNE MERITVE

Meritve delovnega okolja:

- meritve in analize mikroklimatskih razmer (temperatura, relativna vlažnost, hitrost gibanja zraka, stopnja turbulentnosti, PMV, PPD, WBGT),
- meritve in analize osvetlitvenih razmer (umetna in dnevna osvetljenost, svetlost, kontrasti),
- meritve in analize vibracij naprav in instalacij na delovnih mestih ter predlogi sanacij čezmerne obremenitve delavcev z obstoječimi vibracijami,
- meritve in analize hrupa strojev in instalacij na delovnih mestih ter predlogi sanacij čezmerne obremenitve delavcev z obstoječim hrupom,
- načrtovanje protihrupnih ukrepov pri novih in rekonstruiranih delovnih prostorih in protihrupne študije,
- meritve in analize zvočne izolativnosti,
- svetovanje pri projektiranju in gradnji objektov ter predlogi sanacije v primeru nedoseganja predpisanih zvočnih izolacij,

- revizije projektnih dokumentacij s področja zvočne izolativnosti,
- pregledi in kontrolni preskusi zaklonišč za izdajo potrdil o primernosti,
- preskusi ustreznosti ergonomskih razmer pri delu z zaslonko opremo.

Meritve v naravnem in življenjskem okolju:

- meritve, analiza in izdelava poročil o hrupu, ki ga v okolju povzročajo industrija, obrt in promet,
- strokovne ocene o vplivih na hrup v okolju, protihrupne študije in predlogi sanacije čezmerne obremenitve okolja s hrupom,
- načrtovanje protihrupnih ukrepov za naravno in življenjsko okolje pri novih in rekonstruiranih objektih,
- meritve in analize zvočne izolativnosti v bivalnih prostorih,
- svetovanje in predlogi sanacije neustrezne zvočne izolativnosti predelnih in fasadnih sten ter medetažnih plošč v bivalnih prostorih,
- meritve in strokovne ocene vplivov na vibracije v okolju,
- načrtovanje protivibracijskih ukrepov za bivalno okolje,
- izdelava protivibracijskih študij in predlogov protivibracijske sanacije pri čezmernih obremenitvah okolja z vibracijami.

Nadstandardne dejavnosti na področju hrupa:

- protihrupne sanacije,
- sodelovanje z vlado RS pri oblikovanju in sprejemanju predpisov o hrupu,
- vodenje delovne skupine za hrup v okolju za območje srednje in vzhodne Evrope v okviru INCE.

LABORATORIJ ZA NEIONIZIRAJOČA SEVANJA

Merjenje električnih, magnetnih in elektromagnetnih polj:

- merjenje statičnega in kvazistatičnega magnetnega polja,
- merjenje električnih in magnetnih nizkofrekvenčnih polj od 5 Hz- 100 kHz (daljnovidno omrežje, hišna napeljava, gospodinjiski aparati, industrijski viri...),
- merjenje elektromagnetnih visokofrekvenčnih polj od 100 kHz do 18 GHz (radijski in televizijski oddajniki, sistemi mobilne telefonije, radarji...).

Izdelava ocen vpliva na okolje:

- izračuni obremenitev okolja z elektromagnetnimi polji za nizko- in visoko-frekvenčne vire neioni-zirajočega sevanja.

LABORATORIJ ZA EKOLOGIJO IN TOKSIKOLOGIJO

- celovita poročila in strokovne ocene o vplivih na okolje (PVO) za posege v prostor (novogradnje, rekonstrukcije, spremembe tehnologije ...),
- meritve in poročila o emisijah snovi v zrak (onesnaževanje) in imisijah snovi v zraku (onesnaženost),
- preiskave in meritve kemičnih dejavnikov v delovnem okolju:
 - določevanje koncentracij kemičnih snovi v zraku v obliki prahu, hlapov, plinov in aerosolov,
 - analize metabolitov v bioloških vzorcih delavcev, ki so izpostavljeni kemičnim snovem v zraku;
- okoljski standardi in nevarne kemikalije:
 - svetovanje in usposabljanje, določeno z zakonom o kemikalijah.

Center za medicino dela

AMBULANTNA DEJAVNOST

Ambulanta specialistov medicine dela, prometa in športa:

- opravljanje vseh nalog pooblaščenega zdravnika,
- preventivni zdravstveni pregledi in ocenjevanje delazmožnosti delavcev, udeležencev v prometu in športnikov (pred zaposlitvijo, obdobji in drugi usmerjeni preventivni zdravstveni pregledi, pregledi kandidatov za voznike, voznike motornih vozil za amaterje in poklicne voznike vseh kategorij, pregledi letalcev in pomožnega letalskega osebja vseh kategorij, pregledi oseb za posest in nošenje orožja, pregledi oseb v smislu varovanja prebivalstva pred nalezljivimi boleznimi, pregledi oseb izpostavljenih snovem in energijam s kancerogenim, teratogenim, mutagenim in fibrogenim učinkom, pregledi učencev pri poklicnem usmerjanju, pregledi športnikov in menedžerjev, pregledi pred odhodom v tujino itd.).

Analize tveganja in zdravstvene ocene delovnih mest

Ambulanta konziliarnih specialistov:

- okulist, kardiolog, urolog, psihater, otorinolaringolog, onkolog in nevrolog,
- ekspertna mnenja za potrebe splošnih zdravnikov, zdravniških in invalidskih komisij,
- sodno izvedenska mnenja za potrebe sodišč.

Oftalmološka ambulanta:

- Specialistični oftalmološki pregledi; refraktometrija - merjenje dioptrije, tonometrija - merjenje očesnega pritiska, anomaloskopija - določitev barvne občutljivosti, ter niktometrija - preiskave "nočnega" vida, in perimetrija - preiskava vidnega polja.

Otološka ambulanta:

- Specialistični otorinolaringološki pregledi; otomikroskopija - mikroskopski pregled ušesa, timpanometrija - merjenje upora v srednjem ušesu ter preiskave sluha - akumetrično in avdiometrično ter bitermalna frekvenčna vestibulometrija.

LABORATORIJ ZA FIZIOLOGIJO

LABORATORIJ ZA KLINIČNO BIOKEMILJO, HEMATOLOGIJO IN MUTAGENEZO

LABORATORIJ ZA PSIHLOGIJO

- psihološki pregledi in ekspertize (sodelovanje psihologa pri obvladovanju in preprečevanju stresa (antistresni program),
- sodelovanje psihologa pri izboru kandidatov za določeno delo,
- psihološko svetovanje o povečanju delovne učinkovitosti in zmanjševanju števila delovnih nezgod,
- prodaja psihodiagnostičnih sredstev.

Center je tudi učna baza študentom dodiplomskega študija na medicinski fakulteti Univerze v Ljubljani in specializantom medicine dela, prometa in športa.

Intervju

- 3 Hans-Horst Konkolewsky
Varen začetek
*Hans-Horst Konkolewsky
Safe Start!*

Tema meseca

- 5 Metka Teržan
Zdravstveno stanje mladih delavcev v Sloveniji
Health at work among young workers in the Republic of Slovenia
- 8 Boris Ružič
Varnost in zdravje pri delu mladih delavcev – stališča in ugotovitve IRS
Safety and health at work among young workers – Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia attitude
- 11 Milan Srna
Izvedba ocenjevanja tveganja pri delu mladih delavcev
Carrying out a risk assessment of young people at work
- 18 Anton Grebenšek
Prvi koraki v svet varnega in zdravega dela
First steps in the world of safe and healthy work
- 21 Saša Žebovec
Varnost mladih delavcev
Safety at work among young workers
- 26 Nova pobuda za izboljšanje delovnih mest

Razvoj in znanost

- 28 Marjan Bilban
Utujenost (zaspanost) mladih voznikov za volanom I.del
Sleepiness as a cause of traffic accidents in young drivers



8

Safety and health at work among young workers - Labour Inspectorate attitude



According to the Slovenian labour legislation young workers belong to the age group from 15 to 17 years inclusive. Nevertheless attention has not been devoted only to this youngest age group but also to the group covering the age from 18 to 24 years especially when their first job is in question. From Slovenian statistics of young employees in the age group from 15 to 24 years inclusive (statistic age groups differ from the age groups defined by the Slovenian labour legislation) there are 3.326 workers employed in the age group from 15 to 19 years, i.e.: 0,4 % of all working force and 44.355 workers in the age group from 20 to 24 years i.e.: 5,7 % of all employed. Together it means ca 6,1 % of all working force in our country whilst the percentage in EU shows the figure ca 11 %. In the period 2004 to 2005 there was not any fatal accident at work reported among young workers. There were only three serious accidents at work reported among young workers in the age group from 20 to 24 years. Unfortunately a fatal accident of a young worker happened in October 2006 due to the fall from the height. The young worker was not employed on the bases of a regular employment contract but on the basis of a student's referral note from an authorised organisation.



11

Carrying out a risk assessment of young people at work

A risk assessment of activities that young persons will undertake must be carried out before their employment

or period of work placement begins. A specifically designed risk assessment form is with this article . The risk assessment includes a general risk assessment of tasks that young people will be carrying out. (identifying work factors that present additional risk to young people , identify any tasks that they will not be permitted to carry out). The assessment should be carried out for each young person.



5

Health at work among young workers

Young workers have rare and short spells of sick leave from work, every worker is absent from work about 7 days on average. The most frequent reason for absence from work are accidents at work and in leisure time. Men are mostly absent due to mentioned reason. Women are absent from work because of infectious and respiratory diseases followed by problems during pregnancy. The risk of having an accidents at work is higher among young workers. Fortunately, these injuries are not severe one; they usually injure fingers on hands with sharp objects.

The main health at work problem of young workers are accidents at work due to lack of working experiences and especially injuries in leisure time.

Bronasti pokrovitelj revije Delo in varnost

Pravni nasveti

- 34 Nina Kos
Nadomestna izpolnitev kvote in finančne vzpodbude Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov
Substitutive completion of quota and financial stimulation of the RS fund for stimulation of employment of disabled workers

Zakonodaja

- 36 Novi pravni akti Evropske unije
New legal acts of the European Union
- 36 Nina Kos
Iz Uradnega lista RS
From the Official Gazette of the Republic of Slovenia

Aktualno

- 38 Marjan Bilban, Miran Kalčič
Sklepi in ugotovitve VII. mednarodne konference Globalna varnost
Conclusions of the VII. International conference Global Safety
- 42 Etelka Korpič Horvat
Varstvo zaposlitve in dohodka
Employment and income security
- 46 Boris Ružič, Lidija Korat
Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu z azbestom ter inšpekcijski nadzor
Achievement of safety and health at work about asbestos and inspection supervision
- 53 Boris Žnidarič
Teoretična izhodišča sodobne varnostne paradigme
Theoretical starting points of contemporary security paradigm
- 57 Cveto Uršič, Andrejka Fatur-Videtič
Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov
Development of employability and employment for disabled persons
- 60 Ferdinand Deželak, Mirko Čudina
Protihrupne sanacije – Ali jih izvajamo pravilno? – 1. del
Preventing excessive noise exposure - are we doing it correctly?

Zanimivosti

- 62 Agencija POTI
Agency POTI
- 64 Navodila avtorjem za pripravo člankov
Instructions for authors of articles

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.: **S121282692**

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.

Urednica in lektorica:

Tatjana Šrol

Oblikovanje in fotografija:

Saša Žebovec, univ. dipl. inž.,

Tatjana Polanc

Člani uredništva:

asist. **Metka Teržan, dr. med.**

dr. Gregor Omahen, univ. dipl. inž.

dr. Maja Metelko, univ. dipl. inž.

Izhaja dvomesečno

Naklada: 1000 izvodov

Cena posamične številke:

3.300 SIT/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:

Vladimira Lebar, dipl. var. inž.

Tel.: (01) 585 51 69

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

Ljubljana, Celovška 25

Fotografija na naslovnici:

FOTO SPRING

UVODNIK

Iztekkel se je Evropski teden varnosti in zdravja pri delu, ki je bil namenjen mladim delavcem, zato slogan VAREN ZAČETEK. Dosedanji direktor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu gospod Hans-Horst Konkolewsky je v intervjuju dejal, da je bila spodbuda za kampanjo pravnoranjivost mladih, ki stopajo na poklicno pot. Statistični podatki namreč kažejo, da obstaja med mladimi delavci, starimi od 18 do 24 let, najmanj za polovico višje tveganje za nezgode pri delu kot med starejšimi. Delodajalci se pogosto ne zavedajo, da mladi potrebujejo več usposabljanja ter nadzora.

So tisti, ki so v prvi vrsti odgovorni, da izvedejo vse varnostne ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja svojih delavcev pri delu. Seveda so tu še starši, izobraževalne ustanove, strokovnjaki za varnost in zdravje, nenazadnje tudi oblikovalci politike.

V naši državi so analize podatkov o poškodbah pri delu pokazale, da so mladi delavci med 15 in 19 letom starosti kar trikrat bolj ogroženi kot starejši in da se kar 60 % poškodb pri delu zgodi v prvem letu zaposlitve. V letu 2004 so delodajalci na inšpektorat RS za delo prijavili 175 nezgod pri delu, ki so imele za posledico poškodbo mladih delavcev, naslednje leto pa 137. V celotnem številu prijavljenih nezgod pri delu je to odstotek nezgod v obeh letih, kar je precej, če upoštevamo, da so delavci do 18 leta predstavljali manj kot 0,5 % aktivne populacije.

Inšpektorat za delo RS se je vključil v kampanjo Varen začetek z akcijo postreženega nadzora nad delodajalci, ali le-ti izpolnjujejo osnovne obveznosti zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu za mlade delavce v starostni skupini 18 do 24 let, ki so bili v tem letu prvič vključeni v delovni proces. V nadzor so bili vključeni samo mladi delavci, ki so bili pri delodajalcih zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Inšpektorji so imeli pripravljene strokovne podlage za izvedbo nadzora in navodilo za pripravo poročila

po opravljeni akciji. Skoraj vsi pregledani delodajalci (97,5 %) zagotavljajo osebno varovalno opremo mladim delavcem, le 39,3 % delodajalcev, ki zaposlujejo mlade delavce, pa ima v oceni tveganja opredeljeno nevarnost in ukrepe v zvezi z nadzorom nad delom mladih delavcev.

Preden začnejo mladi delavci delati, je treba za dela, ki jih bodo opravljali, izdelati oceno tveganja. Delodajalec mora mlade delavce seznaniti z možnimi tveganji in o vseh ukrepih za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu. Na delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja tveganje za varnost, telesno in duševno zdravje ali za razvoj mladih oseb, mora delodajalec zagotoviti reden zdravstveni nadzor in predhodne ter obdobjne zdravstvene preglede mladih. Obdobni usmerjeni pregledi se opravijo v obdobju, ki je navedeno v oceni tveganja in ni daljše od enega leta.

To je le nekaj izhodišč in zaključkov, kako naj ravnajo delodajalci, ki zaposlujejo ali bodo zaposlovali mlade. Sicer se bo zgodilo, da najbolj nadarjeni iskalci zaposlitve ne bodo želeli delati pri vas, če bodo ugotovili, da tveganja ne jemljete resno.

Končala se je tudi sedma mednarodna konferenca Globalna varnost, ki se je udeležilo več kot 150 strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu, pooblaščenih zdravnikov medicine dela, prometa in športa, inšpektorjev za delo in drugih. Strokovnjaki iz sedmih držav so predstavili 56 strokovnih prispevkov, ki jih bomo objavili v tej in naslednjih številkah revije. Objavljamo sklepe in ugotovitve konference, ki je potekala v treh plenurnih in šestih sekcijah, v katerih so se prisotni seznanili z novostmi na področju varnosti in zdravja pri delu ter varnosti v cestnem prometu in izmenjali izkušnje s strokovnjaki, praktiki in kolegi. Vsi pa poudarjajo, da je treba s sklepi seznaniti pristojna ministrstva (delo, zdravje, šolstvo, znanost) in inšpekcije ter vse zainteresirane na področju varnosti in zdravja pri delu.

*mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.
glavni in odgovorni urednik,
E: milan.srna@zvd.si*



Hans-Horst Konkolewsky*

VAREN ZAČETEK

VAREN
ZAČETEK



EVROPSKI TEDEN
varnosti in zdravja pri delu
23. - 27. OKTOBER 2006

Evropski teden varnosti in zdravja pri delu, ki je potekal od 23. do 27. oktobra letos, je posvečen mladim, ki šele začenjajo svojo poklicno pot. O tej temi je govoril gospod Hans-Horst Konkolewsky, dosedanji direktor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu. V intervjuju se je dotaknil predvsem ranljivosti mladih ljudi pri delu in kaj lahko storimo za boljše stanja na tem področju.

Vprašanje: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu začenja vseevropsko kampanjo z naslovom »Varen začetek«, s katero želi izboljšati varnost mladih delavcev. Zakaj ste izbrali to skupino ljudi in ji namenili tolikšno pozornost?

Hans-Horst Konkolewsky: Nedavne raziskave kažejo, da so mladi na delovnem mestu izredno ranljivi, to pa je bila tudi spodbuda za kampanjo »Varen začetek«. Statistični podatki kažejo, da obstaja med mladimi delavci, stari od 18 do 24 let, najmanj za polovico višje tveganje za nezgode pri delu kot med starejšimi. Ocenjujemo, da je pri mladih delavcih prisotno tudi večje tveganje za nastanek zdravstvenih težav v zvezi z delom, ki se pokažejo šele čez nekaj časa. Za statistiko se skriva zelo tragične zgodbe. Nekateri mladi bodo morali preostanek življenja preživeti s hudimi poškodbami. Drugi so za posledicami umrli, čeprav so imeli pred seboj še vse življenje.

Vprašanje: Če so torej mladi delavci in njihova varnost posebej problematični, kaj je po vašem mnenju razlog za to?

HHK: Za to obstaja več razlogov. Mladi pogosto nimajo izkušenj in ne vedo, na katere morebitne nevarnosti morajo biti pozorni, poleg tega so lahko telesno in duševno nezreli. Mogoče ne vedo, da je dolžnost njihovih delodajalcev, da jih zavarujejo. Mogoče nimajo poguma glasno opozoriti na težave ali zavrniti dela v potencialno nevarnih razmerah. Delodajalci se pogosto ne zavedajo, da so mladi še posebej ogroženi in da mogoče potrebujejo več usposabljanja ter nadzora kot starejši delavci. Večjo pozornost bi bilo treba posvetiti tudi vrsti delovnih nalog, ki jih mladi opravljajo – nekatere namreč niso primerne zanje.

Vprašanje: Kdo je potem dejansko odgovoren, če se mladi poškodujejo pri delu?

HHK: Naše sporočilo je jasno: vsi smo odgovorni za varovanje mladih pri delu. V prvi vrsti so odgovorni delodajalci, ki jim zakonodaja nalaga, da morajo izvesti vse potrebne ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja svojih delavcev v zvezi z delom, pri čemer zakonodaja priznava, da mladi potrebujejo posebno varstvo. Tudi sami mladi imajo dolžnosti in pravice ter bi lahko bolje poskrbeli za svojo varnost in varnost svojih sodelavcev. Vendar pa so za to odgovorni tudi starši, izobraževalne ustanove, strokovnjaki za varnost in zdravje pri delu, kot smo mi. Ne nazadnje je to tudi vprašanje za oblikovalce politike. Pomen tega vprašanja je zdaj priznan tudi na ravni EU, saj ga morajo države članice obravnavati skupaj.

Vprašanje: Omenili ste duševno nezrelost. Ali ne bodo mladi vedno neodgovorni? Zakaj menite, da vam bodo prisluhnili?

HHK: Raziskave, opravljene v Evropi, pravzaprav kažejo, da so mladi zelo dovzetni za sporočila o varnosti in zdravju pri delu. Zavedamo se, da mogoče ne vedo dobro, kam naj se obrnejo po informacije in nasvete. Ko pa jim navedemo primere dobre prakse, obstaja veliko večja verjetnost, da se bodo ravnali po njih kot drugi delavci. Zaradi tega menimo, da bi se lahko preprečila večina nezgod pri delu in zdravstvenih težav, ki prizadenejo mlade. Gre za vprašanje, kako mladim podati prave informacije.

Vprašanje: Vendar varnost in zdravje pri delu ni najbolj vznemirljiva tema. Kako nameravate doseči mlade in jih pritegniti?

HHK: V okviru kampanje »Varen začetek« pripravljamo bogato gradivo, s katerim mladim pomagamo, da se začnejo zanimati za sporočila o varnosti in zdravju pri delu. Pripravili smo spletno stran o kampanji s kvizi, animacijami in spletno interaktivno revijo za mlade RISQ. Sponzoriramo nagrade za dobro prakso in natečaj za video posnetek. Ena od stvari, ki jih iščemo pri zmagovalcih, pa je domiseln pristop k predstavitvi teh vprašanj. Ne nazadnje je vrhunec kampanje »Varen začetek« Evropski teden varnosti in zdravja pri delu, ki predstavlja vsakoletni sklop prireditev na temo varnosti in zdravja pri delu. Spodbujamo šole in univerze, kakor tudi podjetja in druge organizacije, da se vključijo.

Vprašanje: Torej ne nagovarjate samo mladih, ki že delajo, usmerjate se tudi na šole?

HHK: Tako je. Menimo, da je to zelo pomembno. Mladim delavcem ponujamo najrazličnejše nasvete o temah, kot so nevarnosti, na katere morajo biti pozorni na delovnem mestu, ter o njihovih pravicah in dolžnostih. Vendar pa z izobraževanjem o varnosti in zdravju pri delu ne moremo začeti šele, ko mladi že začnejo delati. Mladi delavci se pogosto poškodujejo že v prvih nekaj tednih po nastopu dela.

Poskušamo zagotoviti, da bodo mladi takrat, ko bodo začeli delati, že seznanjeni s kulturo preprečevanja tveganj – da bo ta že zakoreninjena v njih. Glede na to, da se delovno okolje danes zelo hitro spreminja, bo takšen način razmišljanja mladim pomagal, da se bodo spopadli s katerim koli tveganjem, ki ga bodo srečali na svoji poklicni poti. Zato jih moramo pritegniti, ko so mlajši. Z varnostjo in zdravjem

pri delu jih ne smemo seznanjati tako, kot da je ta tema sama sebi namen. To imenujemo vključevanje varnosti in zdravja pri delu v izobraževanje, ki ne sme biti zgolj dodatek pri poučevanju, ampak mora postati sestavni del tistega, kar se mladi naučijo v povezavi s številnimi predmeti v učnem načrtu.

Vprašanje: *Vendar, ali ne bodo šolo-obveznih otrok zgodbe o poškodbah pri delu ali smrtih mladih vznemirile?*

HHK: V šolah in univerzah po vsej Evropi obstaja veliko dobrih primerov, kako mlade z občutkom in na primeren način poučiti o varnosti in zdravju pri delu. Nekatere metode, ki jih uporabljajo, vključujejo opredelitev tveganj, ki se pojavljajo v okoljih, ki jih otroci že poznajo, kot so njihovi razredi. Pri učinkovitem poučevanju o varnosti in zdravju pri delu gre za to, da postane privlačno in zanimivo za mlade ter se pri tem izogiba načinom, ki delujejo zastraševalno. Pri razvoju nekaterih najboljših projektov so sodelovali izkušeni člani izobraževalne skupnosti, ki lahko najbolje presodijo, naj kaj se bodo učenci odzvali.

Vprašanje: *Ali lahko navedete nekaj primerov domiselnih projektov, ki se kažejo kot učinkoviti?*

HHK: V Nemčiji od leta 1972 poteka letno tekmovanje o varnosti in zdravju pri delu, katerega rezultat je odlično multimedijsko informacijsko gradivo. V Združenem kraljestvu obstaja pobuda, ki jo sponzorira gradbeno podjetje in daje mladim možnost, da obišejo

gradbišča v svoji bližini in si nadenejo osebno varovalno opremo, da bi se tako seznanili z morebitnimi tveganji. Na Nizozemskem obstaja program, ki ustrahovanje obravnava kot vprašanje, ki lahko prizadene mlade – to je primer širšega pristopa k varnosti in zdravju pri delu, ki vključuje duševne in socialne ter tudi telesne dejavnike. Na naši spletni strani je navedenih še veliko več primerov inovativnih projektov.

Vprašanje: *Zdi se, da vaš nasvet delodajalcem pomeni, da morajo opraviti veliko dodatnega dela: izdelava posebnih ocen tveganja za mlade, zagotavljanje daljšega usposabljanja in nadzora, kot ju potrebujejo starejši ljudje. Ali ne bodo podjetja zaradi vseh teh stroškov postala nekonkurenčna?*

HHK: Menimo, da ne. To ni zapleteno, če postane sestavni del običajnega postopka ocenjevanja tveganja. Naše sporočilo se glasi, da bi morali delodajalci poleg splošne skrbi, ki jo dolgujejo mladim, in njihovih zakonsko določenih obveznosti resnično pokazati zavezanost zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, saj je to dobro za njihov posel. Ne nazadnje je slaba statistika o varnosti in zdravju pri delu izredno draga. Posledice so lahko denarne kazni in odškodninski zahtevki, večja fluktuacija zaposlenih ter daljše odsotnosti zaradi bolezni. In potem je tukaj še omajen ugled. Najbolj nadarjeni iskalci zaposlitve ne bodo želeli delati za vas, če bodo ugotovili, da tveganj ne jemljejo resno.

Vprašanje: *Kako se torej lahko ljudje vključijo v kampanjo »Varen začetek«?*

HHK: Gradivo si lahko prenesejo z naše spletne strani o kampanji na naslovu: <http://ew2006.osha.eu.int/>. Na spletni strani bodo našli najrazličnejše informacije, od informativnih paketov v vseh jezikih EU do plakatov in letakov, ki vsebujejo priročne nasvete. Ljudje lahko svojo zavezanost pokažejo s podpisom naše spletne listine o kampanji (ob podpisu dobijo potrdilo o sodelovanju!). Vključijo pa se lahko tudi v eno od mnogih aktivnosti, ki potekajo v okviru Evropskega tedna, ali organizirajo svoje. Prav tako lahko na spletni strani preverijo, katere nacionalne aktivnosti potekajo. Evropski teden bo potekal od 23. do 27. oktobra in v tem času bodo organizirana najrazličnejša tekmovanja, razstave in dnevi odprtih vrat, predstavitve in medijski dogodki. Zakaj ne bi sodelovali v katerem izmed njih in mladim pomagali pri zagotavljanju varnega in zdravega začetka njihove poklicne poti?

* **Hans-Horst Konkolewsky** je dosednji direktor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu. Agencijo, ki ima sedež v Bilbao v Španiji, je ustanovila Evropska unija z namenom, da zagotavlja informacije s področja varnosti in zdravja pri delu. Ima mrežo nacionalnih informacijskih točk, ki usklajujejo in širijo informacije v posameznih državah članicah EU. Ker Agencija združuje predstavnike vlad, organizacij delodajalcev in delavcev ter vodilne strokovnjake s področja varnosti in zdravja pri delu iz celotne EU in zunaj nje, je zanesljiv, uravnotežen in nepristranski vir informacij o varnosti in zdravju pri delu.

Vir: <http://si.osha.europa.eu/et2006/doc/Intervju.doc>

PRI FINANCIRANJU REVIJE DELO IN VARNOST JE SODELOVALA

**JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO
DEJAVNOST REPUBLIKE SLOVENIJE**

ZDRAVSTVENO STANJE MLADIH DELAVCEV V SLOVENIJI

asist. Metka Teržan, dr. med.*

IZVLEČEK

Namen: Na podlagi obstoječih podatkov pripraviti prikaz zdravstvenega stanja mladih delavcev.

Materiali in metode: Analiza podatkov o bolniškem staležu, ki jih zbirajo na inštitutu za varovanje zdravja RS, za leta 2000 do 2004. Analiza podatkov inšpektorata RS za delo o nezgodah pri delu, ki so imele za posledico poškodbo, zbranih po ESAW metodologiji za leti 2004 in 2005.

Rezultati: Analiza bolniškega staleža je pokazala, da so odsotnosti mladih delavcev redke in kratke, na enega delavca izgubimo približno sedem dni. Glavni razlog odsotnosti so poškodbe pri delu in izven dela. Zaradi njih so pogosteje odsotni moški. Pri ženskah prevladujejo odsotnosti zaradi nalezljivih bolezni, bolezni dihal in težav v nosečnosti.

Analiza nezgod pri delu, ki so imele za posledico poškodbo, je pokazala, da se mladi delavci poškodujejo pogosteje kot drugi. Te poškodbe so na srečo lažje, predvsem poškodbe prstov rok z ostrimi predmeti.

Zaključek: Analiza je ponovno izpostavila najpomembnejši zdravstveni problem mladih delavcev – to so poškodbe pri delu in predvsem izven dela.

ABSTRACT

Aim: The purpose of this article is to present the health status of young workers.

Methods: Data basis on sick leave absence, managed by the Institute of Public Health of the Republic of Slovenia, was analysed for the period between 2000 and 2004. Data on accidents at work, managed by Labour inspectorate of the Republic of Slovenia (ESAW methodology), was analysed for the years 2004 and 2005.

Results: Young workers have rare and short spells of sick leave from work, every worker is absent from work about 7 days on average. The most frequent reason for absence from work are accidents at work and in leisure time. Men are mostly absent due to mentioned reason. Women are absent from work because of infectious and respiratory diseases followed by problems during pregnancy.

The risk of having an accidents at work is higher among young workers. Fortunately, these injuries are not severe one; they usually injure fingers on hands with sharp objects.

Conclusion: The main health at work problem of young workers are accidents at work due to lack of working experiences and especially injuries in leisure time.

UVOD

O zdravstvenem stanju mladih delavcev v naši državi je težko govoriti, saj imamo opraviti le s približno 3000 redno zaposlenimi osebami, mlajšimi od 18 let. Znano je, da veliko več mladih oseb dela, predvsem prek študentskih servisov in v neformalnih dogovorih z delodajalci. Vsi ti pa izpadejo iz našega nacionalnega informacijskega sistema in je pravo sliko o ogroženosti mladih, ki delajo, zelo težko dobiti. Podobno situacijo opažajo tudi v drugih državah (na primer v Kanadi (1)).

V statistiki varnosti in zdravja pri delu so najpomembnejši in najzanesljivejši vir podatkov poškodbe pri delu. Glede na takojšen pojav in neposredno povezavo z opravljanjem dela jim je lažje slediti. Ravno na tem področju so se mladi delavci vedno pojavljali kot ogrožena populacija. V Sloveniji se je ob analizi podatkov o poškodbah pri delu pokazalo, da so mladi delavci (med 15 in 19 letom starosti) kar trikrat bolj ogroženi kot starejši in da se kar 60 % poškodb pri delu zgodi v prvem letu zaposlitve. Na srečo so to običajno lažje poškodbe, predvsem prstov rok, ki na-

stanejo zaradi udarcev s predmeti (na primer s kladivom) (2).

Do podobnih zaključkov so prišli v kanadski raziskavi poškodb pri mladih delavcih. Podatke so zbrali v dežurnih službah prve pomoči. V raziskavo so vključili poškodbe pri delu pri otrocih od 5 do 17 leta starosti in ugotavljali predvsem poškodbe pri storitvenih dejavnostih in ročnem delu (1).

NIOSH poroča, da je leta 2004 v Združenih državah Amerike zaradi poškodb pri delu umrlo 35 delavcev, mlajših od 18 let. V letu 2003 so v službah prve pomoči obravnavali skoraj 55000 primerov poškodb pri delu in ocenjujejo, da je to le dobra četrtina vseh. Število poškodb pri delu v tistem letu je bilo 4,4 na 100 redno zaposlenih delavcev za poln delovni čas (3).

V Evropski uniji je po podatkih Eurostata v letu 2002 umrlo 430 delavcev, mlajših od 25 let. Pogostost nezgod pri delu na 100.000 delavcev je pri delavcih v Evropski uniji, ki so stari od 18 do 24 let, 40 % večja kot pri drugih delavcih (4).

Podatki kažejo le najbolj grobo sliko ogroženosti mladih delavcev. Zato smo predstavitev zdravstvenega stanja mladih delavcev poskušali dopolniti še z analizo bolniškega staleža.

MATERIALI IN METODE

Za prikaz bolniškega staleža smo uporabili zbirko podatkov o bolniškem staležu, s katero upravlja inštitut za varovanje zdravja RS. V Sloveniji podatke o bolniškem staležu zbirajo na nacionalni ravni za vse delavce, zaposlene v vseh gospodarskih dejavnostih. Zbirka podatkov nastaja pri posameznih izbranih zdravnikih splošne prakse. Ob vsakem izdanem potrdilu o upravičeni zadržanosti od dela se na magnetni medij zapiše nabor podatkov, ki je enoten za potrebe ZZZS in nacionalne statistike. Uporabili smo podatke za leta 2000 do 2004.

Podatke o nezgodah pri delu smo dobili od inšpektorata RS za delo. Tam jih že četrto leto zbirajo v skladu z ESAW (European Statistic on Accidents at Work) metodologijo. Uporabili smo podatke za leti 2004 in 2005. Delodajalci se šele uvajajo v uporabo tega obrazca in v naboru podatkov je viden med obema letoma izrazit preskok v kvaliteti podatkov.

REZULTATI

Bolniški stalež

Bolniški stalež smo opazovali v letih 2000 do 2004. Leta 2000 je bilo izgubljenih 6,75 dni na zaposlenega delavca,

*Asist. Metka Teržan je specialistka medicine dela, prometa in športa, zaposlena v Centru za medicino dela, prometa in športa na ZVD Zavodu za varstvo pri delu d.d. v Ljubljani. Je avtorica številnih člankov in publikacij.

starega do 19 let, leta 2004 pa 7,36 dni na zaposlenega delavca. Bolniški stalež ostaja približno na isti ravni. Značilnost teh bolniških staležev je, da gre za sorazmerno redko in kratko odsotnost z dela. Na enega delavca, starega do 19 let, smo izgubili le 41 % dni v primerjavi z vsemi delavci, ki so bili leta 2004 odsotni z dela (17,66 dni na delavca).

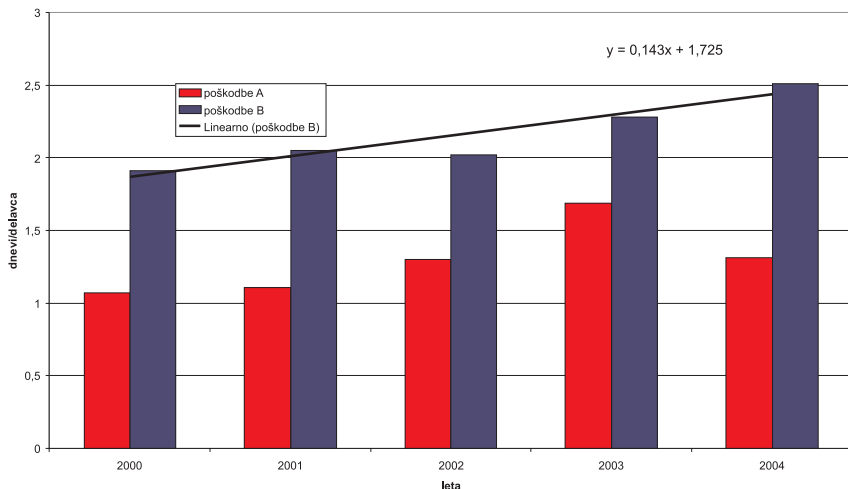
V vseh letih je največ odsotnosti z dela pri mladih delavcih zaradi poškodb pri delu in poškodb izven dela. Skupaj so predstavljale leta 2000 44 % vsega bolniškega staleža pri mladih delavcih, leta 2004 pa že 51 % vseh odsotnosti z dela pri mladih delavcih. V vseh letih je bistveno višja odsotnost z dela zaradi poškodb izven dela, razmerje je v povprečju za pet let ena poškodba pri delu proti 1,7 poškodbe izven dela. V opazovanih letih je število izgubljenih dni na delavca zaradi poškodb izven dela linearno naraščalo (slika 1).

Med ostalimi odsotnostmi z dela so pomemben delež prispevale le še bolezni dihal, ki so se gibale od en in pol do enega dneva odsotnosti z dela na delavca. Vse ostale odsotnosti so bile bistveno manj pomembne.

Tudi pri mladih delavcih je že prisotna bistvena razlika vzrokov odsotnosti z dela po skupinah bolezni (Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene, 10. revizija) po spolu. Pripravili smo analizo za leto 2004, ki je pokazala, da so moški odsotni z dela predvsem zaradi poškodb pri delu in izven dela, ženske pa predvsem zaradi bolezni dihal, nalezljivih bolezni in nosečnosti (slika 2).

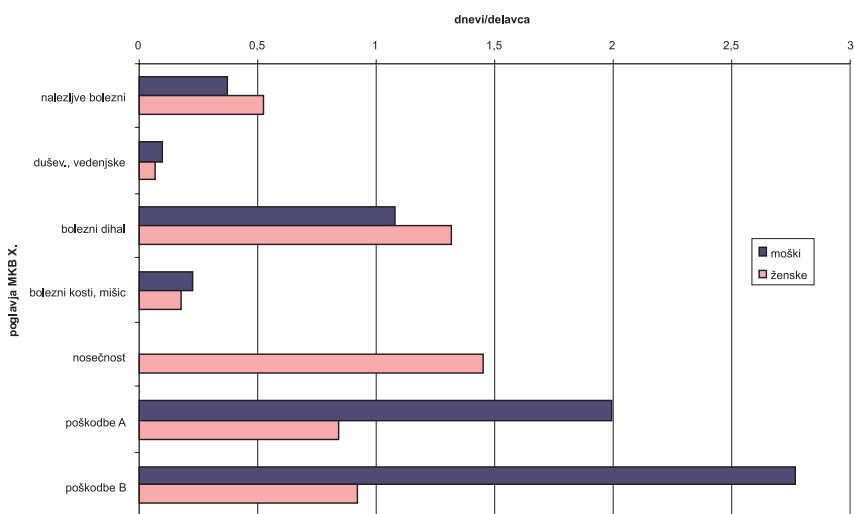
Nezgode pri delu

V letu 2004 so delodajalci na inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) prijavili 175 nezgod pri delu, ki so imele za posledico poškodbo pri mladih delavcih, leta 2005 pa 137. V celotnem številu prijavljenih nezgod pri delu je to predstavljalo odstotek nezgod v letu 2004 in v letu 2005. To je kar precej, če upoštevamo, da so delavci do 18 leta predstavljali manj kot 0,5 % aktivne populacije. Med poškodovanimi mladimi delavci je bilo leta 2004 17,7 % žensk, leta 2005 pa le 14,5 %. Večino nezgod pri mladih delavcih so prijavila podjetja, družbe in organizacije (85 oziroma 83 %). Podrobnejše podatke smo prikazali samo za leto 2005, saj je šifriranje podatkov s strani delodajalcev vsako leto bolj natančno, vedno manj polj je bilo označeno s šifro neznano.



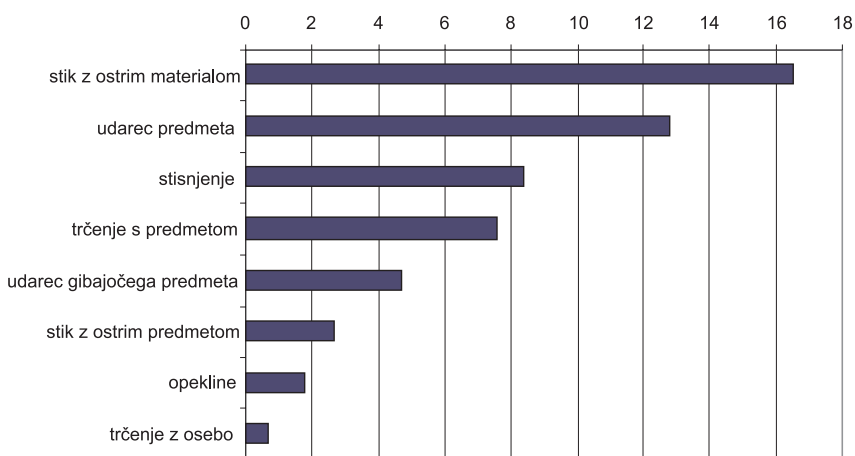
Slika 1. Število izgubljenih dni na zaposlenega delavca zaradi poškodb pri delu (A) in poškodb izven dela (B) pri mladih delavcih od leta 2000 do 2004

Vir podatkov: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije



Slika 2. Število izgubljenih dni na delavca zaradi posameznih bolezni (MKB X.) po spolu pri mladih delavcih, Slovenija, 2004

Vir podatkov: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije



Slika 3. Najbolj pogoste nezgode neposredno pri delu, ki so imele za posledico poškodbo delavca, glede na poškodovani del telesa, v odstotkih, v starostni skupini 15 do 19 let, Slovenija, 2005

Vir podatkov: IRSD

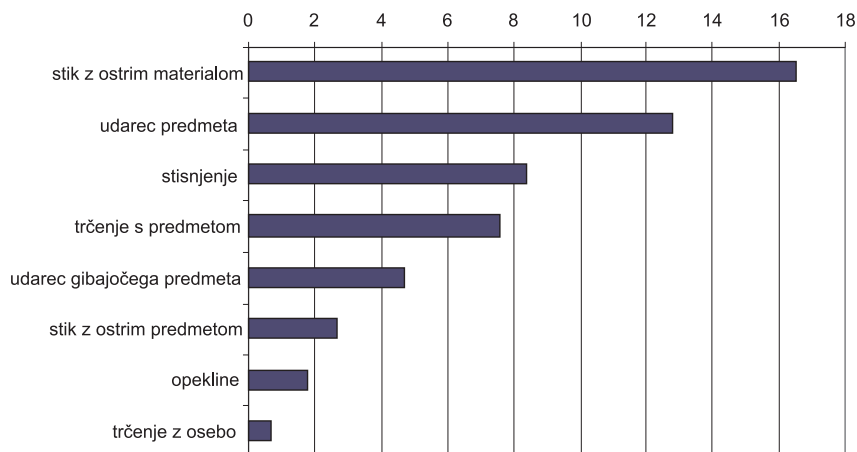
Spet lahko ugotovimo, da so bile posledice nezgod pri delu pri mladih delavcih večinoma lažje. Poškodbe prstov rok in poškodbe dlani in zapestja daleč prevladujejo. V letu 2005 je imelo 38 % vseh prijavljenih nezgod pri delu za posledico poškodbo prstov roke, dlani in zapestja pri mladih delavcih.

Mehanizem poškodbe se neposredno navezuje na poškodovan del telesa. Prevladujejo stiki z ostrim materialom, kjer so zajeti urezi z orodjem in udarci predmeta.

RAZPRAVA

Iz podatkov o bolniškem staležu pri mladih delavcih povzemamo, da so odsotni z dela predvsem zaradi poškodb pri delu in izven dela, ki predstavljajo v zadnjih letih že več kot polovico izgubljenih dni. Tudi pri mladih delavcih je poškodb izven dela bistveno več kot poškodb pri delu, tako kot pri ostali aktivni populaciji. Znano je, da se mladi delavci, ki so v delovnem razmerju, pogosteje poškodujejo kot njihovi vrstniki, ki se še šolajo (5). Kronične nenalezljive bolezni, ki so pomemben razlog odsotnosti z dela pri starejših delavcih, se še ne pojavljajo. Zato je področje preventivnega delovanja na ta način jasno določeno (6).

Nezgode pri delu so pri mladih delavcih pogostejše kot pri drugih starostnih skupinah. Vendar pa lahko ugotovljamo, da gre večinoma za lažje poškodbe prstov rok, ki so posledica nepravilne uporabe ročnega orodja. Te ugotovitve se pokrivajo z analizo stanja v letih 1990 do 1995 (2), kar kaže, da v zadnjem desetletju pri izobraževanju in usposabljanju mladih delavcev ni prišlo do bistvenih sprememb.



Slika 4. Najpogostejše nezgode neposredno pri delu, ki so imele za posledico poškodbo delavca, glede na način poškodbe, v odstotkih, v starostni skupini 15 do 19 let, Slovenija, 2005

Vir podatkov IRSD

ZAKLJUČEK

Analiza podatkov o bolniškem staležu in o nezgodah pri delu, ki imajo za posledico poškodbo, je pokazala, da so glavni zdravstveni problem, s katerim imamo opraviti pri mladih delavcih, poškodbe pri delu, še bolj pa poškodbe izven dela. Čeprav je problem že dolgo, več kot deset let, prisoten, pa vendar zaenkrat še ni zbudil zanimanja širše javnosti. Ukrepanje, ki bi moralo biti naravnano predvsem preventivno, je v resnici zahtevno, saj imamo opraviti s specifično populacijo. Mladi, ki se zaposlijo pred 18. letom, največkrat izhajajo iz slabših socialno ekonomskih okolij, njihova izobrazba je nizka. To pa so dejavniki, ki otežujejo izvajanje zdravstvene vzgoje in promocije zdravja. Prav to je tudi razlog, da je potrebno z vzgajanjem za zdravo življenje pričeti v najzgodnejših letih in ga ponavljati na vseh ravneh izobraževanja in seveda na konkretnih delovnih mestih.

VIRI IN LITERATURA

1. Lipskie T, Breslin FC. A descriptive analysis of Canadian youth treated in emergency departments for work-related injuries. *Chronic Diseases Canada*; 2005 Fall; 26(4): 107-13, Ottawa.
2. Terzan M. Poškodbe pri delu pri mladih delavcih. Zbornik II. kongresa šolske in visokošolske medicine Slovenije, Ogroženo zdravje
3. NIOSH Topic: Young Worker Safety and Health: Main page; <http://www.cdc.gov/niosh/topics/youth>
4. European Week 2006 (young Workers) – O kampanji; <http://ew2006.osha.eu.int/about>
5. Persson I, Larson TJ. Accident-related permanent disabilities of young workers in Sweden. *Safety Science* 1991; 14: 187-98.
6. Franko A, Dodič Fikfak M, Arnerić N. Bolniški stalež pri mladih delavcih. *Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela*, Portorož 2006

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

*Vabimo vas,
da obiščete našo spletno stran
www.zvd.si*

*in si ogledate novice oziroma nas obiščete
na Chengudijski cesti 25 v Ljubljani.*

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU MLADIH DELAVCEV. STALIŠČA IN UGOTOVITVE INŠPEKTORATA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

mag. Boris RUŽIČ, univ. dipl. inž. el.*

IZVLEČEK

V Sloveniji je v smislu zakonodaje s področja dela mladi delavec tisti, ki sodi v starostno skupino 15 do vključno 17 let. Vendar naj ne bi bila deležna posebne skrbi le ta, ampak tudi tista od 18 do 24 let, še posebno takrat, ko gre za prvo zaposlitev. O številu zaposlenih v starostnem razponu 15 do 24 let je iz republiških statističnih podatkov, ki se ne ujemajo z navedenima starostnima skupinama, razvidno, da je v mlajši (15 do 19 let) zaposlenih 3.326 delavcev oz. 0,4 % vseh zaposlenih, v starejši (20 do 24 let) pa 44.355 oz. 5,7 % vseh zaposlenih. Skupno to pomeni približno 6,1 % vse delovne sile v državi, medtem ko je ta procent v EU okoli 11 %. V letih 2004 do 2005 na IRSD nismo zabeležili nezgode pri delu med mladimi delavci, ki bi imela za posledico smrt, pač pa le tri, ki so imele za posledico težjo poškodbo, in to v starostni skupini 20 do 24 let. Žal smo letos že zabeležili smrtni primer mladega delavca, ki pa ni bil zaposlen po pogodbi o zaposlitvi, ampak je delal na napotnico študentskega servisa. Mladi delavci so lahko ogroženi (predvsem v prvih nekaj letih službe) zaradi pomanjkljive usposobljenosti s področja varnosti in zdravja na delovnem mestu, zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj in znanj, neustreznega zagotavljanja zahtev in ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu, neustreznega nadzora nad izvajanjem teh zahtev in ukrepov ter tudi zaradi podcenjevanja sicer znanih nevarnosti in škodljivosti, kar je značilno za mlade ljudi.

Ključne besede: inšpekcijski nadzor, mladi delavci, nezgode pri delu, demografska situacija

ABSTRACT

According to the Slovenian labour legislation young workers belong to the age group from 15 to 17 years inclusive. Nevertheless attention has not been devoted only to this youngest age group but also to the group covering the age from 18 to 24 years especially when their first job is in question. From Slovenian statistics of young employees in the age group from 15 to 24 years inclusive (statistic age groups differ from the age groups defined by the Slovenian labour legislation) there are 3.326 workers employed in the age group from 15 to 19 years, i.e.: 0,4 % of all working force and 44.355 workers in the age group from 20 to 24 years i.e.: 5,7 % of all employed. Together it means ca 6,1 % of all working force in our country whilst the percentage in EU shows the figure ca 11 %. In the period 2004 to 2005 there was not any fatal accident at work reported among young workers. There were only three serious accidents at work reported among young workers in the age group from 20 to 24 years. Unfortunately a fatal accident of a young worker happened in October 2006 due to the fall from the height. The young worker was not employed on the bases of a regular employment contract but on the basis of a student's referral note from an authorised organisation.

Young workers may be endangered especially in the first working years, due to the lack of health and safety at work training at their working place, due to insufficient working experiences and knowledge, due to the unsuitable assurance of necessary requirements and measures for health and safety at work, due to improper surveillance over the necessary requirements and prescribed measures, and last but not least, due to the underestimating attitude towards otherwise known hazards, which is characteristic for young people.

Key words: labour inspectorate supervision, young workers, accidents at work, demographic situation

UVOD

Letošnji Evropski teden varnosti in zdravja pri delu je s kampanjo z naslovom »VAREN ZAČETEK« posvečen mladim delavcem in zagotavljanju varnega in zdravega začetka njihovega dela. Kampanja ni osredotočena le na spodbujanje in zagotavljanje učinkovitega zagotavljanja varnosti in zdravja na delovnem mestu, kar je predvsem obveznost in odgovornost delodajalca, ampak tudi na spodbujanje ozaveščenosti o tveganjih in njihovem preprečevanju. Slednja sta sestavni del izobraževanja na vseh ravneh, katerega namen je priprava mladih na prvi delovni dan in na kasnejše odgovornosti v zvezi z varnostjo in zdrav-

* Inšpektor – višji svetnik. Mag. Ružič je direktor inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu na inšpektoratu Republike Slovenije za delo, Paranova 33, Ljubljana

jem pri delu. To pomeni, da kampanja ni namenjena samo delodajalcem, ampak tudi šolam in fakultetam, mladinskim organizacijam, centrom za poklicno usposabljanje ter tudi organom oblasti s področja izobraževanja in dela. Zaželeno je bilo, da se vanjo vključijo tudi strokovne organizacije s področja varnosti in zdravja pri delu, sindikati in delavski zaupniki ter ustanove, ki zagotavljajo programe usposabljanj. V prispevku je uporabljena besedna zveza »mladi delavec« tudi za delavce iz starostne oz. starostnih skupin 18 do 24 let, četudi po definiciji naše zakonodaje to niso.

DEMOGRAFSKE RAZMERE

Slovenske demografske razmere in demografsko gibanje imata v razvoju prebivalstva značilnosti potranzicij-

skega obdobja, kar pomeni značilnosti nizke rodnosti oz. upadanje fertilitnosti. Generacije se ne obnavljajo, posebno problematično je, da se ne obnavlja dovolj osnova za obnavljanje generacij – ženska populacija v starostni skupini 18 do 48 let. Razvili smo stabilen depopulacijski model, kar pomeni, da število umrlih presega število živorojenih.

V državi je v najmlajši starostni skupini 15 do 19 let zaposlenih 3.326 delavcev oz. 0,4 % vseh zaposlenih, v starostni strukturi 20 do 24 let pa 44.355 oz. 5,7 % vseh zaposlenih (1) (tabela 1). Proces staranja delovne sile je sicer značilen za celotno področje držav članic EU. V letih 1995 do 2004 se je število delavcev v EU v starostni skupini 55 do 64 let povečalo za 16 %, medtem ko se je v enakem obdobju število delavcev v

starostni skupini 15 do 24 let povečalo za samo dva odstotka (2).

Bistvena razlika v demografski strukturi zaposlenih med našo državo in EU je, da pri nas delavci v starostni strukturi 15 do 24 let predstavljajo 6,1 % vse delovne sile, v EU pa 11 % (2). Demografska situacija oz. demografsko gibanje pri nas kot v drugih državah že pomembno (negativno) vpliva na starostno strukturo zaposlenih oz. na zelo hiter proces staranja delovne sile.

ZAKONODAJA

Varnost in zdravje mladih delavcev pri delu opredeljuje direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994. Tudi okvirna direktiva Sveta 89/391/EGS med drugim določa, da morajo biti še posebej občutljive in rizične skupine zavarovane pred nevarnostmi in škodljivostmi. Sem nedvomno spadajo tudi mladi delavci oz. tisti, ki se prvič vključijo v delovni proces, pa po definiciji v slovenski zakonodaji sicer ne sodijo med mlade delavce. Po tej definiciji (Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 79/2006)) je namreč »mladi delavec« tisti, ki je starejši od 15 in mlajši od 18 let ter zaposlen s pogodbo o zaposlitvi. Starostna skupina 18 do 24 let, ki je dejansko predmet obravnave v evropski kampanji VAREN ZAČE-TEK, torej po naši zakonodaji ne sodi v skupino mladih delavcev in zato tudi ni deležna posebne obravnave.

V naši državi se lahko kot posebej problematična s stališča varnosti in zdrav-

ja pri delu opredeli tista kategorija mladih delavcev, ki so sicer starejši od 18 let, so pa na delu pri delodajalcih na podlagi napotnic študentskih servisov. Ta skupina, ki sicer po naši zakonodaji s stališča varnosti in zdravja pri delu ni deležna nobene posebne pozornosti, je problematična predvsem zaradi naslednjih razlogov:

- pogosto se prvič vključuje v delovni proces,
- praviloma še nima ustrezne strokovne izobrazbe in delovnih izkušenj,
- usposobljenost za opravljanje dela je pogosto vprašljiva, saj gre (oz. naj bi šlo, četudi pogosto ni tako) le za začasna in kratkotrajna dela,
- pogosto je vprašljiva tudi zdravstvena sposobnost za opravljanje dela.

UGOTOVITVE INŠPEKTORATA RS ZA DELO

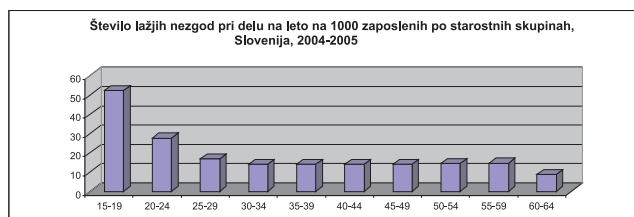
a) na področju nezgod pri delu

Kot je razvidno iz tabele 1 je bilo v letih 2004 do 2005 v starostni skupini 20 do 24 let na IRSD prijavljenih 2459 nezgod pri delu, ki so imele za posledico lažjo poškodbo mladega delavca in 46 težjih. Število poškodb delavcev v starostni skupini 15 do 19 let je občutno manjše, ker je manjše tudi število delavcev v tej starostni skupini. Poškodbe se dogajajo pretežno med moško populacijo, najbolj pogosto si poškodujejo prste na

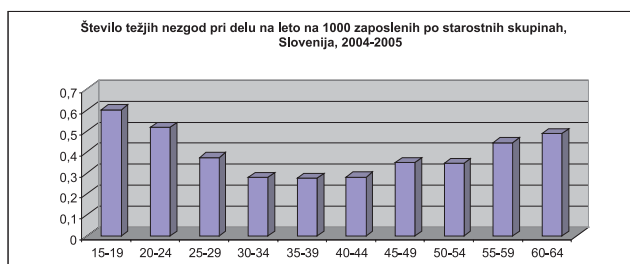
rokah. Nezgode se pretežno dogajajo v dejavnostih, ki zahtevajo ročno spretnost mladega delavca. Sledijo poškodbe prstov noge in kolena. Iz diagramov je razvidno, da sta ravni oz. koeficienta nezgod, ki kažeta število lažjih in število težjih nezgod pri delu na 1000 zaposlenih, najvišja prav med mladimi delavci (sliki 1 in 2).

b) na področju izobraževanja

Z določbo v 13. členu zakona o varnosti in zdravju pri delu se kot temeljno načelo v pravni ureditvi varnosti in zdravja pri delu *uzakonja obveznost*, da morata biti vzgoja in izobraževanje sestavni del vseh oblik splošnega in poklicnega izobraževanja na šolah vseh vrst in stopenj. S to določbo daje zakon pravno podlago za vključitev vzgoje in izobraževanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu v izobraževalne programe šol vseh vrst in stopenj, tako da imajo nosilci izobraževalnega sistema posebne obveznosti pri oblikovanju svojih programov. Opisano načelo izhaja iz ugotovitve, da je poznavanje temeljev varnosti in zdravja pri delu neločljivi sestavni del katerega koli usposabljanja za katero koli delo. Vendar ugotavljamo, da se to temeljno načelo še vedno ne uresničuje dovolj kvalitativno oz. v ustreznem obsegu. Posledica tega je, da mladi delavci oz. tisti, ki se prvič vključujejo v delovni proces, niso ustrezno poučeni oz. izobraženi s stališča varnosti in zdravja pri delu.



Slika 1. Nezgode pri delu, ki so imele za posledico lažjo poškodbo, na 1000 zaposlenih, po posameznih starostnih skupinah, Slovenija, 2004-2005 (Vir: IRSD)



Slika 2. Nezgode pri delu, ki so imele za posledico težjo poškodbo, na 1000 zaposlenih, po posameznih starostnih skupinah, Slovenija, 2004-2005 (Vir: IRSD)

Tabela 1. Aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah, Slovenija, 2005

Starostne skupine	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Število zaposlenih	3.326	44.355	105.768	116.725	123.701	124.873	118.457	95.160	35.897	5.131
Odstotek zaposlenih	0,4	5,7	13,6	15,1	15,9	16,1	15,3	12,3	4,6	0,6

(Vir: SURS)

Tabela 2. Število prijavljenih nezgod pri delu v obdobju 2004 – 2005

Starost	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Št. težjih poškodb	4	46	79	65	68	70	83	66	32	5
Št. lažjih poškodb	348	2459	3567	3308	3471	3554	3365	2749	1058	91

(Vir: SURS)

VKLJUČITEV INŠPEKTORATA V KAMPANJO »VAREN ZAČETEK«

Inšpektorat za delo se je vključil v evropsko kampanjo »VAREN ZAČETEK« z izvedbo akcije poostrelega nadzora nad zagotavljanjem nekaterih osnovnih obveznosti delodajalcev do zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu za mlade delavce v starostni skupini med 18 in 24 let, ki so bili v tem letu prvič vključeni v delovni proces. V nadzor so bili vključeni samo mladi delavci, ki so bili pri delodajalcih zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Tisti mladi, ki so bili zaposleni na drugih pravnih podlagah, npr. prek napotnic študentskega servisa, v nadzor niso bili vključeni.

V ta namen so bile za inšpektorje pripravljene strokovne podlage za izvedbo nadzora ter navodilo za pripravo poročila po opravljeni akciji. Kot osnovni vidik nadzora so inšpektorji preverili razmere po dvanajstih vprašanjih:

- Ali so bili mladi delavci ob sklenitvi delovnega razmerja usposobljeni za varno opravljanje dela?
- Ali je bil program usposabljanja mladih delavcev prilagojen dejstvu, da gre za dejansko prvo sklenitev delovnega razmerja nasploh ter tudi prilagojen posebnostim delovnega mesta?
- Ali je bil opravljen teoretični in praktični preizkus usposobljenosti za varno delo na delovnem mestu?
- Ali so mladi delavci seznanjeni o vrstah nevarnosti na delovnem mestu ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic?
- Ali je bil opravljen predhodni preventivni zdravstveni pregled mladih delavcev pred prvo zaposlitvijo?
- Ali je bil predhodni preventivni zdravstveni pregled mladih delavcev opravljen v ustreznem obsegu, ki ga je določil delodajalec na predlog pooblaščenega zdravnika medicine dela, usklajenem s priložo I pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev?
- Ali delodajalec zagotavlja izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme, s katero delajo mladi delavci?
- Ali je iz izdanih potrdil o periodičnih pregledih in preizkusih delovne opreme razvidno, da je delovna oprema pravilno nameščena in da deluje v skladu s predpisi?
- Ali delodajalec zagotavlja osebno varovalno opremo mladim delavcem, če je njena uporaba zahteva-

na kot ukrep zagotavljanja varnega in zdravega dela in to izhaja iz internih aktov delodajalca?

- Ali delodajalec zagotavlja uporabo osebne varovalne opreme mladim delavcem, če je njena uporaba zahtevana kot ukrep zagotavljanja varnega in zdravega dela in to izhaja iz internih aktov delodajalca?
- Ali je morebitna osebna varovalna oprema, ki jo mladi delavci uporabljajo, ustrezna?
- Ali ima delodajalec v oceni tveganja opredeljeno nevarnost in ukrepe v zvezi z nadzorom nad delom mladih delavcev?

Končno poročilo o opravljeni akciji, ki je potekala od 5. junija do 30. septembra letos, vsebuje ugotovitve in zaključke, ki jih navajamo v nadaljevanju.

Med akcijo so inšpektorji ugotavljali zaposlovanje mladih delavcev pri 538 subjektih nadzora. Med njimi je bilo 16,5 % oziroma 89 delodajalcev, ki so v zadnjem letu zaposlili delavce, stare od 18 do 24 let in je to bila njihova prva zaposlitev. Glede na to da so inšpektorji za pregled večkrat izbirali subjekte, kjer so na podlagi lastnih izkušenj pričakovali večjo verjetnost zaposlovanja mladih delavcev, ocenjujemo, da je dejanski delež podjetij, ki jih zaposlujejo, precej manjši od 16,5 odstotka.

Mladi delavci so bili ob sklenitvi delovnega razmerja usposobljeni za varno opravljanje dela v 87,2 % vseh zaposlitev, vendar je bil program usposabljanja mladih delavcev prilagojen dejstvu, da gre za dejansko prvo sklenitev delovnega razmerja nasploh ter tudi posebnostim delovnega mesta le v 45,3 % vseh primerov usposabljanja.

Teoretični in praktični preizkus usposobljenosti za varno delo na delovnem mestu je bil opravljen v 78 odstotkih. Mladi delavci so seznanjeni o vrstah nevarnosti na delovnem mestu ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic 94,2-odstotno. S podobnim deležem, 95,3 %, je bil opravljen predhodni preventivni zdravstveni pregled mladih delavcev pred prvo zaposlitvijo, vendar niso bili vsi pregledi opravljeni v ustreznem obsegu, kot jih je določil delodajalec na predlog pooblaščenega zdravnika medicine dela, usklajenem s priložo I pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. Pregledov, opravljenih v ustreznem obsegu, je bilo 89,5 odstotka.

Izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme, s katero

delajo mladi delavci, je zagotovljeno v 91,8 odstotka. Iz izdanih potrdil o periodičnih pregledih in preizkusih delovne opreme je razvidno, da je delovna oprema pravilno nameščena in da deluje v skladu s predpisi v 90,6 %.

Skoraj vsi pregledani delodajalci (97,5 %) zagotavljajo osebno varovalno opremo mladim delavcem, če je njena uporaba zahtevana kot ukrep zagotavljanja varnega in zdravega dela in to izhaja iz internih aktov delodajalca. V 98,6 odstotkih je uporabljena osebna varovalna oprema ustrezna.

Le 39,3 % delodajalcev, ki zaposlujejo mlade delavce ima v oceni tveganja opredeljeno nevarnost in ukrepe v zvezi z nadzorom nad delom mladih delavcev.

Ob nadzoru so bili v primerih kršitev za devnih predpisov delodajalcem izrečeni tudi ukrepi. V 46 odstotkih je bila delodajalcem, ki zaposlujejo mlade delavce, po pregledu izdana ureditvena odločba. V 3,4 odstotka jim je bila izdana odločba o prekršku. Izrečenih je bilo tudi 7 opominov, kar je 7,9 % vseh primerov.

ZAKLJUČEK

V splošnem lahko ocenimo, da so razmere, v katerih delajo delavci med prvo zaposlitvijo, dokaj dobre. V veliki večini so opravili predhodni zdravstveni pregled, bili so usposobljeni za varno delo in so tudi uporabljali ustrezno osebno varovalno opremo, kjer je bilo potrebno. Se pa še vedno le malo delodajalcev zaveda specifičnosti zaposlovanja mladih delavcev, še posebno pri prvi zaposlitvi, in jih zato povečini obravnavajo na enak način kot vse druge delavce. Le redki pa to kategorijo delavcev v Izjavi o varnosti in v procesu ocenjevanja tveganj posebej obravnavajo.

Opozoriti je treba tudi na dokaj nizek odstotek delodajalcev, ki sploh zaposlujejo mlade delavce iz obravnavanih starostnih skupin. Eden od razlogov, da je s pogodbo o zaposlitvi pri delodajalcih zaposlenih relativno malo delavcev iz obravnavanih starostnih skupin, je zagotovo tudi ta, da številni od njih delajo pri delodajalcih prek napotnic študentskih servisov. Po oceni je število izdanih napotnic na letni ravni okoli 34.000.

VIRI

1. Statistični urad Republike Slovenije, Letopis 2005.
2. Work and Health in the European Union. A Statistical portrait. European Commission. (citirano 14. avg. 2006), Dostopno na spletni strani: <http://epp.eurostat.ec.eu.int>

IZVEDBA OCENJEVANJA TVEGANJA PRI DELU MLADIH DELAVCEV

mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.

IZVLEČEK

Preden začnejo mladi delavci delati, je treba izvesti oceno tveganja za dela, ki jih bodo opravljali. V članku je opisana posebna oblika ocenjevanja tveganja, ki obsega splošno ocenjevanje za delo, ki ga bo mladi delavec opravljal (opredelitev delovnih postopkov, ki predstavljajo dodatna tveganja zanje, identifikacija del, ki niso dovoljena). Ocenjevanje naj bi se izvedlo tudi za vsakega mladega delavca posebej.

ABSTRACT

A risk assessment of activities that young persons will undertake must be carried out before their employment or period of work placement begins. A specifically designed risk assessment form is with this article.

The risk assessment includes a general risk assessment of tasks that young people will be carrying out (identifying work factors that present additional risk to young people, identify any tasks that they will not be permitted to carry out). The assessment should be carried out for each young person.

UVOD

Pri delu se poškoduje preveč mladih. V Evropi je pogostost poškodb pri delu med mladimi, ki so stari od 18 do 24 let, vsaj za polovico višja kot pri drugih starostnih skupinah. Mlade lahko prizadenejo tudi poklicne bolezni, ki se razvijajo počasi. Za statističnimi podatki se skrivajo resnične zgodbe mladih ljudi, ki bodo morali preostanek življenja preživeti s hudimi okvarami zdravja. Nekateri so za posledicami umrli, čeprav so imeli pred seboj še vse življenje¹. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je za leto 2006 organizirala kampanjo »Varen začetek« in pripravila vrsto publikacij, ki je na voljo tudi v elektronski obliki (<http://ew2006.osha.eu.int>). Med dogodki in dejavnostmi v okviru kampanje sta tudi tekmovanje za priznanje »Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu« in šolski natečaj za najboljši video posnetek. Z Evropskim tednom skušajo mladim zagotoviti varen začetek poklicne poti.

PREDPIŠI, KI VELJAJO NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU ZA MLADE DELAVCE

1. Direktiva 94/33/EC² o varovanju zdravja pri delu mladih delavcev določa, da delodajalec sprejme ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi varnost in zdravje mladih oseb, pri čemer še posebej upošteva specifična tveganja.

¹ Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu <http://ew2006.osha.eu.int/>

² Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work applies to workers under the age of 18

2. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/03).

DEFINICIJE

Tako direktiva kot pravilnik določata, da je:

- *mlada oseba* vsaka oseba pod 18. letom starosti, ki je v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi,
- *otrok* vsaka oseba pod 15. letom starosti ali oseba, ki je vključena v obvezno redno šolanje,
- *mladostnik* vsaka oseba, stara vsaj 15 let ter ne več kot 18 let in ni več vključena v obvezno redno šolanje.

SPLOŠNE DOLŽNOSTI DELODAJALCA

Delodajalec mora na podlagi **ocene tveganja** sprejeti potrebne ukrepe za varnost in zdravje otrok, mladostnikov in mladih oseb. Posebna pozornost mora biti namenjena:

- opremljanju in načrtovanju delovnega mesta;
- naravi, stopnji in trajanju izpostavljenosti fizikalnim, biološkim in kemičnim škodljivostim, psihološkim ter drugim obremenitvam,
- obliki, vrsti in uporabi delovne opreme, strojev, aparatov in naprav ter načinu, s katerim z njimi rokujejo,
- načrtovanju delovnih procesov in operacij ter organizaciji dela,
- stopnji izobraževanja, usposabljanja in inštrukcij pri mladih osebah.

Delodajalec mora mlade osebe obvestiti o možnih tveganjih in o vseh ukrepih za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu. Prav tako mora o tem deloda-

jalec obvestiti tudi otrokove zakonite zastopnike. Zagotoviti mora varnostne in preventivne ukrepe za zdravo in varno delo otrok in mladostnikov, ki je primerno njihovi starosti. Vključiti mora pooblaščenega zdravnika, strokovne delavce in druge strokovne službe.

Na delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja tveganje za varnost, telesno ali duševno zdravje ali za razvoj mladih oseb, mora delodajalec zagotoviti reden zdravstveni nadzor in predhodne ter obdobjne zdravstvene preglede mladih. Obdobni usmerjeni zdravstveni pregledi se opravijo v obdobju, ki je navedeno v oceni tveganja in ni daljše od enega leta.

Kadar mlada oseba izjemoma opravlja nočno delo³, mora delodajalec pred začetkom in tudi po prenehanju opravljanja tega dela zagotoviti ocenjevanje zdravja in sposobnosti mlade osebe, razen če je nočno delo izredne narave.

LAŽJE DELO

Lažje delo⁴, ki ga pod določenimi pogoji lahko opravlja otrok, ki je dopolnil 13 let, je delo, ki po svoji naravi ter glede na delovne razmere, v katerih se opravlja:

- ni škodljivo za varnost, zdravje in razvoj otroka ter
- ni tako, da bi negativno vplivalo na otrokovo prisotnost v šoli, na njegovo vključitev v programe poklicnega usmerjanja ali usposabljanja, ki ga je odobril pristojni organ ali na njegovo sposobnost, da pozitivno izkoristi prejeto izobrazbo.

³ Delo v skladu s 197. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02)

⁴ Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/03)

KORAKI OCENJEVANJA TVEGANJA

1. Zbiranje podatkov o (del.postopkih, del. mestu, delavcih, o poškodbah pri delu, predpisih itd .)

2. Identifikacija nevarnosti (kontrolni listi za nevarnosti)

3. Ocenitev tveganja (sprejemljivo, nesprejemljivo)

4. Odločitev o ukrepih za zmanjšanje tveganja

5. Zapisi – dokumentiranje ocenjevanja tveganja

- embalaranje: vlaganje, pakiranje, zavijanje majhnih izdelkov, merjenje (ne strojno), ročno zgibanje in spenjanje lepenke, lahko delo z lepili, ki niso škodljiva za zdravje;
- delo v skladišču in shrambi: sprejemanje, spravlanje in oddajanje lahkih izdelkov, merjenje in štetje;
- čiščenje: lahko delo (npr. čiščenje pisarn), lažje čiščenje notranjih prostorov;
- nega in kozmetika: pomožne aktivnosti v frizerskih salonih (ne smejo delati z nevarnimi snovmi);
- delo v pralnicah: lahko razvrščanje perila ali čiščenje (ne smejo delati z nevarnimi snovmi);
- fotografsko delo: okvirjanje ali zlaganje kopij.

PREPOVED IZPOSTAVLJENOSTI DEJAVNIKOM TVEGANJA IN PREPOVED OPRAVLJANJA DEL

• splošno o prepovedi izpostavljenosti mladih delavcev

Mlada oseba oziroma mladostnik ne sme biti izpostavljen naslednjim dejavnikom tveganja:

A) fizikalnim dejavnikom:

- ionizirajočemu sevanju,
- atmosferi z visokim pritiskom,
- hrupu, ki presega opozorilno mejno vrednost,
- vibracijam, ki presegajo opozorilno mejno vrednost.

B) biološkim dejavnikom:

- ki lahko povzročajo težje bolezni pri ljudeh in pomenijo resno tveganje

Kot lažje delo se ne šteje delo na proizvodnih linijah, kjer prihaja do enostranskih obremenitev in ponavljajočih se gibov, ki lahko povzročijo okvaro kosti in mišic ali neprimeren psihični napor.

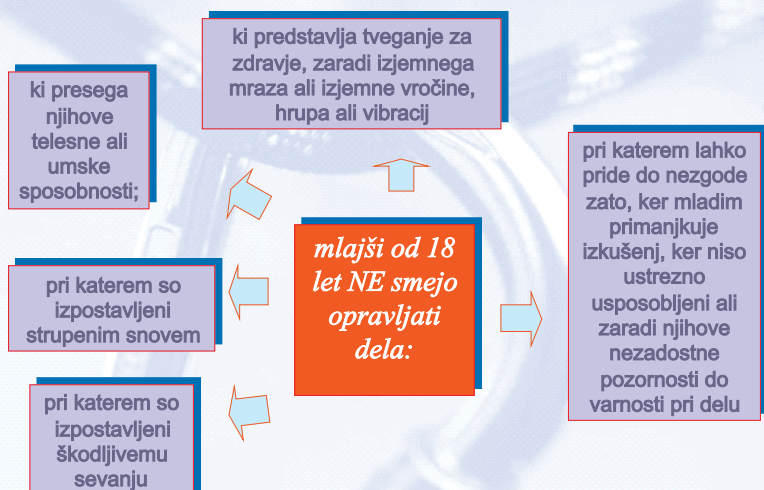
Za enostavne in nenevarne naloge, ki se kot usmeritev upoštevajo pri odobritvi dela otroka, ki je dopolnil starost 13 let, veljajo:

- delo v pisarnah: tipkanje in računanje s pomočjo kalkulatorja, posodabljanje zapisov, razvrščanje, urejanje in polnjenje zbirk, lažja kurirska dela, urejanje pošte, fotokopiranje;
- zaposlitev v trgovini: lahke naloge pomočnikov, urejanje izložb, etiketiranje s cenami;
- delo v restavracijah, kavarnah in podobnih lokalih: lahko delo, npr. pripravljanje in pospravljanje miz;
- delo v kmetijstvu, gozdarstvu in vrtnarstvu: lahko delo pri hranjenju živali, lahko ročno delo pri setvi in sajenju, odstranjevanje plevela s cvetličnih gred in majhnih nasadov, pobiranje sadja in jagod;
- raznašanje ali podobno delo: lahko kurirsko delo ali delo raznašalca;
- krojaštvo, šiviljstvo: osnovno ročno šivanje, vozlanje niti, enostavna strežba šivalnim strojem;
- delo na strojih: osnovno ročno sestavljanje, ročno sestavljanje majhnih delčkov (ne spajkanje, varjenje, preizkušanje ali delo na vklopljenih električnih napravah, niti lepljenje, če je lahko nevarno za zdravje);
- delo na električnih napravah: ročno sestavljanje majhnih delčkov (ne spajkanje, varjenje, preizkušanje

ali delo na vklopljenih električnih napravah, niti lepljenje, če je lahko nevarno za zdravje);

- predelava lesa: ročno sestavljanje majhnih sestavnih delov (ne smejo delati s trdimi lesi – bukev, hrast, ne smejo lepiti, če je lepilo nevarno za zdravje);
- barvanje: barvanje (ne pršenje barv) z barvami, ki niso škodljive za zdravje;
- tiskanje in podobne dejavnosti: razvrščanje, izbiranje itd. lahkih tiskarskih izdelkov, ročno zlaganje krtačnih odtisov ali kopij;
- steklarstvo, lončarstvo: ročno zlaganje izdelkov iz stekla, porcelana in lončarskih izdelkov;

SPLOŠNO O PREPOVEDI IZPOSTAVLJENOSTI MLADIH DELAVCEV



PREPOVEDI IZPOSTAVLJENOSTI MLADIH DELAVCEV

Prepoved izpostavljenosti dejavnikom tveganja in prepoved opravljanja del

FIZIKALNIM

ionizirajočemu sevanju, atmosferi z visokim pritiskom, hrupu in vibracijam, ki presegajo opozorilne mejne vrednosti

KEMIČNIM

a) anovnem in pripravkom, ki so razvrščeni kot zelo strupeni (Tx), strupeni (T), korozivni (C) ali eksplozivni (E) z oznako za opozarjanje na nevarnost:

- nevarnost zelo hudih trajnih okvar zdravja (R38)
 - lahko povzroči raka (R45)
 - lahko povzroči raka pri vdihavanju (R49)
 - lahko povzroči dedne genetske okvare (R46)
 - lahko škoduje plodnosti (R60)
 - lahko škoduje nerojenemu otroku (R61) ne glede na izmerjene vrednosti v zraku.
- b) azbestu

BIOLOŠKIM

ki lahko povzročajo težje bolezni 3. in 4. skupine priloga III pravilnika, Uradni list RS, št. 4/02

DELA

Na višini, področje visoke napetosti, kamnolomi, z nevarnimi ali strupenimi živalmi (npr. delo z bik, delo z eksperimentalnimi živalmi); ostanjanje, klanje živali; na železniških in drugih tirih, s traktorji ali drugimi mobilnimi priključki, mobilnimi napravami (npr. delo kot voznik ali upravitelj traktorja z vilom, nakladalno ali posluževalno enoto ali čalnim nakladalnikom s priključki, traktorjem z dvigalno napravo, voznika ali upravitelja vlečnice, porvalnika, gozdnega tovornjaka z napravo za nakladanje ali vilom, terenarskega dvokolenskega priključka na motorni pogon, prilagojenega za gradbene, zemeljska dela ali pri cestni gradnji

OCENJEVANJE TVEGANJA	IME DELODAJALCA	NASLOV	DATUM OCENJEVANJA
	Ocenjevalec(c)	Podjela	Datum in številka revizije
OPREDELITEV NEVARNOSTI	KDO JE LAHKO POŠKODOVAN	JE TVEGANJE OBLADLJIVO	POTREBNI VARNOSTNI UKREPI IN AKTIVNOSTI
(na primer: zdel, pešci, polje, stroji in druga delovna oprema, delo na višini, delov utesenjenih in zaprtih prostorih, električna oprema, tlačna oprema in sistemi pod tlakom, prah, nevarne snovi, hrup, vibracije, biološki dejavniki, transport, ročno premešanje bremen, naslajanje na delovnem mestu, visoke ali nizke temperature,)	(na primer: delavci v proizvodnji, pisarniški delavci, vzdrževalci, čistilci prostorov, poslovni partnerji (osebe), obiskovalci,)	(na primer: ali so minimalne zahteve iz predplov in standardov izpolnjene, ali se upoštevajo predpisane praktične smernice za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, itd. Ali je tveganje zmanjšano kolikor je praktično možno – ALARA)	(na primer: za odpravljanje in zmanjševanje tveganja, izolacije, varnostne razdalje, izvedba kolektivnih tehničnih ukrepov pred uporabo osebne varovalne opreme, itd.
	OPOMBA Posebej opredeliti: Mlade delavce, noseče in doječe delavce, invalide, delavce na usposabljanju, praktikante, študente,	OPOMBA Ali je zagotovljeno ustrezno usposabljanje, informiranje, poveljovanje, nadzor nad izvajanjem ukrepov, itd.	OPOMBA Dati prednost odpravi tistih tveganj zaradi katerih je posledično lahko poškodovanih več tistih tveganj zaradi katerih so taje poškodbe

za delavce ter za katere v večini primerov obstaja učinkovita preventiva ali zdravljenje (tretja skupina po pravilniku o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkimi dejavnikom pri delu, priloga III – Uradni list RS, št. 4/02);

C) kemičnim dejavnikom:

- a) snovem in pripravkom, ki so razvrščeni kot zelo strupeni (Tx), strupeni (T), korozivni (C) ali eksplozivni (E) z oznako za opozarjanje na nevarnost:
- nevarnost zelo hudih trajnih okvar zdravja (R39),
 - lahko povzroči raka (R45),
 - lahko povzroči raka pri vdihavanju (R49),
 - lahko povzročijo dedne genetske okvare (R46),

- lahko škoduje plodnosti (R60),
 - lahko škoduje nerojenemu otroku (R61),
- ne glede na izmerjene vrednosti v zraku.
- b) azbestu

PREPOVED OPRAVLJANJA DEL NA PODLAGI OCENE TVEGANJA

Mlada oseba oziroma mladostnik ne sme opravljati tudi drugih del, pri katerih iz ocene tveganja izhaja, da lahko škodljivo vplivajo na njegovo varnost, zdravje in razvoj.

Pri ocenjevanju tveganja mora delodajalec posebej upoštevati tudi naslednje dejavnike tveganja:

A) fizikalne dejavnike:

- neionizirno sevanje
- hrup pod opozorilno mejno vrednostjo
- vibracije pod opozorilno mejno vrednostjo
- ekstremna temperatura ali mraz.

B) biološke dejavnike:

- ki lahko povzročajo bolezni pri lju-

deh in lahko predstavljajo tveganje za delavce ter za katere v večini primerov obstaja učinkovita preventiva ali zdravljenje (2. skupina po pravilniku o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkimi dejavnikom pri delu, Priloga III – Uradni list RS, št.4/02)

C) kemične dejavnike:

- snovi in pripravki, razvrščeni kot zdravju škodljivi (Xn) z eno ali več naslednjih oznak za opozarjanje na nevarnost:
- vdihavanje lahko povzroči preobčutljivost (R42)
- stik s kožo lahko povzroči preobčutljivost (R43)
- možen rakotvorni učinek (R40)
- nevarnost hudih okvar zdravja pri dolgotrajnejši izpostavljenosti (R48)
- Snovi in pripravki, razvrščeni kot dražilni (Xi) in tisti z eno ali več naslednjih oznak za opozarjanje na nevarnost:
- zelo lahko vnetljivo (R12)
- vdihavanje lahko povzroči preobčutljivost (R42)

STRUKTURNA PREDSTAVITEV PRISTOPA K OCENJEVANJU TVEGANJA

Poglavje:

MLADI DELAVCI

POSTOPKI, AKTIVNOSTI, DEJAVNIKI

KAJ JE TVEGANJE

VARNOSTNI UKREPI KAKO SE IZOGNITI TVEGANJU

Dejavnik mladosti

Telesno in umsko niso primerni za opravljanje določenih nalog. nimajo dovolj izkušenj, težje prepoznajo tveganja kot starejši delavci in morda ne posvečajo dovolj pozornosti vprašanju varnosti in zdravja pri delu. Tudi če tveganj ne prepoznajo, se morda ne znajo dovolj dobro odzvati in ustrezno ukrepati.

Izvesti ustrezna usposabljanja nuditi ustrezne nasvete, informacije in nadzor ter ustrezna, vama delovna mesta.

OCENJEVANJE TVEGANJA		Datum in št. ocenjevanja	
Ime in naslov podjetja- delodajalca		Datum in št. revizije	
Delovno mesto- naziv		Ime in priimek (mladega) delavca- delavcov	
Identifikacija nevarnosti		potrebni ukrepi za zmanjšanje tveganja	
Uporabljene ukrepi		Ocena tveganja	

STRUKTURNA PREDSTAVITEV PRISTOPA K OCENJEVANJU TVEGANJA		
Poglavje: MLADI DELAVCI		
POSTOPKI, AKTIVNOST, DEJAVNIKI	KAJ JE TVEGANJE	VARNOSTNI UKREPI KAKO SE IZOGNITI TVEGANJU
Dejavnik delodajalca	Delodajalci se morda ne zavedajo dovolj posebne ranljivosti mladih na delovnem mestu, ki je posledica njihove nezrelosti, pomanjkanja izkušenj in nerazumevanja vprašanj, povezanih z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu. Mladim delavcem lahko naložijo delo, ki ni primerno zanje, ne posredujejo ustreznih navodil in jim ne zagotovijo usposabljanja ter nadzora.	Opredelitev nevarnosti in izdelavo ocene tveganja posebne ureditve, za mlade delavce, zagotavljanje ustrezne organizacije, vključno s posebnimi ureditvami nadzora in zagotavljanjem usposobljenosti nadzornikov oziroma mentorjev.

STRUKTURNA PREDSTAVITEV PRISTOPA OCENJEVANJA TVEGANJA		
Poglavje: MLADI DELAVCI		
POSTOPKI, AKTIVNOST, DEJAVNIKI	KAJ JE TVEGANJE	VARNOSTNI UKREPI KAKO SE IZOGNITI TVEGANJU
Premeščanje bremen Sklanjanje pod kotom > 45° (ali na kolenih) včasih dviganje predmetov s tal Dvignjene roke (roke nad rameni). Odlaganje ali jemanje na ali z visokih polc.	Sklonjena drža lahko povzroči poškodbe hrbtenice. Povečuje verjetnost, da spustimo breme. Klečanje na kolenih lahko povzroči poškodbe sklepov.	Zmanjšanje mase in velikosti bremen. Nabava prilagojenih pomagat: lahkih, enostavnih za prijetenje bremen. - Izbira embalaže ali zabojnikov, ki ne omogočajo preseganja priporočene nastrovjene mase. Izbira zabojnikov (embalaže) prilagojenih sistemu mehaniziranega premeščanja, ki lajšajo prijetenje in odlaganje kosev, da bi se izognili prekladanju.

- stik s kožo lahko povzroči preobčutljivost (R43)
- Svinec in njegove spojine.

USPOSABLJANJE MLADIH DELAVCEV

Delodajalec mora mlade delavce usposobiti za pravilno in varno uporabo delovne opreme s teoretičnim in praktičnim usposabljanjem ter seznanjanjem z nevarnostmi, ki se lahko pojavijo pri

uporabi takšne opreme. Ustna in pisna navodila delodajalca se nanašajo na pogoje, pod katerimi se delovna oprema varno uporablja, predvidene izredne okoliščine, ki lahko nastopijo pri uporabi delovne opreme in zaključke, dobljene na podlagi praktičnih izkušenj, pridobljenih pri uporabi delovne opreme.

Delodajalec mora pred začetkom dela mlade delavce opozoriti na nevarnosti, ki so lahko posledica delovanja druge

delovne opreme v njihovem neposrednem delovnem območju, ki je delavci neposredno ne uporabljajo. Zagotoviti mora ustna in, kjer je primerno, pisna navodila o delovni opremi, ki se uporablja pri delu. Navodila morajo biti delavcem lahko razumljiva. Za delavce, ki uporabljajo delovno opremo, ki je nevarna ali škodljiva za poškodbe ali zdravstvene okvare, mora zagotoviti posebno usposabljanje.

KONTROLNI LIST DELODAJALCA⁵ – MLADI DELAVCI

IME IN PRIIMEK DELAVCA

DATUM NASTOPA DELA

DELOVNO MESTO

DELODAJALEC (odgovorna oseba)

1.0	SPLOŠNE OPREDELITVE	OBRAZLOŽENO	OPOMBE
1.1	Prepoved specifičnih delovnih postopkov		
1.2	Prepoved uporabe specifične opreme		
1.3	Dela in druge aktivnosti samo pod nadzorom mentorja oz. druge pooblaščen osebe		
1.4	Prostori in območja, kjer je omejen dostop		

2.0	KUMUNICIRANJE- OBVEŠČANJE		
2.1	Običajno, redno obveščanje		
2.2	V primeru nastale težave (problema)		
2.3	Ime in vloga mentorja		
2.4	Ime strokovnega delavca za varnost pri delu		

⁵ Kot delodajalec ste posebej odgovorni za mladega delavca, ki dela pri vas. Vedno se morate zavedati njihove ranljivosti na delovnem mestu, ki je posledica njihove nezrelosti, pomanjkanja izkušenj in nerazumevanja vprašanj, povezanih z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu. Posebno pomembno je, da se takoj na začetku dela opravi razgovor, ki vsebuje sedem vprašanj.

3.0	OSEBNA VAROVALNA OPREMA - OVO		
3.1	Osebna varovalna oprema – pomembno za uporabo		
3.2	Oprema, ki je na voljo		

4.0	UKREPI POŽARNEGA VARSTVA IN EVAKUACIJE		
4.1	Mesta požarnih izhodov		
4.2	Mesta gasilnikov in mesta, kjer se razbijejo stekla		
4.3	Ime osebe, odgovorne za izvajanje ukrepov varstva pred požarom in mesto, kjer se nahaja		
4.4	Dejavnosti ob odkritju požara		
4.5	Informiranje delavca o preskusnih vajah		
4.6	Dejavnosti, ko se zasliši alarm		
4.7	Poudariti, da je blokiranje(založitev) požarnih vrat prekršek		

5.0	PRVA POMOČ IN OBVEŠČANJE O NEZGODAH		
5.1	Kako priti v stik z osebo, ki nudi prvo pomoč		
5.2	Kako poklicati rešilni avto		
5.3	Kako in komu poročati o nezgodi		
5.4	Drugi ukrepi prve pomoči		

6.0. VARNOST PRI DELU

6.1. Nevarnosti, varnostni ukrepi in opozorila (kjer je potrebno)

	Opredelitev nevarnosti pri delu	Dana navodila za varno delo	Izvedeno specifično usposabljanje
Nevarne snovi			
Elektrika			
Dviganje in premeščanje			
Stroji in druga delovna oprema			
Zaslonska oprema			
Vzdrževanje in čiščenje			
Notranji transport			
Drugo (opredelite)			

6.2. Poročanje (javljanje) o nevarnostih⁶

6.3. Specifične nevarnosti pri delu

7.0. USPOSABLJANJE

7.1. Zahtevano dodatno usposabljanje, ki ni v poglavju 6.0

Potrjujem, da je kontrolni list izpolnjen v celoti

Delavec..... Podpis.....

Odgovorna oseba delodajalca.....Podpis.....

Datum in kraj

⁶ Obveščati delodajalca pisno ali ustno prek mentorja o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti ali drugem pojavu, pomembnem za varnost in zdravje pri delu.

UVAJANJE MLADEGA DELAVCA – VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

KONTROLNI LIST DELODAJALCA⁷ – SPREMLJANJE PO DVEH TEDNIH

IME IN PRIIMEK DELAVCA

DATUM NASTOPA DELA

DELOVNO MESTO

DELODAJALEC (odgovorna oseba)

1.0	SPLOŠNE OPREDELITVE <i>Ali lahko mladi delavec opiše naslednje?</i>	DA	OPOMBE
1.1	Prepoved specifičnih delovnih postopkov		
1.2	Prepoved uporabe specifične opreme		
1.3	Dela in druge aktivnosti samo pod nadzorom mentorja oz. druge pooblaščen osebe		
1.4	Prostori in območja, kjer je omejen dostop		

2.0	KUMUNICIRANJE- OBVEŠČANJE		
2.1	Običajno, redno obveščanje (določeno)		
2.2	Ali je prišlo do težav		
2.3	Ime in vloga mentorja, ali je bila komunikacija med mladim delavcem in mentorjem ustrezna		
2.4	Ali so še kakšni razlogi, ki zahtevajo pogovor		

3.0	OSEBNA VAROVALNA OPREMA - OVO		
3.1	Ali se mladi delavec zavede pomembnosti uporabe osebne varovalne opreme		
3.2	Ali je mladi delavec dobil v uporabo OVO in ali jo uporablja		
3.3	Ali lahko mladi delavec opiše OVO, ki mu je na voljo		

4.0	UKREPI POŽARNEGA VARSTVA IN EVAKUACIJE <i>Ali lahko mladi delavec pokaže, kaj ve o:</i>		
4.1	mestih požarnih izhodov		
4.2	mestih gasilnikov in mestih, kjer se razbijejo stekla		
4.3	O osebi, odgovorni za izvajanje ukrepov varstva pred požarom		
4.4	Dejavnostih ob odkritju požara		
4.5	Preskusnih vajah		
4.6	Dejavnostih, ko se zasliši alarm		

5.0	PRVA POMOČ IN OBVEŠČANJE O NEZGODAH <i>Ali lahko mladi delavec pokaže, kaj ve o:</i>		
5.1	Kako priti v stik z osebo, ki nudi prvo pomoč		
5.2	Kako poklicati rešilni avto		
5.3	Kako in komu poročati o nezgodi		
5.4	Drugih ukrepov prve pomoči		

⁷ Kot delodajalec ste posebej odgovorni za mladega delavca, ki dela pri vas. Vedno se morate zavedati njihove ranljivosti na delovnem mestu, ki je posledica nezrelosti, pomanjkanja izkušenj in nerazumevanja vprašanj, povezanih z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu. Posebno pomembno je, da se po dveh tednih dela opravi test, sestavljen iz sedmih vprašanj.

6.0. VARNOST PRI DELU

6.1. Nevarnosti in varnostni ukrepi in opozorila (kjer je potrebno)

	Opredelitev nevarnosti pri delu	Dana navodila za varno delo	Izvedeno specifično usposabljanje
Nevarne snovi			
Elektrika			
Dviganje in premeščanje			
Stroji in druga delovna oprema			
Zaslonska oprema			
Vzdrževanje in čiščenje			
Interni transport			
Drugo(opredelite)			

6.2. Poročanje (javljanje) o nevarnostih

Ali lahko mladi delavec opiše, kako mora obveščati delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti ali o drugem pojavu, pomembnem za varnost in zdravje pri delu?

6.3. Ali lahko mladi delavec opiše specifične nevarnosti pri delu?

7.0. USPOSABLJANJE

7.1. Zahtevano dodatno usposabljanje, ki ni v poglavju 6.0

Ali lahko mladi delavec opiše usposabljanje?

Potrjujem, da je kontrolni list izpolnjen v celoti

Delavec..... Podpis.....

Odgovorna oseba delodajalca.....Podpis.....

Datum in kraj

VIRI

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu Evropski teden varnosti in zdravja pri delu 2006 »Varen začetek« <http://ew2006.osha.eu.int>
Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young peo-

ple at work applies to workers under the age of 18
Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/03).
Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02)

Young people at work - A guide for employers. 1997 HSE Books ISBN 0 7176 1285
Impact Evaluation of Five Steps to Risk Assessment, Neathey F, Sinclair A, Rick J, Ballard J, Hunt W, Denvir A. HSE Research

PRVI KORAKI V SVET VARNEGA IN ZDRAVEGA DELA

Anton Grebenšek*

IZVLEČEK

Ko iščejo delo, imajo mladi največje težave pri predstavljanju svojega znanja in interesov. Delodajalci že vnaprej sodijo o njihovih sposobnostih, te sodbe pa so neutemeljene, saj so njihova merila ozka. Mladi iskalec zaposlitve doživlja zavrnitve in vedno manj upanja, da bo delo uspel dobiti. Razvoj večine družb temelji na dolgoročni kadrovske politiki, ki nujno vključuje sistematično uvajanje mladih ljudi in omogočanje tem ljudem, da si znanje dopolnjujejo in izpopolnjujejo ter ga kritično preizkušajo v delovnem procesu. Nenačrtovano kadrovanje ter površen pristop k mladim iskalcem zaposlitve mnogokrat škodijo obema. Družba stagnira, mladi delavec pa postaja vedno bolj skeptičen, nezaupljiv, brezvoljen. In če že dobi zaposlitev, je največkrat že prepozno, njegov razvoj je prekinjen, delovna vnaema se z leti zmanjšuje in vedno bolj se bliža invalidnosti.

ABSTRACT

The biggest problems of the young employment seekers is the presentation of their knowledge and interests. Employers usually pass the judgement of their abilities in advance, and these judgements are unfounded, because of the narrow criteria used for these judgements. A young employment seeker gets lots of refusals, and gradually loses hope of getting an employment. Development of society is based on a long-term employment policy, which includes systematic introduction of young people, enabling them to acquire and supplement their knowledge, and critically evaluate it in the working process. Lack of employment planning and superficial approach to young employment seekers usually brings disadvantages to both parties. Society is brought to a standstill, young workers become increasingly sceptical. If they finally find an employment, it is usually too late, their development is interrupted, their eagerness decreases with years in such a way as to approach invalidity.

1. Prva srečanja med mladim iskalcem zaposlitve in delodajalcem

Varno in zdravo opravljanje dela je temeljna sestavina delovnih zmožnosti (kompetenc) vsakega, ki vstopa v delovni proces. Delovne zmožnosti so zapletena celota znanj, spretnosti, navad, sposobnosti in veščin, ki si jih pridobimo na različne načine, v različnih delovnih okoljih in situacijah. *Ena od veščin je delo opravljati varno in zdravo!*

Kako do te veščine?

Odgovor je preprost: z nenehnim učenjem vedno in povsod, pot do veščine pa malo bolj zapletena. Začne se s prvim korakom v svet dela. Za tak korak je potrebna:

- ustrezna informiranost,
- zadostna ozaveščenost,
- minimalne spretnosti, navade in sposobnosti ter vrsti in zahtevam dela ustrezne veščine,
- oblikovan čut za zavestno in odgovorno vedenje pri delu,
- primerna motiviranost.

Vsega tega nekdo, ki je na začetku delovne poti, še nima. Že res, da si človek do trenutka, ko začne svojo poklicno pot, razvije in pridobi nekatere od omejenih lastnosti, vendar pa so raven, obseg in kakovost teh najverjetneje še pomanjkljivi, gotovo pa ne povsem

zadostni. Zato je *prva delodajalčeva naloga*, da poskuša najprej ugotoviti, kolikšne so in jih primerjati s tistimi, ki jih zahtevajo delovne naloge, na ktere bo mladega delavca, ki še nima dovolj izkušenj, razporedil. Pri mladem delavcu, ki začne svojo poklicno pot, je torej že prvi korak odvisen od uspešne vzpostavitve odnosa med delodajalcem in njim samim.

Kako začeti poklicno pot?

Znano je, da je *vzpostavitev dobrih odnosov med delodajalcem in delavcem* odvisna od prvega srečanja, ki se začne s pogovorom. Vanj stranki vstopata vsaka s svojimi pričakovanji in položajem. Nedvomno je v prednosti delodajalec, ki se mora tega zavedati, zato mora v pogovor vstopati dobro pripravljen in ga usmerjati po načelih humanega odnosa v delovnem razmerju. Tu je dostikrat prava ovira mladem človeku, ki išče in si želi delo, zaposlitev in poklicno priložnost, pa tudi delodajalcu, ki še ne more oceniti, ali si oseba, ki delo išče, to tudi res želi dobiti, ali pa prihaja iz povsem drugačnih nagibov. Zato v prvem pogovoru lahko oba pridobita ali izgubita. Tudi delodajalec se mora zavedati, da je vedno težje izbrati mladega delavca, posebno če svojo poklicno pot šele začne. Delodajalec, ki ve, kaj hoče, priložnostnih delavcev ne bo izbiral med mladimi začetniki. Za to je več razlogov. Delodajalec, ki vidi vsaj »ped pred nosom«, bo v razvojno vizijo svojega po-

slovanja vključeval mlade z določenim razvojnim namenom. Tem namenjam ta zapis. Poskušal se bom vživeti v vlogo *mentorja* začetniku, ki se podaja na poklicno pot, in *inštruktorja*, ki svojemu delodajalcu pomaga zagotavljati čim ustreznejše usposobljene delavce. Izhajal bom iz dejstva, da je poškodb pri delu največ med delavci, starimi do 35 let, da so te poškodbe lažje, največkrat pa so poškodovane roke in noge. Poškodbe imajo dve plati:

- a) delodajalcu prinašajo znatno škodo in zelo motijo organizacijo dela in delovno učinkovitost,
- b) mladem delavcu povzročajo neveselosti, ki jih zaradi nepomembnosti zanemarja, ne zavedajoč se, da močno ovirajo njegov pozitiven odnos do dolžnosti in dela; to pa odpira vrata nekaterim neželenim navadam in malomarnosti, ki pozneje udarijo na dan v zelo hudih oblikah.

Veliko je razlogov, da se delodajalec pripravi na uvodne razgovore z mladim delavcem, ki se pojavi na njegovih vratih, z željo da si zagotovi svojo pot v svet dela. Namerno govorim o več



Vir: Almanah Velenje 1996

* Gospod Grebenšek je učitelj PTP-6, njegova specialnost je ergo-didaktika. Do leta 1998 je bil zunanji sodelavec zavoda RS za šolstvo in šport na področju organizacije in izvajanja praktičnega pouka in usposabljanja za delo.



Jvr: Almanah Velenje 2003

razgovorih. Ni mogoče pričakovati, da bo še tako dober strokovnjak uspešno opravil uvodni pogovor brez škodljivih posledic. V nekajminutnem pogovoru naredi škodo bodisi delodajalcu bodisi bodočemu delavcu, ne glede na to, ali bo sprejet na delo ali odklonjen. Mladi delavec, ki se poteguje za delo, je v takem položaju v drugačnem čustvenem razpoloženju kot strokovnjak, ki vodi pogovor. Iskalcu zaposlitve pogovor povzroča dovolj močno notranjo napetost, da lahko pride tudi do močnejše frustracije. V takem stanju človek dostikrat ne more pokazati vsega, kar bi rad. Delodajalec pa si prav zaradi tega ne bo mogel ustvariti prave slike o kandidatu za delo. Zato menim, da mora strokovnjak z mladim delavcem pripraviti več pogovorov.

Prvi, uvodni, naj bo motivacijski, na primer predstavitev značilnosti dela in možnosti, ki jih kandidat ima glede na izobrazbo. Gre za vsebinsko razsežnost in opremljenost dela in ne za obveznosti delavca na njegovem, morebiti prvem delovnem mestu. Kandidat bo bolj sproščen in če ga delo resnično zanima, bo na predstavitev bolj pozoren. V takem razpoloženju bo razumel tudi potrebo po zahtevanih obveznostih, ki ne sodijo v »disciplinski arsenal« vodstvenih v podjetju oziroma ustanovi, ampak so preprosto sestavni del delovnega procesa oziroma njegovega dela. V tako pripravljem pogovoru kandidat dobi osnovo za razmislek in bo v naslednjem bolj sproščen, ko bo moral podrobneje predstaviti sebe in svoje zmožnosti za ponujeno mu delo. Prvi pogovor naj izzveni **motivacijsko**.

V drugem pogovoru, ki ga delodajalec pripravi v krajšem časovnem presledku, naj strokovnjak spozna poklicne zmožnosti (kompetence), ki jih od kandidata zahteva novo delo. Teh iskalec zaposlitve ne predstavlja le s svojo izobrazbo in morebitnimi delovnimi izkušnjami. Pri večini so poklicne zmožnosti mnogo širše, kot jih izkazujejo spričevala in opisi dela, ki ga je kandidat opravljal do zdaj. Pridobil jih je v preteklosti in v drugačnih delovnih situaci-

jah, čeprav to ne pomeni, da niso pomembne. V pogovoru naj strokovnjak ugotovi, katere delovne zmožnosti so podobne ponujenemu delu, po njih pa naj sprašuje na način, ki ne omalovažuje kandidatovih še drugih, ki za novo delo sicer niso potrebne. Dobrodošlo bo zanimanje za širši obseg kandidatovih zmožnosti, ki jih z uradnimi dokumenti in podatki ne izkazuje oziroma si jih je pridobil na druge načine, v drugih življenjskih situacijah in na drugih področjih svojega zanimanja (šport, ljubiteljske dejavnosti, samoizobraževanje, potovanja in drugo). Pogovor naj da sliko kandidatovih zmožnosti, ki jih strokovnjak pri delodajalcu primerja z zahtevami dela. Na ta način zbere podatke za pripravo načrta uvajanja kandidata v delo. Drugi pogovor lahko imenujemo tudi **diagnostični**.

Uradni odnos med iskalcem zaposlitve in delodajalcem naj se začne v tretjem pogovoru. Ta je **informativni**. Delodajalec sporoči kandidatu svojo odločitev. Če ga je odklonil, mu mora to sporočiti na čim bolj neboleč način. V prvem in drugem pogovoru si je lahko pridobil dovolj podatkov, da to lahko stori. Zavedati se mora, da »trg delovne sile« ni v lasti nobenega delodajalca, zato se pri že tako prizadeti osebi, ki delo išče, z vsako negativno izkušnjo povečuje frustracija in poslabšuje njegova »konkurenčna sposobnost«. Morda pa odklonjeni ustreza drugemu delodajalcu. Če bo pri vsakem naslednjem delodajalcu neobzirno odklonjen, se njegove zmožnosti zmanjšujejo.

Če pa smo se odločili, da s kandidatom uredimo delovni odnos (ni pomembno, v kakšni obliki), moramo na podlagi zbranih podatkov pripraviti načrt uvajanja v delo. V pogovoru je treba izmenjati vsa dokazila in druge uradne podlage za ureditev odnosa. Kandidat lahko poleg tega predstavi še svojo osebno mapo dokazil (portfelj) o svojih poklicnih zmožnostih. Še zlasti je pomemben dobro pripravljen **načrt uvajanja delavca v delovni proces**.

2. Načrt usposabljanja mladega delavca

Načrt uvajanja delavca v delovni proces in prilagajanja na delovno mesto (v nadaljevanju uvajanje v delo) je individualni, redko skupinski pristop. Gre

zlasti za dopolnjevanje poklicnih zmožnosti posamezne osebe, ki s tem vstopa ne le v delovni, ampak predvsem v proces praktičnega usposabljanja za delo. Gre za konkretno osebo, s konkretnimi poklicnimi zmožnostmi, na konkretnem delovnem mestu. Načrt naj opredeljuje tisto vsebino, ki jo je delavcu treba »dodati«, da bodo poklicne zmožnosti ustrezale zahtevam delovnega mesta. *Uvajanje in prilagajanje je most med poklicnimi zmožnostmi delavca in zahtevami dela*. Most ima dve plasti, nosilno – osnovno, to so že oblikovane poklicne zmožnosti, in vrhno, izvedbeno, ki predstavlja specifične poklicne zmožnosti za določen delovni proces. *Delovni proces ločimo od delovnega mesta* po tem, da gre pri prvem za delovne naloge, pri drugem pa za delovni prostor, delovno opremo in delovna sredstva. Delovne naloge so glede dolžnosti vezane na delavca, delovno mesto pa na delodajalca. Torej je ustrezna poklicna zmožnost in njen razvoj odgovornost delavca, pogoje za razširjanje, izpopolnjevanje in poglobljanje za potrebe dela pa zagotavlja delodajalec.

Vsa normativna ureditev področja varnosti in zdravja pri delu je skrb delodajalca. Zato je pri sprejemanju novih delavcev in usposabljanju s področja varnosti in zdravja že zaposlenih usmerjen v področje zakonodaje, predpisov, navodil. Ti pa od njega zahtevajo, da jih tudi v resnici izvaja. Eno pomembnih, vendar zanemarljivih področij je uvajanje delavca v delo. To je naloga, ki nenehno traja, po svojih značilnostih izvedbe pa ni več normativna, ampak izobraževalna. O sami nalogi nekaj besed v nadaljevanju.

Pristop k uvajanju delavcev (zaposlenih in novih) v delovni proces in k njihovem prilagajanju delovnemu mestu je odvisen od številnih dejavnikov, tako tistih, ki jih določa normativna ureditev, kot tistih, ki izhajajo iz delavca. V primeru uvajanja in prilagajanja mladih delavcev izhajam iz določila novega zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki določa praktično usposabljanje z delom kot del poklicnega izobraževanja. Menim, da pomeni uvajanje v delo nadaljevanje praktičnega usposabljanja z delom. Taka opredelitev ni všečna današnjim razmeram v zaposlovanju, treba pa bo

Delovno mesto	Delovna naloga	Strokovno znanje	Poklicne zmožnosti (kompetence)
1	2	3	4

slej ko prej poiskati rešitev, da bodo prekinitve med izobraževanjem in delom čim krajše oziroma da bo mogoče prekinitve premostiti na druge, mladim prijaznejše načine. Zagotovo bo to sistem vseživljenjskega učenja, ko bo to mogoče.

Okvirne vsebine uvajanja mladih delavcev določamo na podlagi zahtev delovnega procesa in spoznanih (tudi predvidenih) poklicnih zmožnosti osebe, ki jo zaposluje. To prikažemo v tabeli spodaj.

V prvi stolpec vpišemo podatke, ki določajo delovno mesto, kjer bo zaposlena oseba opravljala delovne naloge. Podatki so podlaga za izbor strokovnih znanj, potrebnih za opravljanje dela. V drugem stolpcu je kratek opis nalog oziroma oznaka opisa nalog, če so te že opredeljene. Tudi iz tega izluščimo le podatke, iz katerih so vidne poklicne zmožnosti. Tehniko za ugotavljanje znanja, ki izhaja iz potreb in zahtev dela, sem že opisal v reviji (Greibenšek, 2002, 2003). Poleg teh so pomembni še ugotovitve, pridobljene s pogovorom z mladim delavcem, statistični podatki o poškodbah mladih, poklicna izobrazba, ljubiteljske dejavnosti in drugo. Če so ti osnova za vsebinski del uvajanja vseh delavcev, je v uvajanje mladih v delo potrebno vgraditi še psihološko, sociološko in andragoško razsežnost ter jih spremljati in nadgrajevati. Te so zlasti:

- učni stil osebe, ki jo uvajamo v delo oziroma pripravljamo za določen poklic, učne sposobnosti in navade; motiviranost, vedoželjnost in drugo;
- sposobnost oblikovanja in izražanja stališč, sodelovanje v diskusiji, delo v skupini, delo v timu, kadar gre za skupine več strok, komunikacijske spretnosti in drugo;
- sodelovanje v vzgojno-izobraževalni komunikaciji, pripravljane zapiski, samoizobraževanje in drugo.

3. Sestavljenost načrta uvajanja v delo

Ko se delodajalec odloča za sprejem mladega delavca, mu mora biti jasno, da lahko z njim kratkoročno pridobi več, kot bodo stroški njegovega dela,

dolgoročno pa s to težnjo izgublja. Zato je smotno, da ima vsak delodajalec svojo strategijo uvajanja mladih delavcev, ki bo usmerjena v dolgoročne cilje. Če jo uspe uskladiti s strategijo razvoja svoje dejavnosti, je sinergijski učinek uvajanja in načrtnega razporejanja mladega delavca na posamezna delovna mesta oziroma odrejanje delovnih nalog mnogo večji kot so stroški kvalitetne priprave in izvedbe uvajanja.

Načrt uvajanja mladega delavca je podoben individualnemu izobraževalnemu projektu, ki ga skupno sestavita delodajalec in novo zaposleni mladi delavec. V njem naj bo zapisano:

- pregled delovnih nalog, za katere je bil delavec sprejet v delovni odnos,
- pregled delovnih mest, kjer se te naloge izvajajo (iz izjave o varnosti in zdravju pri delu),
- pričakovane poklicne zmožnosti (kompetence za varno in zdravo opravljanje dela in nenehno izpopolnjevanje),
- rezultate oziroma ocene preverjanja delavčevega znanja in usposobljenosti za varno in zdravo delo pred vstopom na delo,
- razporeditveni načrt na izbrana delovna mesta, kjer bo uvajanje potekalo,
- izbor ključnih delovnih nalog, ki jih bo delavec opravljal pod vodstvom mentorja za varno in zdravo delo.
- kazalniki in merila za vrednotenje doseženih novih zmožnosti.

Načrt uvajanja mladih delavcev pripravljamo postopno, za delavce, ki s svojim prizadevanjem pokažejo pripravljenost za učenje in napredovanje pri delodajalcu in dosejajo nadpovprečne rezultate pri rednem delu.

Delavca povabimo k pripravi načrta uvajanja v delo in osebnega napredovanja z nalogo, da si hkrati oblikuje svoj osebni projekt usposabljanja in izpopolnjevanja v obliki učne zbirne mape – portfelja. V njej ureja svoj učni program, zapisuje doseženo in načrtuje svoj interes po napredovanju. Pri občasnem preverjanju in vrednotenju dosežkov usposabljanja, ki jih opravi

delodajalec in delojemalec, ocenjujeta tudi doseganje načrta uvajanja v delo in ga po potrebi dopolnjujeta.

4. Zaključek

Predlagani pristop presega sedanj način sicer manj uspešnega uvajanja mladih delavcev v svet varnega dela. To lahko razberemo iz statistike, ki ugotavlja največje število manjših poškodb prav v razredu mladih do 35 let. Gre za poškodbe prstov rok, nog, zlomov udov, ureznin, padcev z odra in podobno. Na podlagi teh podatkov lahko sklepamo, da gre za premalo izurjene delavce, da nimajo privzgojenega čuta odgovornosti za varno in zdravo delo, da z »glavo niso pri stvari« - pri opravljanju delovnih nalog. Zamisel o drugačnem pristopu k uvajanju mladih delavcev, pri katerem bo andragoška razsežnost vzgoje in izobraževanja za varno in zdravo delo bolj izstopala, se bo »prijela« le, če bodo posamezna združenja delodajalcev svoje delavce spodbujala k vseživljenjskemu učenju in izpopolnjevanju, mladim pa mora izobraževalni sistem razviti čut odgovornosti za lastno urejanje svoje poklicne kariere in razvoja poklicnih zmožnosti.

Viri

- Greibenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2001, št. 5
- Greibenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2002, št. 1
- Greibenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2002, št. 02, 03, 05
- Greibenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2003, št. 03, 06
- Greibenšek, A.: Delovni proces kot osnova za izbiro metod in tehnik internega izobraževanja, Andragoška spoznanja, 2001, št. 4
- Greibenšek, A.: Pedagoško – andragoško usposabljanje, CTU 1999
- ZVD Delo in varnost, letniki 2003, 2004, 2005
- ZVD Prispevki s spletne strani

VARNOST MLADIH DELAVCEV

Saša Žebovec, univ. dipl. inž.



V sklopu Evropskega tedna 2006 – »Varen začetek« je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu iz Bilbao izdala več informativnih letakov o mladih delavcih. V prispevku smo jih vsebinsko združili in jih predstavljamo kot uvod v temo meseca.

IZVLEČEK

Mladi delavci so še posebej ogroženi zaradi pomanjkanja izkušenj, usposobljenosti in ozaveščenosti. Potrebujemo koristne nasvete, informacije in nadzor ter primerna, varna in zdravju neškodljiva delovna mesta. Za mlajše od 18 let, vključno s tistimi, ki so na poklicnem usposabljanju in delovni praksi, ter tistimi, ki med šolanjem ali študijem opravljajo priložnostna dela, veljajo posebni predpisi, ki se nanašajo na omejitve njihove izpostavljenosti nevarnostim in na delovni čas (1).

ABSTRACT

Young workers are especially vulnerable due to the lack of experience, qualification, and awareness. They need useful advice, information, and supervision, and suitable, safe and healthy work positions. For the younger than 18 years, including the trainees, and those working part time during schooling, special regulations are in force, limiting their exposure to the dangers, and the work time.

ZAKAJ SE VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRIPISUJE TAK POMEN?

Po evropskih statističnih podatkih je pogostost poškodb pri delu med delavci, ki so stari med 18 in 24 let, za polovico višja kot pri drugih starostnih skupinah. Vsako leto na tisoče mladih v Evropi trpi zaradi bolezni ali poškodb pri delu. Nekateri tragično izgubijo življenje. Nekateri ne preživijo niti prvega dne na delovnem mestu. Poklicne bolezni in bolezenska stanja, kot so rak, težave s hrbtenico ali okvara sluha, se razvijajo postopno. Večino tragedij bi lahko preprečili.

Kot mlada oseba, ki začne svojo poklicno pot, ste morda bolj ogroženi in ne smete opravljati dela, ki presega vaše telesne ali umske sposobnosti. Če ste mlajši od 18 let, vas zakon ščiti pred opravljanjem nekaterih nevarnih del.

Poleg tega vam, kot novincu pri delu in na delovnem mestu, manjka izkušenj, povezanih z delom, manjka vam ozaveščenosti o tveganjih za varnost in zdravje, ki vas morda čakajo na delovnem mestu, ter znanja o tem, kaj bi moral v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu storiti delodajalec in kaj vi. Sposobnost prepoznavanja možnih nevarnosti in opravljanje dela na varen način zahteva zdravo pamet pa tudi pozorno opazovanje, usposabljanje in izkušnje. Imate pravico izraziti dvome o stvareh, ki se vam zdijo nevarne, vendar se morda ne boste počutili dovolj samozavestni, da bi o tem spregovorili, morda pa boste stanje sprejeli takšno

kot je, ker boste svojemu delodajalcu ali sodelavcem želeli dokazati, da ste prizadeven delavec in da ne poznate strahu (2).

POSEBNO VARSTVO MLAJŠIH OD 18 LET

Mladi ljudje lahko začnejo delati, ko je izdelana *ocena tveganja*, ki zajema: opis delovnega mesta, fizikalne, biološke in kemične dejavnike, delovno opremo in njeno uporabo, delovne procese, postopke in organizacijo dela ter usposabljanje in navodila.

Praviloma osebe, ki še niso dopolnile 18 let, NE smejo opravljati dela:

- o ki presega njihove telesne ali umske sposobnosti,
- o pri katerem so izpostavljene strupenim ali rakotvornim snovem,
- o pri katerem so izpostavljene škodljivemu sevanju,
- o pri katerem so izpostavljene izjemnemu mrazu ali izjemni vročini, hrupu ali vibracijam,
- o ki vključuje tveganja, ki jih verjetno ne bodo prepoznale ali se jim izognile zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposabljanja oziroma zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti.

Mlajši od 18 let, vendar starejši od minimalne starosti, pri kateri lahko že zaključijo obvezno redno šolanje, lahko opravljajo naštetih dela v posebnih okoliščinah, kadar:

- o je opravljanje takega dela nujno za njihovo poklicno usposabljanje,
- o se tako delo izvaja pod nadzorom pristojne osebe,

- o so tveganja zmanjšana na najnižjo mogočo raven.

Kadar kljub vsem potrebnim ukrepom in prizadevanjem obstaja veliko tveganje, mladim delavcem dela ne smemo dovoliti.

Za mlade delavce veljajo omejitve delovnega časa. Prav tako imajo pravico do daljšega odmora od drugih delavcev, ponoči pa praviloma ne smejo delati (3).

NASVETI ZA STARŠE

Čeprav je večina nezgod na delovnem mestu mogoče preprečiti, so mladi vendarle izpostavljeni nevarnosti nezgod, celo smrtni nevarnosti, dogajajo se tudi nezgode pri delu s smrtnim izidom. Zaradi dela je lahko ogroženo tudi zdravje mladega človeka v prihodnosti. Na primer, če so na delovnem mestu izpostavljeni snovem, ki povzročajo alergije, močnemu hrupu ali če morajo delati v težavnih ali prisiljenih držah. Pomembnosti preventivnega ravnanja in usposabljanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu torej ne gre podcenjevati (4).

Tu je nekaj namigov, kako lahko pomagate svojim otrokom:

- o Pogovarjajte se z otroki o njihovem počitniškem delu, honorarnem delu ali o izbiri delovnega mesta za usposabljanje.
- o Pozanimajte se, kakšno delo bodo opravljali.
- o Vprašajte jih, kakšnega usposabljanja so bili deležni in kakšen je nadzor nad njimi oziroma izvajanjem njihovega dela. Povejte jim, naj se



Čeprav je večina nezgod na delovnem mestu mogoče preprečiti, so mladi vendarle izpostavljeni nevarnosti nezgod, celo smrtni nevarnosti, dogajajo se tudi nezgode pri delu s smrtnim izidom. Zaradi dela je lahko ogroženo tudi zdravje mladega človeka v prihodnosti. Na primer, če so na delovnem mestu izpostavljeni snovem, ki povzročajo alergije, močnemu hrupu ali če morajo delati v težavnih ali prisiljenih državah. Pomembnosti preventivnega ravnanja in usposabljanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu torej ne gre podcenjevati.

ne bojijo prositi za usposabljanje in pomoč, preden začno uporabljati opremo ali preden se lotijo nove naloge.

- o Redno se pogovarjajte z njimi o njihovem delu. Spodbujajte jih, naj se pogovorijo z vami o kakršnem koli problemu, na katerega naletijo v zvezi z delom ali varnostjo in zdravjem pri delu.
- o Pogovorite se z njihovimi delodajalci o varnostnih in zdravstvenih ukrepih in usposabljanjih.
- o Opozorite svoje otroke na nevarnosti samotnega ali nočnega dela.
- o Spodbujajte svoje otroke, da postavljajo vprašanja, poiščejo pomoč, če so negotovi glede načina dela, ter da nemudoma sporočijo kakršno koli nevarnost, poškodbo ali bolezensko stanje, pa če se zdi še tako nepomembno.
- o Spodbujajte jih, naj se pogovarjajo z zdravnikom, medicinsko sestro ali drugim osebjem za varnost in zdravje pri delu (če so v delovnem okolju). Če bodo obiskali družinskega zdravnika, naj mu povedo, kakšno delo opravljajo.
- o Poudarite, da se lahko v zvezi z vprašanji, ki se tičejo varnosti, obrnejo tudi na delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ali predstavnika sindikata.
- o Pogovarjajte se z otrokom o vaših lastnih varnostnih in zdravstvenih izkušnjah na zdajšnjem ali prejšnjih delovnih mestih. Pojasnite, kaj se je zgodilo, kaj je bilo storjeno, kaj bi vi storili, če bi bili bolje obveščeni.

- o Spodbujajte pristojne v osnovni ali srednji šoli, ki jo obiskuje vaš otrok, da organizirajo dejavnosti za ozaveščanje o tveganjih za mlajše otroke ter o varnosti in zdravju v zvezi z delom za starejše učence.
- o O vseh teh vprašanjih se pogovorite tudi z drugimi starši.
- o Ugotovite, kako v organizaciji, kjer ste zaposleni, zagotavljate varnost mladim delavcem.
- o Spodbujajte svoje otroke, naj sami poizvejo o varnostnih in zdravstvenih vidikih svojega dela, na primer pri organu, pristojnem za varnost in zdravje pri delu v vaši državi ali prek povezav do različnih virov na spletni strani Agencije. Tudi sami poiščite dodatne informacije! (5)

NASVETI ZA DELODAJALCE

Delodajalci morajo ugotoviti nevarnosti in pripraviti oceno tveganja, s katero določijo tveganja, ki so povezana z mladimi delavci, in ustrezne preventivne ukrepe(2). Ocene tveganj in ukrepi ter ureditve, sprejeti na podlagi ocene tveganja, bi potemtakem morali vsebovati:

- o naloge, ki jih mladi **ne** smejo opravljati; jasno je treba opredeliti prepoved uporabljanja določene delovne opreme in izvajanja določenih delovnih postopkov, območja, za katera velja omejen dostop, in aktivnosti, ki jih je mogoče opravljati samo pod nadzorom;
- o potrebe po nadzoru in ureditev sistema nadzora (glejte „Oblikovanje sistema nadzora“ spodaj);
- o potrebe po informacijah, navodilih in usposabljanju ter ukrepi na teh področjih (glejte „Usposabljanje“ spodaj);
- o preprečevanje ustrahovanja in spolnega nadlegovanja;
- o ukrepi, ki upoštevajo vse posebne zahteve mladih invalidov in mladih s posebnimi potrebami;
- o obveščanje staršev in skrbnikov o tveganjih in nadzornih ukrepih;
- o povezave z ustanovami, ki organizirajo delovno prakso in skrbijo za poklicno usposabljanje;
- o posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki glede sprejetih ukrepov v zvezi z mladimi delavci.

Če mladim ponujate delovno prakso, jim morate zagotoviti najmanj enako raven varnosti in zdravja pri delu kot redno zaposlenim.

MLAJŠI OD 18 LET

Če zaposlujete delavce, ki so mlajši od 18 let, vključno s tistimi na poklicnem usposabljanju in delovni praksi ter tistimi, ki med šolanjem ali študijem opravljajo priložnostna dela, ste dolžni spoštovati posebne predpise, ki vključujejo omejitve v zvezi z njihovo izpostavljenostjo nevarnostim in omejitve delovnega časa. Več informacij o dolžnosti varovanja delavcev in posebnih zahtevah za mlade najdete v informativnem biltenu „Varstvo mladih na delovnem mestu“. Vse zahteve, ki jih morate upoštevati, pa najdete v nacionalni zakonodaji.

OBLIKOVANJE SISTEMA NADZORA

Delodajalci morajo vzpostaviti ustrezen sistem nadzora mladih. Nekateri od njih na primer mladim dodelijo mentorja.

Nadzorniki morajo biti ustrezno usposobljeni in morajo poznati tveganja in nadzorne ukrepe, povezane z delom mladih. Poznati morajo tudi vse omejitve v zvezi z nalogami, ki jih lahko opravljajo mladi. Razumeti morajo, kakšna je njihova vloga, kaj se zahteva od njih in kako morajo opravljati svoje dolžnosti. Potrebujejo tudi dovolj časa in pooblastila za izvajanje nadzornih nalog. Sistem mora predvidevati:

- o kako bo potekal nadzor nad mladimi, pri čemer je treba opredeliti stopnje nadzora za posamezne naloge; opredeljeni morajo biti delovni postopki, ki zahtevajo stalen nadzor; imenovana mora biti oseba, ki bo na splošno odgovorna za mlade;
- o katere pristojnosti morajo imeti nadzorniki in kakšna je njihova vloga;
- o usposabljanje nadzornikov za opravljanje teh nalog, še zlasti na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu mladih;
- o zadostno število sposobnih in ustrezno usposobljenih nadzornikov, ki so odgovorni za mlade, med katere sodijo tudi udeleženci poklicnega usposabljanja in študenti na praksi;
- o sistem poročanja, prek katerega lahko nadzorniki obveščajo o vseh težavah v zvezi z varnostjo mladih.

USPOSABLJANJE

Izredno pomembno je, da se mladim pred začetkom dela zagotovi učinkovito usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu, v okviru katerega je

treba dovolj časa nameniti tudi naslednjim temam:

- o posebne nevarnosti, ki so povezane z delom mladih;
- o splošne nevarnosti na delovnem mestu;
- o kako naj se zaščitijo;
- o kaj naj storijo, če menijo, da je ogrožena njihova varnost;
- o kje naj poiščejo nasvet;
- o kaj naj storijo v nujnih primerih, če doživijo nezgodo ali če potrebujejo prvo pomoč;
- o dolžnost, da sodelujejo z vami na področju zagotavljanja varnosti pri delu.

BITI ZGLED

Pomembno je, da nazorno pokažete svojo zavezanost varnosti in zdravju pri delu, oblikujete postopke in ukrepe in jih redno posodabljate. Poudarjajte, da je nevarno ravnanje nesprejemljivo in se hitro odzivajte na zadeve, povezane z varnostjo in zdravjem pri delu (6).

NASVETI ZA NADZORNIKE

Vaš delodajalec mora zagotoviti ustrezen nadzor nad mladimi. Pripraviti mora tudi oceno tveganja, ki določa posebna tveganja za mlade in potrebne preventivne ukrepe, vključno s potrebami po nadzoru.

Da bi lahko opravljali vlogo nadzornika, mora delodajalec:

- o poskrbeti za vaše ustrezno usposabljanje o tveganjih in kontrolnih ukrepih, povezanih z delom mladih, o vseh omejitvah glede nalog, ki jih mladi lahko opravljajo, in potrebnih ravneh nadzora, vključno z določitvijo tistih delovnih postopkov, ki jih je treba stalno nadzirati; (7)
- o poskrbeti za vaše usposabljanje o vprašanih varnosti in zdravja pri delu, kadar delate z mladimi, ter o vaši vlogi nadzornika;

Nadzor mladih delavcev obsega:

- o **oceno** sposobnosti/zmožljivosti za opravljanje nalog;
- o **ugotavljanje** nevarnosti, zaradi



katerih bi se lahko mladi poškodovali; mladi so bolj ranljivi in morda potrebujejo skrbnejši nadzor kot drugi delavci;

- o **vzpostavitev** učinkovitih kontrolnih/varnostnih ukrepov za preprečevanje poškodb; na primer varovala, pregrade, prepovedi, inšpekcijsko nadzorstvo, pregledi na kraju samem, obveščanje, usposabljanje, postopki in nadzor;
- o stalno **izboljševanje** in poenostavljanje varnih delovnih praks;
- o **obveščanje in poučevanje** o dobri praksi;
- o **izvajanje praktičnega prikaza** pravilnega postopka; po potrebi naj se prikaz izvede počasi;
- o **dodelitev** nalog v skladu s posameznikovimi sposobnostmi in zagotavljanje neposrednega nadzora, dokler ni sposoben samostojno opravljati nalog;
- o **preverjanje** njegovega razumevanja pravilnega postopka in potrebnih varnostnih ukrepov;
- o **opazovanje** njegovega dela in po potrebi ponovitev prikaza za izboljšanje razumevanja;
- o **poslušanje** posameznikov, posvetovanje z njimi in izmenjava mnenj, na primer z njihovo vključitvijo v pravo oceno tveganja;
- o **obveščanje** mladih o tem, kje lahko dobijo pomoč/nasvete, ko ste odsotni, in kaj naj naredijo, če so v negotovosti;
- o **zagotavljanje**, da poznajo postopke v nujnih primerih;
- o **objavljanje** vseh pisnih dokumentov o varnih delovnih postopkih in osebni varovalni opremi/obleki, povezanih z delovnimi dolžnostmi;
- o **privzgajanje vrednot**, pojasnjevanje pomena varnosti in zdravja pri delu, spodbujanje pravilnega odnosa, ozaveščanje in dajanje dobrega zgleda;
- o **spodbujanje**, podpiranje, pospeševanje in usmerjanje;
- o **nadzorovanje**, organiziranje in po potrebi kaznovanje.

MENTORSTVO

Nekateri delodajalci mladim dodelijo mentorje. Vloga mentorja je še posebej, da skrbi za mlado osebo, za katero je odgovoren, in jo vodi. Mentorstvo vključuje:

- o poučevanje mladih o pravilnem načinu opravljanja dela, s čemer

bodo pridobili temelje za svojo prihodnjo poklicno pot; če mentor pri delu uporablja bližnjice, mladi ne bodo pridobili znanja in spretnosti za reševanje težav;

- o spodbujanje mladih, da sodelujejo, postavljajo vprašanja o tveganjih in varnostnih ukrepih na delovnem mestu, razpravljajo in poročajo o vseh nevarnostih, ki jih vidijo; njihovo željo, da bi izpolnili pričakovanja, je treba koristno usmeriti;
- o zagotovitev, da je prav, da rečejo „ne“, če ne vedo zagotovo, kaj naj storijo.
- o poudarjanje nujnosti nošenja ustrezne varovalne opreme in uporabe pravilnih varnostnih ukrepov (8).

NASVETI ZA MLADE

Če doživite nezgodo pri delu ali se pri delu poškodujete, so lahko posledice trajne in z njimi morate živeti do konca svojega življenja. Celo na vaš prvi delovni dan se vam lahko pripeti nezgoda. Večino teh nezgod bi lahko preprečili.

Kot mladi začetnik ste lahko bolj izpostavljeni tveganju kot vaši starejši sodelavci, saj nimate izkušenj v zvezi z delom in tveganji za varnost in zdravje, ki lahko pri delu obstajajo. Pravico imate do varnega in zdravju neškodljivega dela, vključno s pravico do ustreznega usposabljanja in nadzora. Prav tako imate pravico do zastavljanja vprašanj ter poročanja o razmerah in ravnanjih, ki se vam zdijo nevarna. Če ste stari manj kot osemnajst let, vam zakon ne dovoljuje opravljati nekaterih nevarnih del, zaradi pomanjkanja izkušenj in zaradi možne nezrelosti (9).

Nasveti za varno delo:

- o Ne začnite opravljati nobenega dela, dokler niste zanj ustrezno usposobljeni.
- o Če menite, da ste prehitro dobili preveč informacij, prosite svojega nadzornika, naj vam informacije posreduje počasneje in naj ponovi navodila.



- Ne zapuščajte svojega delovnega območja, razen če vam to naročijo. Na drugih območjih lahko obstajajo specifične nevarnosti, s katerimi niste seznanjeni, kot so viseča električna napeljava, spolzka tla ali strupene kemikalije.
- Če česa ne veste, vprašajte nadzornika ali sodelavca. Z njuno pomočjo boste morda preprečili nezgodo.
- Zahtevajte več usposabljanja.
- Pri delu nosite ustrezno osebno varovalno opremo, kot so zaščitna obutev, čelada ali rokavice. Prepričajte se, da veste, kdaj je treba nositi varovalno opremo, kje jo lahko najdete ter kako se uporablja in vzdržuje.
- Pozanimajte se, kako je treba ravnati v nujnih primerih, bodisi da gre za požarni alarm, izpad električne energije ali druge primere.
- O vsaki nezgodi nemudoma obvestite svojega nadzornika. O tem obvestite tudi delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, če ga imate.
- Ne spreglejte zgodnjih znakov težav, kot so glavoboli, bolečine, omotice, srbeča koža ali razdražene oči, nos ali grlo. Če imate v podjetju svojega zdravnika, medicinsko sestro ali drugo pooblaščenno osebo za varnost in zdravje pri delu, jih o tem obvestite. Ob obisku svojega družinskega zdravnika mu povejte, kakšno delo opravljate.
- Upošteвайте nasvete in navodila, ki ste jih prejeli. To vključuje tudi navodila v zvezi z odmori, ustrezno prilagoditvijo stola, uporabo varovalne opreme.

Nekaj vprašanj, ki jih morate zastaviti svojemu nadrejenemu:

- Katere nevarnosti in tveganja so prisotna pri mojem delu?
- Bom imel usposabljanje za varno delo? Kdaj?
- Kaj moram storiti za svojo zaščito? Ali moram nositi varovalno opremo?
- Kaj moram storiti v nujnih primerih? Bom imel usposabljanje v zvezi s tem?
- Koga lahko vprašam za pojasnila v zvezi z varnostjo pri delu? Kako naj poročam o nezgodi pri delu, zdravstvenih težavah ali če opazim, da je kaj narobe?
- Kaj naj naredim, če se poškodujem? Kdo je oseba, ki nudi prvo pomoč?

Na kaj moram biti pozoren?

- **Zdrsi in spotiki** – najpogostejši vzrok nezgod v neurejenih prostori, kjer dela veliko ljudi; so posledica razlitij, na tleh ležečih kablov ali poškodovanih tal.
- **Stroji in oprema** – veliko nezgod je posledica slabega vzdrževanja, pomanjkanja varoval, pomanjkanja usposabljanj in izpadov električne energije, ki lahko povzročijo opekline, požare ali celo smrtne poškodbe osebe, ki poskuša popraviti stroj, ne da bi ga izključila ali izklopila elektriko. Nevarni stroji so lahko tako v kuhinjah restavracij kot tudi v tovarnah.
- **Dvigovanje bremen** – ki so težka ali nestabilna; dvigovanje bremen na nepravilen način; ročno premeščanje bremen, ker ni na voljo pripomočkov kot so vozički.
- **Ponavljajoče se, hitro delo, zlasti v prisiljeni drži ali neudobnem položaju, in z nezadostnim številom odmorov** – lahko povzroči bolečine in poškodbo mišic in sklepov (kostno-mišična obolenja). Tovrstni primeri so montažno delo na tekočem traku, delo na blagajnah v veleblagovnicah ali delo z računalnikom (uporaba tipkovnice in miške).
- **Hrup** – izpostavljenost prevelikemu hrupu lahko povzroči okvaro vašega sluha. Okvare se morda ne

zavedate, saj se sluh poslabšuje postopoma. Okvara sluha je lahko trajna in nepopravljiva. Druge fizične **nevarnosti so vibracije in sevanje.**

- **Kemikalije** – to so običajna čistila, barve, proizvodi za friziranje in prah. Uporaba kemikalij pri delu lahko povzroči alergične kožne reakcije s trajnimi poškodbami, kronično astmo, oblike raka ali poškodbe zarodka. Kemikalije lahko prizadenejo jetra, živčni sistem in kri.
- **Stres** – vzrok je lahko organizacija vašega dela, na primer: pretirane delovne obremenitve, nejasnosti glede odgovornosti, preveč pritiska. Stres je lahko posledica ustrahovanja s strani nadrejenih ali sodelavcev.
- **Nasilje** – vključuje verbalno nasilje in fizične napade. Nikakor ga ne sprejmite kot »sestavni del« svojnega dela.
- **Delovno okolje** – neprijetnosti zaradi vročine ali mraza in resne težave zaradi skrajnih temperatur, slabe razsvetljave itd.

Uveljavite svoje pravice in ravnajte odgovorno!

Vaše pravice so:

1. pravica do obveščeniosti,
2. pravica do sodelovanja,
3. pravica do zavrnitve dela, pri katerem ni zagotovljena ustrezna varnost.

Vrsta dela/dejavnost	Primeri nevarnosti
Čiščenje	<ul style="list-style-type: none"> • strupene kemikalije v čistilih • ostri predmeti v odpadkih • nevarnost zdrsa in padca
Gostinstvo	<ul style="list-style-type: none"> • spolzka tla • vroča kuhinjska oprema • ostri predmeti
Trgovina	<ul style="list-style-type: none"> • fizično in verbalno nasilje strank • ročno premeščanje težkih bremen • dolgotrajno stoječe delo
Pisarniška dela	<ul style="list-style-type: none"> • slaba ureditev delovnega prostora za delo z računalnikom • slabi pogoji za sedenje • stres • nadlegovanje
Nega	<ul style="list-style-type: none"> • okužena kri ali telesne tekočine • ročno premeščanje bremen in prisiljena drža • fizično in verbalno nasilje • nevarnost zdrsa in padca
Frizerstvo	<ul style="list-style-type: none"> • nerodni položaji • dolgotrajno stoječe delo • kemikalije v proizvodih za lase, ki povzročajo alergije
Delo v tovarni	<ul style="list-style-type: none"> • nevarni stroji • hitri delovni ritem • nevarnost zdrsa in padca • nevarnosti nezgod pri transportu z vozili na delovnem mestu, na primer pri transportu z viličarji

Delo ni igra. Med vaše dolžnosti sodi:

- sodelovanje z vašim delodajalcem pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu,
- upoštevanje varnostnih ukrepov za zagotavljanje vaše varnosti in varnosti vaših sodelavcev,
- uporaba ali nošenje varovalne opreme (10).

NEKAJ POSLEDIC SLABE PRAKSE

- Sedemnajstletno dekle je izgubilo del prsta le uro po začetku počitniškega dela. Prste ji je zmečkal stroj v pekarni, v kateri je delala. Avtomatsko varovalo je bilo pokvarjeno. O okvari so pred tem že obvestili pristojne, vendar v pekarni niso imeli načrtovanega programa vzdrževalnih del. Dekle ni bilo ustrezno usposobljeno za delo s strojem, njen nadzornik pa sploh ni vedel, da ga dekle uporablja ...
- Osemnajstletni pripravnik v mehanični delavnici je umrl štiri dni po tem, ko so ga zajeli plameni. Svojemu nadrejenemu je pomagal zlititi mešanico bencina in nafte v rezervoar za odpadne tekočine, ko je bencin eksplodiral. Ker se je šele učil za poklic mehanika, bi moral za nadzor in usposabljanje poskrbeti delodajalec, vendar je lastnik mehanične delavnice prepuščal izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu prosti presoji delavcev (11).
- Triindvajsetletni moški je utrpel hude opekline, ker je bil v stiku z vnetljivo snovjo, ki jo je uporabljal pri čiščenju brizgalnih pištol za nanos barve.

Drugi nevarni postopki, ki so se izvajali v gospodarski družbi, so vključevali prenašanje nevarnega pralnega sredstva za brizgalne pištole v neoznačenih, odprtih vedrih, ter pomanjkanje usposabljanja in nadzora.

- Šestnajstletni delavec si je manj kot dve uri po začetku svojega prvega delovnega dne zlomil nogi, ko je padel s stopalnika 18-tonskega tovarnjaka za odvoz smeti. Varnostni postopki so sicer obstajali, vendar je bil sistem, ki naj bi zagotavljal uporabo teh postopkov, neustrezen. Posebej problematično je bilo pomanjkanje nadzora in usposabljanja (12).
- Vajenka v frizerskem salonu je bila alergična na proizvode, ki jih je morala uporabljati. Njene roke so bile polne razpok in mehurčkov, tako da celo ni mogla več držati ne noža ne vilic in se je morala odpovedati delu.

Vzroki takšnih nezgod in bolezni so neprimerna oprema, stresne razmere, hiter delovni ritem, pomanjkanje usposabljanja, pomanjkanje izdelanih delovnih postopkov in nadzora. Če ste mlajši od osemnajst let in boste opravljali delo, ki je za vašo starostno skupino z zakonom prepovedano, obstoja še večja verjetnost, da se vam bo pripetila nezgoda pri delu (13).

DODATNE INFORMACIJE

Dodatne informacije o varnosti mladih pri delu lahko najdete na spletnih naslovih:

- spletna stran slovenske informacijske mreže za varnost in zdravje pri delu - <http://si.osha.eu.int/>
- spletna stran Evropskega tedna

varnosti in zdravja pri delu 2006 - <http://si.osha.europa.eu/et2006/>

- spletna stran ministrstva za delo, družino in socialne zadeve - <http://www.mddsz.gov.si/>
- spletna stran inšpektorata RS za delo - <http://www.id.gov.si/>

VIRI

- (1) Facts 64 – Varstvo mladih na delovnem mestu)
- (2) Facts 65 – Vaša pravica do varnega in zdravega dela – nasveti za mlade ljudi)
- (3) Facts 64 – Varstvo mladih na delovnem mestu)
- (4) Facts 66 – Bodite pozorni na nevarnosti pri delu – nasveti za mlade)
- (5) Facts 63 – Varnost mladih delavcev – nasveti za starše)
- (6) Facts 61 – Varnost mladih delavcev – nasveti za delodajalce)
- (7) Facts 62 – Varnost mladih delavcev – nasveti za nadzornike)
- (8) Facts 62 – Varnost mladih delavcev – nasveti za nadzornike)
- (9) Facts 63 – Varnost mladih delavcev – nasveti za starše)
- (10) Facts 66 – Bodite pozorni na nevarnosti pri delu – nasveti za mlade)
- (11) Facts 61 – Varnost mladih delavcev – nasveti za delodajalce)
- (12) Facts 62 – Varnost mladih delavcev – nasveti za nadzornike)
- (13) Facts 66- Bodite pozorni na nevarnosti pri delu – nasveti za mlade)

NOVA POBUDA ZA IZBOLJŠANJE DELOVNIH MEST

Saša Žebovec, univ. dipl. inž.



Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je z namenom, da se delodajalcem in delavcem zagotovi preprost dostop do kakovostnih informacij o varnosti in zdravju pri delu, oblikovala »Pobudo za varna in zdrava neškodljiva delovna mesta«, ki nudi vsa potrebna orodja za varnejša, zdrava neškodljiva in produktivnejša delovna mesta.

Kampanja je namenjena predstavitvi in seznanjanju delodajalcev in zaposlenih v malih podjetjih o:

- najpomembnejših povezavah do lokalnih poslovnih združenj, skupin delodajalcev in zaposlenih ter izvajalcev storitev v zvezi z novostmi na področju pomoči pri varnosti in zdravju pri delu,
- informacijah o predpisih na področju varnosti in zdravja pri delu,
- primerih dobre prakse in učinkovitih rešitvah pri zagotavljanju varnega in zdravega delovnega mesta,

- napotkih za pripravo ocene tveganj ter praktičnimi orodji za oceno tveganj.

Pobuda je usmerjena v mala podjetja v novih državah članicah Evropske unije ter kandidatkah Bolgariji in Romuniji. V ta namen je bila v vsaki omenjeni državi vzpostavljena posebna spletna stran, na kateri lahko najdemo vse potrebne informacije o kampanji (<http://si.osha.europa.eu/hwi/> za Slovenijo).

SEMINARJI

V sklopu kampanje bodo v vsaki državi organizirani trije seminarji o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, namenjeni menedžerjem majhnih in srednje velikih podjetij. V Sloveniji bodo organizirani v naslednjih gospodarskih dejavnostih:

- lesno predelovalni,
- kovinsko predelovalni in
- gradbeništvo.

GRADIVO

Za potrebe kampanje je bilo pripravljeno gradivo v vseh jezikih držav, ki sodelujejo v kampanji. V gradivu so:

Brošura:

Pobuda za varna in zdrava neškodljiva delovna mesta

Dobra praksa za podjetja, socialne partnerje in organizacije



Letak:

Bolj varno, bolj zdravo

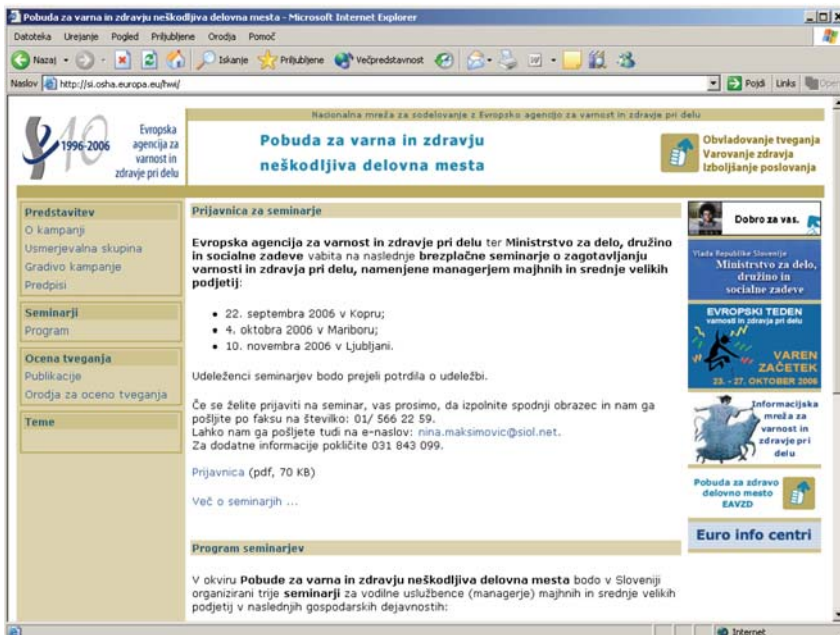
Nova pobuda za izboljšanje delovnih mest



Prospekt:

Pobuda za varna in zdrava neškodljiva delovna mesta

Priročnik za delavce in delodajalce



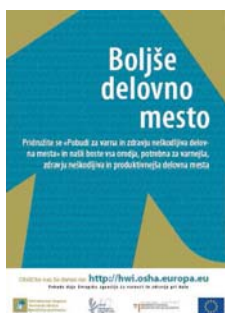
Slika 1. Slovenska spletna stran, namenjena Pobudi za izboljšanje delovnih mest

Plakat:

Boljše delovno mesto

Pridružite se "Pobudi za varna in zdravju neškodljiva delovna mesta" in naši boste vsa orodja, potrebna za varnejša, zdravju neškodljiva in produktivnejša delovna mesta.

Gradivo je na voljo na spletnem naslovu http://si.osha.europa.eu/hwi/HWI_gradivo.htm. Na spletni strani kampanje Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu <http://hwi.osha.europa.eu/> je na voljo gradivo kampanje v drugih jezikovnih različicah.



Slika 2. Orodje za ocenjevanje tveganja

Poleg omenjenega orodja za ocenjevanje tveganja so na voljo tudi drugi primeri kontrolnih listov, ki jih je pripravil Danski pristojni organ za delovno okolje (<http://www.at.dk>). Kontrolni listi so pripravljene za področja:

- uprava,
- kmetijstvo,
- trgovina,
- gradbeništvo,
- izobraževanje in raziskovanje,
- grafični in tiskarski sektor,
- industrija in proizvodnja,
- storitve,
- socialno in zdravstveno varstvo,
- promet in trgovina na drobno.

Kontrolni listi so dostopni prek spletne strani http://hwi.osha.europa.eu/ra_tools_checklists/.

OCENA TVEGANJA

Za potrebe kampanje je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu pripravila posebno publikacijo "Ocenjevanja tveganja za mala in srednje velika podjetja", v kateri so opisani različni primeri delovnega okolja, nasveti in kontrolni listi, ki so v pomoč pri opredelitvi delovnih mest, delavcev, ki so izpostavljeni tveganju ter nevarnosti. V publikaciji so na voljo kontrolni listi:

- splošni varnostni in zdravstveni ukrepi ter organizacija dela,
- premeščanje bremen, delo z računalniki in ergonomija,
- nevarne snovi,
- hrup in zvok,
- temperatura, vlažnost, razsvetljava,
- nevarnost zaradi električnega toka,
- nevarnost padcev, zdrsa in zadržitve ter prometne poti,
- požar, prva pomoč, urejeno in čisto delovno mesto,
- bolj ogrožene skupine delavcev (mladi delavci, pripravniki, vajenci, nosečnice, starejši delavci, invalidi, začasni delavci in druge skupine).

ZAKLJUČEK

Kampanja je še ena od oblik pomoči malim in srednje velikim podjetjem v novih državah članicah, ki jih nudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu iz Bilbao v sodelovanju s svojimi partnerji v državah članicah. Vsa gradiva in dodatne informacije so vam na voljo na spletnih straneh <http://si.osha.europa.eu/hwi/> in <http://hwi.osha.europa.eu/> ter na spletni strani slovenske informacijske mreže za varnost in zdravje pri delu <http://si.osha.europa.eu/>.

VIR:

1. <http://si.osha.europa.eu/hwi/>
2. <http://hwi.osha.europa.eu/>

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 00, M 041 658 953, E fanci.avbelj@zvd.si



KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV

si lahko ogledate na: www.zvd.si



Marjan Bilban,

prim. prof. dr.,
dr. med., spec. med. dela, prometa in športa;
ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.,
Ljubljana,
Chengdujska cesta 25

Prim. prof. dr. Bilban je specialist medicine dela, prometa in športa. Je predstojnik Centra za medicino dela na ZVD Zavodu za varstvo pri delu v Ljubljani in predstojnik katedre za javno zdravje na ljubljanski medicinski fakulteti.

Na znanstvenem področju dela na pridobivanju vrhunskega znanja na področju medicine dela, prometa in športa v slovenskem prostoru in javnega zdravja v zdravstveni politiki države oziroma družbe. Na ožjem, strokovnem področju se ukvarja s proučevanjem vpliva ionizirajočega in neionizirajočega sevanja na genom in zdravje zaposlenih ter z vplivom drugih dejavnikov delovnega okolja na zdravje in delazmožnost.

VSEBINA – CONTENTS

VSEBINA – CONTENTS

UDK/UDC 614.86:656.1.052

UTRUJENOST (ZASAPANOST) MLADIH VOZNIKOV ZA VOLANOM, I.DEL

Zaspanost je pogost, a premalokrat prepoznan vzrok prometnih nezgod. Zaradi slabo postavljenih kriterijev prepoznavanja zaspanosti kot vzroka se incidenca prometnih nezgod v rezultatih različnih raziskav giblje med 1 do 20 odstotkov. Številne retrospektivne raziskave so pokazale trdno povezavo med čezmerno zaspanostjo in povečanim številom prometnih nezgod, še posebej med mladimi vozniki.

Zaspanost je v veliki meri odvisna od cirkadianega gibanja zaspanosti in budnosti – tako je največja med 2. in 3. uro ponoči, 6. in 7. uro zjutraj ter 16. in 17. uro popoldne. Vozniki so predvsem ranljivi, ko običajno spiyo, še posebej med 2. in 3. uro ponoči. K temu so bolj nagnjeni vozniki s poklici, ki so povezani z zmanjšano količino spanca in izmenskimi delom, ljudje z motnjami spanja ali boleznimi, ki vodijo v čezmerno zaspanost, ter ljudje, ki jemljejo določena zdravila ali zlorabljajo droge. Vozniki se premalo zavedajo nevarnosti, kot je hipnoza avtoceste, vožnja brez pozornosti, upiranje prenehanju vožnje kljub utrujenosti in zaspanosti. Največ žrtev je med mladimi moškimi na širokih, ravnih cestah, kjer je vožnja bolj monotona.

S povečanjem zavesti o problemu v javnosti, z zgodnjim odkrivanjem in zdravljenjem motenj spanja ter svetovanjem voznikom s pretirano zaspanostjo lahko veliko prispevamo k preventivi pred prometnimi nezgodami zaradi preutrujenosti in zaspanosti. Vozniki nekaj ur pred vožnjo ne bi smeli jemati hipnotikov, piti alkohola, število ur vožnje bi moralo biti omejeno. Prav tako je treba izvajati preventivne zdravstvene preglede pri vseh poklicih, ki zahtevajo budnost, pozornost in visoko koncentracijo, kar še posebej velja tudi za voznike motornih vozil.

Ključne besede: zaspanost, cestni promet, tveganje, mladi vozniki, preventivni ukrepi

SLEEPINESS AS A CAUSE OF TRAFFIC ACCIDENTS IN YOUNG DRIVERS

The criteria for recognizing sleepiness as a cause of traffic accidents are suspicious and ambiguous, therefore it comes to no surprise that some studies have identified sleepiness as the cause of accidents in 1% of all cases, while other in as much as 20%. Numerous have however demonstrated a connection between sleep loss and the incidence of traffic accidents among young drivers.

Sleepiness depends largely on the circadian rhythm, making the danger biggest from 2 – 3 AM, 6 – 7 AM and 4 – 5 PM. Most vulnerable are drivers whose work includes sleep deprivation and job shifts, people with sleeping disorders and people taking sleep inducing medicine or drugs. Drivers are not aware of the hypnotic influence of the highway or of the dangers of driving without being able to pay attention to the road. Young males driving on wide straight sections of the road fall asleep most often.

By increasing the awareness of the public and counseling to young drivers and to people with sleeping disorders we can contribute to the prevention of traffic accidents caused by sleepiness. Regular preventive medical examinations of all licensed drivers would also help, as would a complete ban on alcohol and narcotics consumption prior to driving.

Key words: sleepiness, road traffic, risk, young drivers, preventive measures.

UTRUJENOST (ZASPANOST) MLADIH VOZNIKOV ZA VOLANOM, I.del

prof. dr. Marjan Bilban, dr. med.

UVOD

Zaspanost je pogost, a premalokrat prepoznan vzrok prometnih nezgod. Zaradi slabo postavljenih kriterijev prepoznavanja zaspanosti kot vzroka se incidenca prometnih nezgod v rezultatih različnih raziskav giblje med 1 do 20 %. Številne retrospektivne raziskave so pokazale trdno povezavo med čezmerno zaspanostjo in povečanim številom prometnih nezgod, še posebej med mladimi vozniki.

Zaspanost je v glavnem odvisna od cirkadianega gibanja zaspanosti in budnosti. Največja je med drugo in tretjo uro ponoči, med šesto in sedmo uro zjutraj ter 16. in 17. uro popoldne. Vozniki so predvsem ranljivi v času, ko običajno spijo, še posebej med drugo in tretjo uro ponoči. K temu so bolj nagnjeni vozniki s poklici, ki so povezani z zmanjšano količino spanca in izmenskimi delom, ljudje z motnjami spanja ali boleznimi, ki vodijo v čezmerno zaspanost, ter tisti, ki jemljejo določena zdravila ali zlorabljaajo droge. Vozniki se premalo zavedajo nevarnosti, kot je hipnoza avtoceste, vožnja brez pozornosti, upiranje prenehanju vožnje kljub utrujenosti in zaspanosti. Največ žrtev je med mladimi moškimi na širokih, ravnih cestah, kjer je vožnja bolj monotona. Smrt in hude poškodbe so pogostejše pri cestno-prometnih nezgodah, povezanih z zaspanostjo, kot pri povprečju vseh nezgod, verjetno zaradi povečane hitrosti trka. Z ozaveščanjem o problemu v javnosti, z zgodnjim odkrivanjem in zdravljenjem motenj spanja ter svetovanjem voznikom s pretirano zaspanostjo lahko veliko pripomoremo k preventivi pred prometnimi nezgodami zaradi preutrujenosti in zaspanosti. Vozniki nekaj ur pred vožnjo ne bi smeli jemati hipnotikov, piti alkohola, število ur vožnje bi moralo biti omejeno. Potrebno je izvajati preventivne preglede pri vseh poklicih, ki zahtevajo budnost, pozornost in visoko koncentracijo.

PROBLEM

Ločiti moramo med utrujenostjo, ki je fiziološko stanje, in hipersomnijo kot

patološkim stanjem. Slednja je pretirana zaspanost čez dan, ki se kaže kot težnja, da človek zaspi na neprimernih mestih in v neprimernih situacijah (npr. med vožnjo avtomobila, pilotiranjem). Poznamo več vzrokov, ki privedejo do čezmerne zaspanosti:

- **pomanjkanje spanja:** o tem govorimo, kadar človek spi 5 ur ali manj v 24 urah. Vzrok je lahko neurejena »higiena« spanja, namerno omejevanje spanja (v raziskovalne namene), moteči dejavniki okolja ali pa služba oz. vzorec dela, ki ovira normalen vzorec spanja (slabo organizirano delo v izmenah) (1);
- **daljša vožnja:** v eni od raziskav so ugotavljali sposobnost za vožnjo pri voznikih, ki so se ustavili na počivališčih. Ugotovili so, da je njihova sposobnost za vožnjo precej slabša kot pri tistih, ki pred tem niso vozili. Pri tem je utrujenost odvisna od starosti voznika in trajanja vožnje (2);
- **sindrom obstruktivne apneje med spanjem (SOAP):** najpogostejši vzrok za hipersomnijo je sindrom obstruktivne apneje med spanjem (3). Pri tem gre za epizode rednega glasnega smrčanja, prekinitve dihanja in dušenja med spanjem. Sindrom je povezan z zaspanostjo čez dan, zmanjšano kvaliteto življenja, inzulinsko rezistenco, prometnimi nezgodami (3, 4), žilno bolečnostjo in umrljivostjo (4). Pri bolnikih s sleep apnea sindromom so prometne nezgode pogostejše, kot pri splošni populaciji (5, 6), tveganje narašča z indeksom respiratorne motnje (7). Natančen vzrok večjega števila nezgod ni znan. V eni od študij so predvidevali, da bi bil mogoč vzrok stalen hrup avtomobilskega motorja. Ugotovili so, da ni razlike v budnosti med bolniki s sleep apnea sindromom, izpostavljenim hrupu motorja, in tistimi brez hrupa (8);
- **narkolepsija:** narkolepsija je drugi najpogostejši vzrok za pretirano zaspanost preko dneva. Prepoznamo jo po čezmerni zaspanosti čez dan, nenormalnem REM spanju, paralizi med spanjem, katapleksiji (nenadna

epizoda mišične šibkosti, ki jo sprožijo čustva) in hipnagognih halucinacijah (slišne ali vidne halucinacije med prebujanjem ali poskušanjem zaspati) (9);

- **zdravljenje z opioidi:** klinična opazovanja bolnikov, ki se oralno opioidno zdravijo, so pokazala, da centralni stranski učinki (sedacija, vrtoglavost, zaspanost) minejo po nekajtedenskem zdravljenju. V eni od raziskav so ugotavljali vpliv dolgotrajnega zdravljenja z opioidi na kompleksne psihomotorične funkcije, kot je vožnja z avtomobilom. Ugotovili so, da ni večjih razlik v sposobnosti za vožnjo med bolniki, ki so na dolgotrajnem zdravljenju z opioidi, in preiskovanci brez tega zdravljenja, je pa sposobnost za vožnjo precej poslabšana pri ljudeh, ki se zdravijo z benzodiazepini ali so pod vplivom alkohola. Dolgotrajno zdravljenje z opioidi tako ne vpliva na kompleksne spretnosti, vendar je treba dovoljenje za vožnjo z avtomobilom odobriti pri vsakem bolniku individualno. Na začetku mora biti bolnik opozorjen na možne nevarnosti zdravljenja. Vožnja z avtomobilom mu je treba prepovedati, vse dokler ne doseže stalnega odmerka opioidov. Prav tako ne sme voziti bolnik, ki spremeni odmerek opioidov, zamenja zdravilo ali je v slabem splošnem stanju (10);
- **bolniki z malignimi obolenji:** utrujenost in zaspanost je pri bolnikih z malignimi obolenji posledica tumorja in/ali zdravljenja in je povezana s pomanjkanjem energije, depresivnim razpoloženjem in izgubo vitalnosti. Neodzivna je na počitek in spanje (11).
- **bolniki s parkinsonovo boleznijo na dopaminergičnem zdravljenju (12);**
- **jemanje hipnotikov:** v eni od študij so pri ženskah ugotavljali učinek jemanja uspavalnih tablet v poznih nočnih urah. Ob dveh ponoči so skupini žensk dali zolpidem, drugi temazepam, tretji pa placebo. Ob pol osmih so morale opraviti test na simulatorju vožnje. Ugotovili so, da po pet in pol urah po zaužitju zdravila ni bilo razlik v psihomotorični sposobnosti za vožnjo

med zolpidemom, temazepamom in placebo, kar pomeni, da po tolikem času ni rezidualnih učinkov omenjenih zdravil. Vendar je bilo nekaj preiskovank bolj dovzetnih za učinek zdravila (večje število prometnih nezgod), kar zagovarja tezo, da je treba odsvetovati pozno nočno uživanje hipnotikov, če nameravajo bolniki voziti avtomobil zgodaj naslednje jutro (13);

- **sedirajoči antihistaminiki (feksofenadin, difenhidramin):** opravljena je bila raziskava na simulatorju vožnje, v kateri so opazovali sposobnost reakcij voznika na nepredvidene dogodke na cesti (vožnja po istem voznem pasu, nenadno zaviranje vozila pred preiskovančevim). Preiskovanci so po feksofenadinu ali alkoholu dosegali slabše rezultate kot tisti, ki so zaužili placebo, a še vedno precej boljše kot po difenhidraminu (14);
- **alkohol:** omejitev spanja in alkohol vsak zase povzročata zmanjšanje sposobnosti za vožnjo, subjektivno zaspanost in spremembe, značilne za zaspanost oz. zmanjšano stopnjo budnosti na EEG. V kombinaciji pa alkohol in omejitev spanja še dodatno in pomembno poslabšata sposobnost za vožnjo, še posebej za vožnjo po istem voznem pasu. Podobne spremembe (dodatno poslabšanje) so opazili tudi pri EEG meritvah. Meritve so opravljali pri koncentracijah alkohola v krvi, ki znašajo polovico zakonsko dovoljenih. Zaspani vozniki se v raziskavi niso zavedali, da je alkohol še poslabšal njihovo zaspanost (15).

MATERIAL IN METODE

V raziskavo smo vključili udeležence cestno-prometnih nezgod (CPN) v Sloveniji v obdobju od 1.januarja do 31.decembra 2004. Zanimala nas je predvsem starost udeležencev in ura dogodka. Ugotavljali smo izhod CPN, najpomembnejše vzroke, posledice, vrsto ceste, spol, dan povzročitve CPN v tednu, število udeleženih vozil ter mesto nastanka in časovni termin. Podatke smo dobili iz baze podatkov policije ministrstva za notranje zadeve. Obdelani so po ustaljenih statističnih metodah in so bili že pred tem razvrščeni v standardne skupine statističnih prikazov slovenske policije.

REZULTATI

V proučevanem obdobju je bilo v državi skupaj 86.965 udeležencev CPN, od teh 43.308 (49,8 %) povzročiteljev ter 43.657 (50,2 %) nepovzročiteljev.

Tabela 1. Posledice CPN v Sloveniji od 1.1.2004 do 31. 12. 2004

Star. sk. (let)	Št. CPN		Št. mrtvih		Št. mrtvih/CPN(x 10 ³)	
	Povzroč.	Nepovzroč.	Povzroč.	Nepovzroč.	Povzroč.	Nepovzroč.
do 19	1.946	2.970	11	16	5,652	5,387
19-24	9.534	8.299	22	15	2,307	1,807
25-34	10.941	11.461	32	17	2,924	1,483
35-44	8.175	8.829	30	13	3,669	1,472
45-54	6.809	6.833	27	18	3,865	2,634
55-64	3.192	3.198	13	11	4,072	3,483
65-74	1.820	1.507	12	14	6,593	9,289
> 75	1.208	754	23	9	19,039	12,261
Skupaj	43.308	43.652	156	118	3,602	2,702

V starostni skupini do 19 let je bilo povzročiteljev 39,58 %, med 19 in 24 letom 53,46 %, med 25 in 34 letom 48,84 %, med 35 in 44 letom 48,08 %, med 45 in 54 letom 49,91 %, med 55 in 64 letom 50,27 %, med 65 in 74 letom 54,69 % in v skupini nad 75 let 60,76 % (delež povzročiteljev torej s starostjo narašča).

Tveganje smrtnega izida je bilo v proučevanem obdobju v CPN povzročiteljev 0,36 in nepovzročiteljev 0,27. Če vzamemo samo prve, je bilo tveganje v starostnem razredu do 19 let visoko, in sicer 0,57, nato pade v starostnem razredu 19 do 24 let na 0,23, nato počasi s starostjo narašča do leta 65, ko rast postane skoraj eksponencialna, saj v starostnem razredu 65 do 74 let naraste na 0,78 in v starostnem razredu nad 75 let kar na 1,23 (med nepovzročitelji celo na 2,95). Podobna rast je tudi pri hudih telesnih poškodbah (diagram št.1).

Trend števila CPN po starostnih skupinah je negativen ($y = -1200,8 + 18436$), prav tako tudi števila mrtvih v teh CPN ($y = -1,85x + 42,6$)

V starostnih skupinah povzročiteljev

CPN do 34 let je bilo največ lahkih poškodb, v višjih pa sledi izrazit padec. Delež hudo poškodovanih in mrtvih v teh nezgodah je najvišji v starostni skupini 25 do 34 let, padec proti višjim starostnim skupinam pa je manj izrazit (diagram št. 2).

Trendi deleža mrtvih, hudo in lahko poškodovanih po starostnih skupinah so negativni (mrtvi: $y = -0,94x + 16,75$, hudo poškodovani: $y = -2,1 + 21,96$, lahko poškodovani: $y = -3,21 + 26,96$). Delež posameznih posledic CPN se spreminja tudi z obdobji dneva. Delež mrtvih strmo poraste v obdobju med 16,00 in 19,59 ure, ko je tudi največ (takoj za obdobjem med 12,00 in 15,59 ure) CPN (23,63 %). Tveganje smrtnega izida glede na število CPN pa je največje v časovnem intervalu med polnočjo in 3,59 ure – kar 0,94, V obdobju, ko je CPN največ (med 12,00 in 3,59 ure) je tveganje smrtnega izida CPN le 0,16 in v obdobju, ko je absolutno največ smrtnih žrtev (med 16,00 in 19,59 uro), kar 0,44. 82,6 % vseh nezgod so povzročili vozniki osebnih avtomobilov, pri skupini starih od 19 do 24 let pa celo 88 odstotkov.

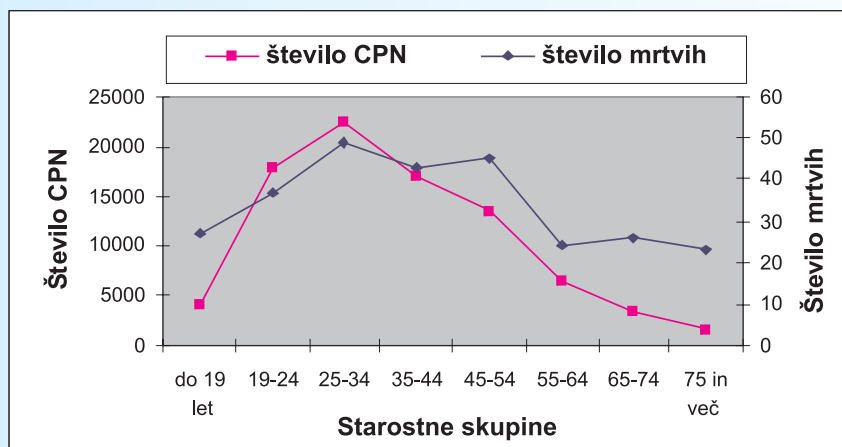


Diagram 1. Število CPN in število mrtvih v CPN v Sloveniji od 1. 1. 2004 do 31. 12. 2004 po starostnih skupinah

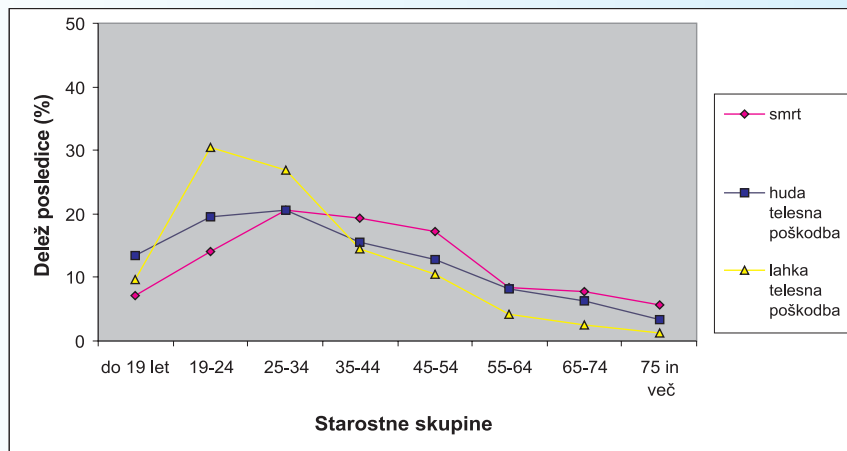


Diagram 2. Delež posameznih posledic v CPN povzročiteljev po starostnih skupinah v Sloveniji od 1. 1. 2004 do 31. 12. 2004

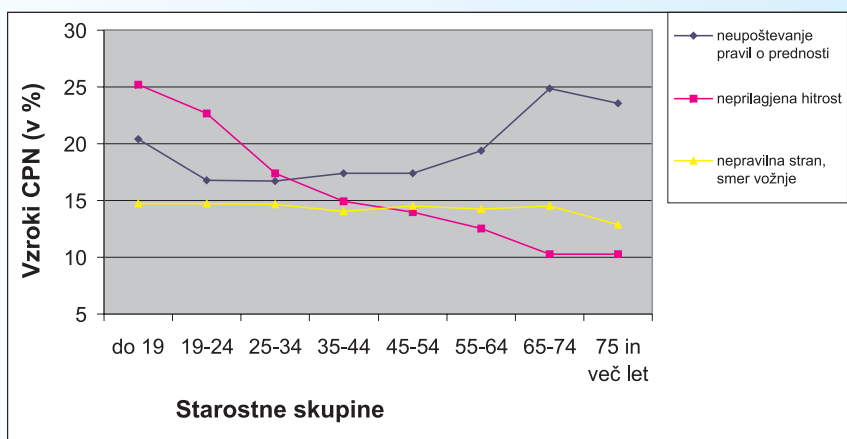


Diagram 3. Delež nekaterih tipičnih vzrokov CPN po starostnih skupinah v Sloveniji od 1. 1. do 31. 12. 2004

Kot tipične vzroke CPN mladih in starih voznikov smo vzeli neupoštevanje pravil prednosti (v starostnem razredu do 19 let presega 20,39-odstotni delež vseh vzrokov, nato pa pade na 16,77 % v starostnem razredu 19 do 24 let in spet močno poraste v starostnem

razredu 65 do 74 let (na 29,84 %). Nepravilna stran in smer vožnje je vzrok CPN, ki se v različnih starostnih razredih ne spreminja bistveno, neprilagojena hitrost pa je tipičen vzrok CPN mladih povzročiteljev. V starostnem razredu do 19 let je njen delež

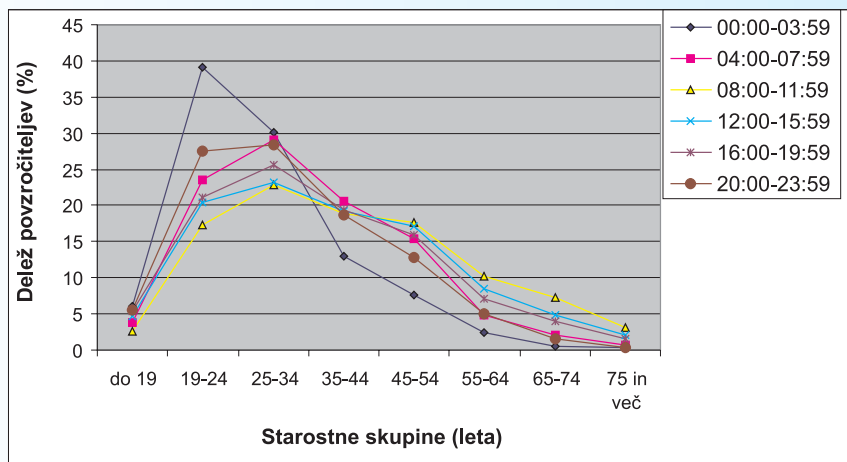


Diagram 4. Delež povzročiteljev CPN po urnih intervalih in starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju od 1.1.2004 do 31.12.2004

25,19 %, nato strmo pada s starostjo in je v starostni skupini 65 do 74 let le še 10,27 % (diagram št. 3).

Trend neupoštevanja pravil prednosti kot vzroka CPN povzročiteljev s starostjo narašča ($y = 0,84 + 15,78x$), nepravilnosti strani in smeri vožnje rahlo ($y = -0,16x + 15,86$) in neprilagojene hitrosti močno pada ($y = -2,16x + 25,78$).

V celoti je bilo največ povzročiteljev CPN iz starostne skupine 19 do 24 let, delež te pa je v primerjavi z drugimi najvišji med polnočjo in 3,59 ure, nato pa prav v tem obdobju dneva sledi izrazit padec deleža v višjih starostnih skupinah. V slednjih (nad 55 let) je delež najvišji v časovnem intervalu med 8,00 in 11,59 ure ter med 12,00 in 15,59 ure.

Največ CPN so torej med polnočjo in 3,59 ure povzročili vozniki med 19 in 24 letom starosti (s starostjo trend pada $y = -1,1408x + 8,7925$). Negativen trend glede na starost povzročitelja srečujemo še med 4,00 in 7,59 ure ($y = -0,9496x + 13,47$), med 8,00 in 11,59 je trend s starostjo izrazito pozitiven ($y = 3,6498x + 7,7386$), le rahlo pozitiven od 12,00 do 15,59 ure, nato pa spet vedno bolj negativen – najbolj med 20,00 in 23,59 ure ($y = -1,9467x + 19,443$).

Če vzamemo povzročitelje starostnih skupin do 24 leta, so ti od polnoči do 3,59 ure povzročili 43 % vseh CPN v tem obdobju, če pa to starostno skupino povečamo do 34 leta starosti, pa celo 78 %.

Trend CPN povzročiteljev je po starosti najbolj negativen med polnočjo in 3,59 ure ($y = -3,83x + 29,65$), sledita obdobji pred in za tem ter najmanj negativen med 8,00 in 11,59 ure ($y = -1,03x + 17,13$).

Največ, kar 55,79 % vseh CPN, se je v proučevanem obdobju zgodilo v naseeljih, 18,37 % na regionalnih, 12,02 % na glavnih, 5,58 % na avtocestah, 5,35 % na lokalnih, 2,50 % na hitrih in 0,39 % na turističnih cestah. Delež nezgod glede na uro povzročitve CPN in vrsto ceste se spreminja. Tako je delež CPN na avtocestah največji med polnočjo in 3,59 ure (kar 7,44 %) in med 4,00 in 7,59 ure celo 8,58 %, nato pade in je najmanjši med 12,00 in 15,59 ure – le 4,55 %. Prav tak dvig ugotavljamo tudi na hitrih cestah, le nekaj manjši na glavnih. V naseeljih je obratno, najmanj CPN med polnočjo in 3,59 ure ter 4,00 in 7,59 ure.

Delež povzročiteljev CPN je med spoloma dokaj izenačen: med najmlajšimi je delež moških nekaj večji, prav tako pa tudi med najstarejšimi, v srednjem delu starostnih skupin pa je delež žensk večji od moških (diagram št. 5).

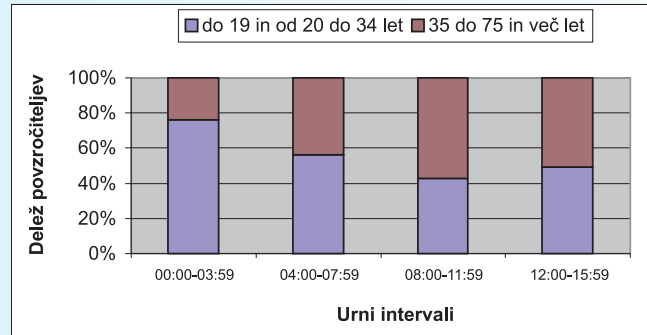
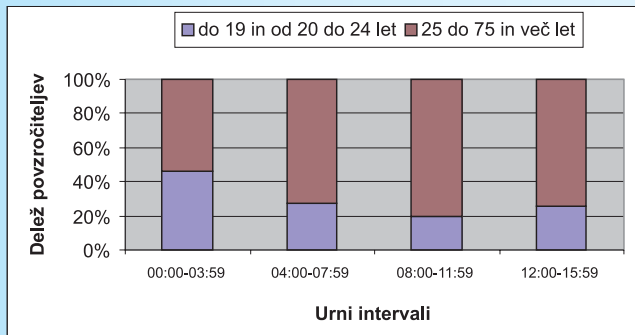


Diagrama 4.1 in 4.2. Delež povzročiteljev CPN po starostnih kategorijah in uri povzročitve CPN

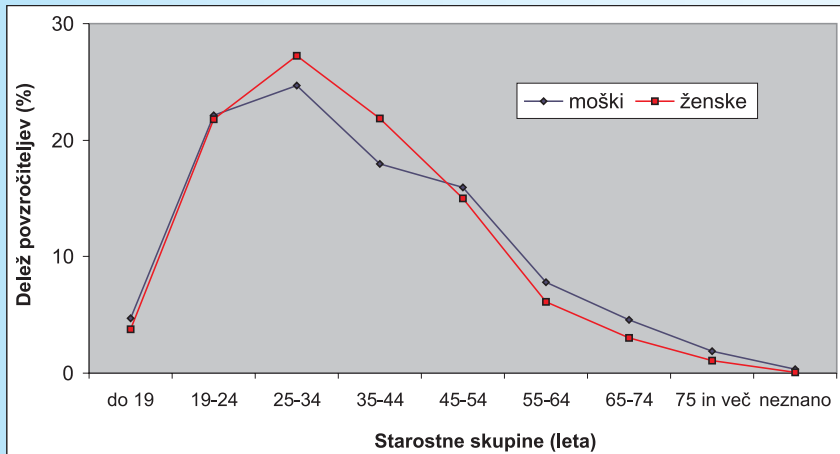


Diagram 5. Delež povzročiteljev CPN po spolu in starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju od 1.1.2004 do 31.12.2004

na starost povzročitelja CPN pada tudi delež CPN, kjer je bilo udeleženo le eno vozilo ($y = -2,9433x + 36,896$) in naraste delež z udeležbo dveh ali več vozil ($y = -3,0331x + 56,014$).

V starostni skupini od 19 do 24 let je najvišji delež CPN povzročiteljev z le enim udeležencem CPN. Nekaj manjši je v starostni skupini 25 do 34 let, nato pa strmo pada. Delež CPN povzročiteljev z dvema, s tremi ali z več udeleženci je največji v starostnem razredu 25 do 34 let, nato pa v starostnih razredih pred in za njim (diagram št. 7).

Skupaj je bilo 29,33 % CPN z udeležbo le enega vozila, 68,68 % z udeležbo dveh ali več ter 1,99 % brez udeležbe vozil. Nezgod z dvema ali več vozili je bilo najmanj med polnočjo in 3,59 ure (kar 62,77 %) ter največ med 12,00 in 15,59 ure. CPN z enim udeležencem vozilom pa je bilo obratno največ med polnočjo in 3,59 ure (kar 62,77 %), sledi obdobje med 20,00 in 23,59 ure (41,95 %). Delež povzročiteljev CPN z enim udeležencem vozilom je v starostnih skupinah do 24 let 32 % in do 34 let kar 59 %.

ZAKLJUČKI REZULTATOV

Povzročitelji CPN, stari do 19 let, so v proučevanem obdobju povzročili 4,49 % vseh CPN; v nezgodah je bilo 7,05 %

Tudi v spolu povzročitelja glede na uro povzročitve CPN so razlike precejšnje. V povprečju so moški v proučevanem obdobju povzročili 75,70 % in ženske 24,30 % CPN. Delež moških je še bistveno večji med polnočjo in 3,59 ure (kar 86,12 %) ter med 20,00 in 23,59 ure. Delež žensk je večji od povprečja od 4,00 do 7,59 ure (28,34 %), od 8,00 do 11,59 ure (25,86 %) in od 12,00 do 15,59 ure (26,81 %).

V povprečju je bilo največ CPN na petek (kar 18,09 %) in je dokaj izenačen v vseh starostnih skupinah, sledijo pa v precej izenačenem deležu sreda, torek, četrtek in ponedeljek (okrog 14 %), nato pa s 13,89 % sobota ter z 10,22 % nedelja. Najmanj CPN se je zgodilo med polnočjo in 3,59 ure (le 4,86 %), se pa delež v posameznem dnevu precej spreminja in je tako v tem obdobju dneva kar 31,6 % CPN na nedeljo in 29,36 % na soboto, v drugih dnevih pa le med 6,39 % (torek) in 9,58 % na petek. V petek, kot najnevarnejšem dnevu v tednu, se je največ CPN zgodilo med 20,00 in 23,59 ure (diagram št. 6).

Delež CPN povzročiteljev v starostnih skupinah do 24 leta raste proti koncu tedna (največji - 32 % je v nedeljo), delež tistih do 34 let pa celo 59 %.

Trend povzročiteljev po starostnih skupinah je najbolj pozitiven v ponedeljek ($y = 0,39x + 12,78$), sledita četrtek in torek, najbolj negativen v soboto ($y = -0,59x + 15,77$), sledi pa nedelja.

Delež CPN je čez teden glede na starost povzročitelja dovolj izenačen, se pa ob koncu tedna, še posebej v soboto in nedeljo, trend močno prevesi v negativno smer, torej s starostjo delež CPN v teh dveh dneh izrazito pada (v soboto $y = -0,5912x + 15,778$ in v nedeljo $y = -0,5359x + 12,411$). Glede

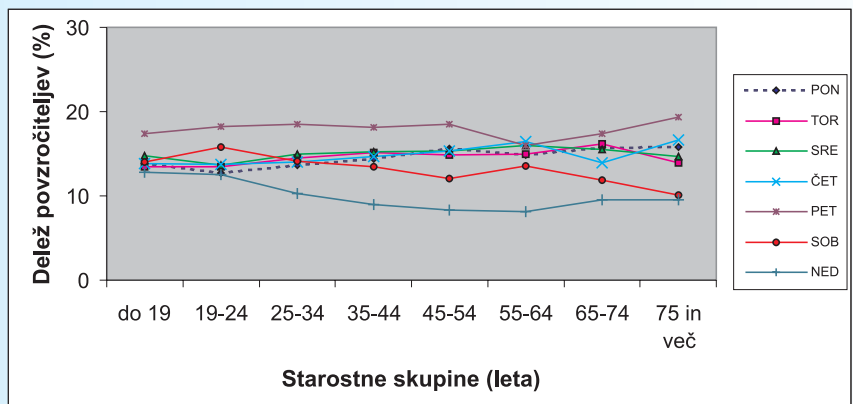


Diagram 6. Delež povzročiteljev CPN po dnevu v tednu in starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju od 1.1.2004 do 31.12.2004

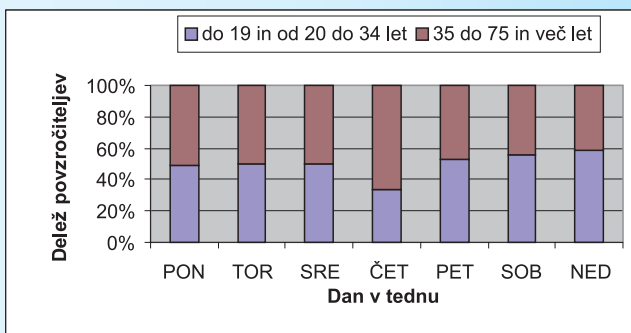
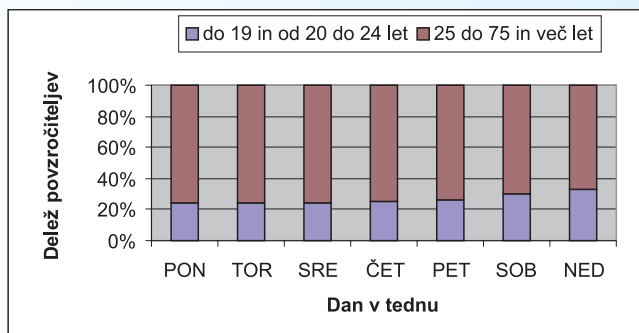


Diagrama 6.1 in 6.2. Delež CPN povzročiteljev dveh starostnih skupin po dnevih v tednu

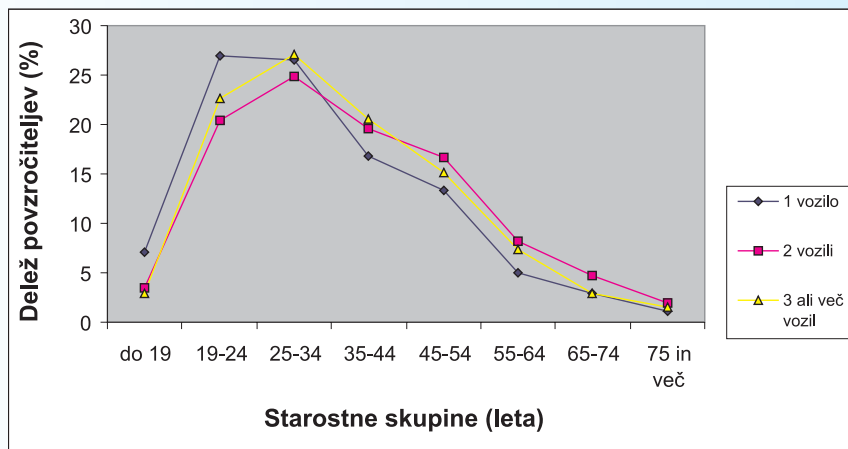


Diagram 7. Delež povzročiteljev CPN po številu udeleženih vozil v CPN in starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju od 1.1.2004 do 31.12.2004

vseh mrtvih povzročiteljev, 13,44 % hudo in 9,73 % lahko poškodovanih. Med njimi je bilo 3,44 % vseh voznikov osebnih avtomobilov kot povzročiteljev CPN.

Povzročitelji CPN, stari med 19 in 24 let, so v proučevanem obdobju povzročili 22,01 % vseh CPN; v nezgodah je bilo 14,10 % vseh mrtvih povzročiteljev CPN, 19,49 % hudo in 30,35 % lahko poškodovanih. Med povzročitelji CPN je bilo 23,75 % vseh voznikov osebnih avtomobilov.

Povzročitelji CPN, stari med 25 in 34 let, so v proučevanem obdobju povzročili 25,26 % vseh CPN; v njih je bilo 20,5 % vseh mrtvih povzročiteljev

CPN, 20,67 % hudo in 26,82 % lahko poškodovanih. Med njimi je bilo 25,27 % vseh voznikov osebnih avtomobilov. Tveganje smrtnega izida CPN je najvišje v starostnem razredu nad 75 let, sledi razred 65 do 74 let in takoj nato razred do 19 let.

Tipičen vzrok CPN mladih voznikov je prevelika hitrost.

Tveganje CPN s smrtnim izidom je največje v obdobju dneva, ko je tudi največ CPN (med 16,00 in 19,59 ure), glede na število CPN obdobja pa izrazito najvišje med polnočjo in 3,59 ure. Delež CPN na avtocestah in hitrih cestah je najvišji med polnočjo in 3,59

ure. Delež moških povzročiteljev je izrazito večji prav v tem času (in med 20,00 in 23,59 uro).

Največ CPN se je zgodilo na petek. Največ CPN v nočnem času med polnočjo in 3,59 se je zgodilo na nedeljo. V petek, kot najnevarnejši dan za CPN, se je zgodilo največ CPN med 20,00 in 23,59 uro.

Le tretjina nezgod se je zgodila, kjer je bilo udeleženo le eno vozilo. CPN z le enim udeleženim vozilom je bilo največ med polnočjo in 3,59 ure.

Največ CPN so v istem času povzročili vozniki, stari med 19 in 24 let. Delež CPN mladih je ob koncu tedna v izrazitem porastu, prav tako ugotavljamo, da je delež CPN, kjer je bilo udeleženo le eno vozilo, izrazito manjši z naraščajočo starostjo.

Rezultati torej v celoti podpirajo predpostavko, da je med mladimi vozniki zelo visok delež povzročiteljev CPN v nočnih urah – še posebej med polnočjo in 3,59 ure, da je teh nezgod več predvsem na cestah z visoko omejeno hitrostjo, največ ob koncu tedna, glavni vzrok je prevelika hitrost, v nezgodah je delež moških še bistveno večji kot je povprečje in da gre v zelo velikem deležu za nezgode, kjer je bilo udeleženo le eno vozilo. Vse to potrjuje domnevo, da je do marsikatere teh nezgod prišlo zaradi utrujenosti ali morda zaspanosti za volanom.

(se nadaljuje)

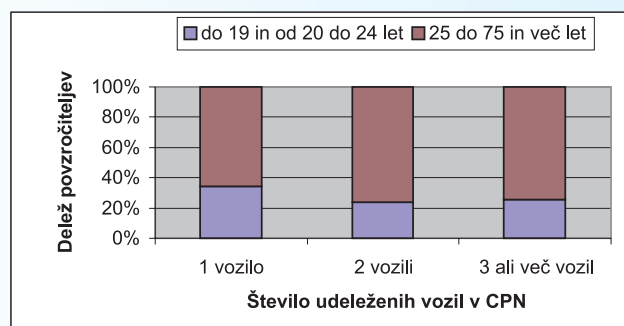
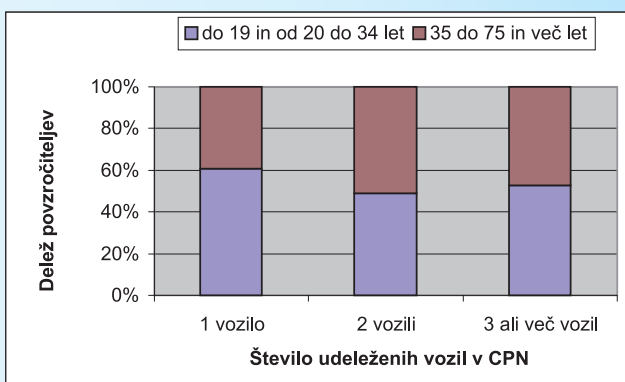


Diagrama 7.1 in 7.2. Delež povzročiteljev CPN glede na število udeleženih vozil v dveh starostnih kategorijah



NADOMESTNA IZPOLNITEV KVOTE IN FINANČNE VZPODBUDE SKLADA RS ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Nina Kos, univ. dipl. prav.*

V tretji številki revije *Delo in varnost* je bil objavljen članek o kvotnem sistemu zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Danes pa nekaj več o možnosti nadomestne izpolnitve kvote in o finančnih vzpodbudah za zaposlovanje invalidov.

Poglavitno vlogo v kvotnem sistemu zaposlovanja invalidov ima **Skład RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov**, ki izvaja nadzor nad izvajanjem kvotnega sistema in kot prvostopenjski organ odloča o dodelitvi finančnih vzpodbud za zaposlovanje invalidov. Skład je 29. julija 2004 ustanovila vlada RS, skupaj z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje. Skład deluje od 8. oktobra istega leta dalje.

Spletna stran Sklada je <http://www.svzi.gov.si>, kjer najdete vse informacije v zvezi s kvotnim sistemom zaposlovanja invalidov in obrazce.

Področje kvotnega sistema zaposlovanja invalidov v RS urejajo predpisi:

1. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 100/05-uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju: ZZRZI),
2. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05, v nadaljevanju: Uredba),
3. Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/05 in 43/05),
4. Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (Uradni list RS, št. 117/05),
5. Pravilnik o zaposlitvenih centrih (Uradni list RS, št. 117/05) in
6. Pravilnik o invalidskih podjetjih (Uradni list RS, št. 117/05).

ZZRZI je bil sprejet z namenom povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti. Tako ureja pravico do zaposlitvene rehabilitacije, nekatera vprašanja zapo-

* Nina Kos je vodja pravne službe na ZVD Zavodu za varstvo pri delu, d.d., Chengdujska ulica 25, Ljubljana

slovanja invalidov, določa tudi druge oblike, ukrepe in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja.

Za lažje razumevanje današnje teme oziroma kvotnega sistema pogledajmo, kaj pomenita zaščitna zaposlitev in podporna zaposlitev.

ZAŠČITNA ZAPOSILITEV je zaposlitev, ki se izvaja le v zaposlitvenem centru. Ta je pravna oseba, ki poleg invalidov na zaščitnih delovnih mestih zaposluje še strokovne delavce in sodelavce iz 9. člena ZZRZI. Gre torej za zaposlitev invalida na prilagojenem delovnem mestu v prilagojenem delovnem okolju. Pogoje za ustanovitev in delovanje zaposlitvenih centrov določa pravilnik o zaposlitvenih centrih.

Izpolnjevanje pogojev ugotovi minister za delo, družino in socialne zadeve s posebno odločbo.

Invalidi, ki so zaposleni v zaposlitvenih centrih, dosegajo od 30 do 70 % delovnih rezultatov na konkretnem delovnem mestu in imajo odločbo zavoda RS za zaposlovanje o zaposljivosti le v zaščitni zaposlitvi.

PODPORNA ZAPOSILITEV je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju. Invalidu in delodajalcu ter delovnemu okolju pa se nudi strokovna in tehnična podpora. Invalid ima odločbo zavoda RS za zaposlovanje in se šteje v kvoto za dva zaposlena invalida.

Da se invalida zaposli za podporno zaposlitev, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- invalid mora biti usposobljen za opravljanje dela na konkretnem delovnem mestu,
- invalid mora biti motiviran in imeti še druge osebne lastnosti, ki zagotavljajo uspešno delo,

- izdelan mora biti individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu in
- delodajalec mora biti pripravljen za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z izdelanim načrtom.

INVALIDSKA PODJETJA so kapitalne družbe (d.d., d.o.o., komanditna družba) in zaposlujejo najmanj 40% invalidov. Gre za invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti delovnih mest.

Invalidska podjetja morajo v primeru, da zaposlujejo in usposablajo več kot tri invalide, imeti zaposlenega najmanj enega strokovnega delavca iz 9. člena ZZRZI. V nasprotnem primeru morajo imeti na vsakih 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca.

NADOMESTNA IZPOLNITEV KVOTE

Če delodajalec, ki je zavezanec za izpolnjevanje kvote, ne bo zaposloval invalidov oziroma jih bo zaposloval manj, kot bi moral, lahko sklene pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem. Pogodba se sklene v skladu z registriranimi dejavnostmi invalidskega podjetja. Delo po tej pogodbi pa opravijo zaposleni delavci v invalidskem podjetju. Skład prizna stroške dela v višini zneska 12 minimalnih plač za vsakega invalida, ki bi ga moral zavezanec zaposliti v okviru predpisane kvote. Zavezanec mora Skladu poslati pogodbo do 5. v mesecu, da se upošteva za pretekli mesec.

Pogodba o poslovnem sodelovanju mora vsebovati skupno pogodbeno vrednost brez DDV, stroške dela brez DDV (te stroške določa računovodski standard št. 15), število invalidov za nadomestno izpolnitev kvote in način plačila (lahko je mesečno, kvartalno,...). Pogodba je sklenjena za največ eno leto, vendar se njena veljavnost lahko podaljša.

Delodajalci - zavezanci so dolžni Skladu kvartalno poročati o realizaciji pogodbe o poslovnem sodelovanju.

Tako zaposlitveni centri kot invalidska podjetja morajo v svojih letnih poročilih poročati tudi o realizaciji sklenjenih pogodb o poslovnem sodelovanju z delodajalci - zavezanci, ki bodo na ta način izpolnjevali kvoto.

FINANČNE VZPODBUDE

Država je poskrbela tudi za sistem, ki delodajalce vzpodbuja k ohranjanju delovnih mest, primernih za invalide oziroma k zaposlovanju invalidov. Oblikovala je sistem finančnih vzpodbud:

1. Subvencije plače

Gre za pravico invalida, ki je zaposlen v zaščitni ali podporni zaposlitvi ali pa v invalidskem podjetju (zaradi njegovega doseganja nižjih delovnih rezultatov). Invalid odda vlogo na Sklad najkasneje do 20. v mesecu. Vloga mora vsebovati oceno doseganja delovnih rezultatov, ki mu jo dodeli izvajalec zaposlitvene rehabilitacije (to je ali javni zavod ali koncesionar) in odločbo zavoda RS za zaposlovanje za zaščitno ali podporno zaposlitev. Sklad kot prvostopenjski organ invalidu izda odločbo o pravici do subvencije plače. Na drugi stopnji o pritožbi odloča ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Subvencija predstavlja del plačila invalida. Skupaj s plačo pri delodajalcu namreč tvori plačo za delovno mesto, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Subvencijo izplača invalidu delodajalec, ki nato zahteva povrnitev izplačane subvencije od Sklada. Sklad povrne delodajalcu subvencijo v roku enega meseca od prejema zahtevka delodajalca.

Višina subvencije je različna glede na obliko zaposlitve:

- v zaščitni zaposlitvi je od 30 do 70 % minimalne plače in
- v podporni zaposlitvi ter invalidskem podjetju pa od 5 do 30 % minimalne plače.

Višina subvencije za posameznega invalida je odvisna od njegovega doseganja delovnih rezultatov.

2. Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo

To vrsto vzpodbude lahko uveljavlja delodajalec, ki namerava zaposliti brezposelnega invalida za nedoločen ali za določen čas za najmanj 24 mesecev, vendar le pod pogojem, da ni drugega zavezanca za plačilo. Plačilo lahko znaša največ 70 % dejanskih stroškov delodajalca.

K svoji vlogi mora priložiti dokumente oziroma dokazila:

- izdelan načrt prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo,
- izjavo o nameravani zaposlitvi invalida,
- odločbo zavoda RS za zaposlovanje o zaposlitvi v podporni zaposlitvi in
- potrdilo zavoda RS za zaposlovanje o brezposelnosti invalida.

Odločbo o plačilu stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo izda Sklad, ki ravno tako plača stroške. O pritožbi odloča ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

3. Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju

Če ima delodajalec invalida zaposlenega nad predpisano kvoto za nedoločen čas ali pa za določen čas za najmanj 24 mesecev in invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije, lahko uveljavlja pravico do plačila stroškov podpornih storitev.

Vlogi, ki jo odda Skladu, mora delodajalec priložiti:

- individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu, ki ga mora pripraviti v skladu z odločbo, ki jo izda zavod RS za zaposlovanje in
- odločbo zavoda RS za zaposlovanje o podporni zaposlitvi.

Sklad o plačilu stroškov storitev v podpornem zaposlovanju izda odločbo, vendar le do 30 ur mesečno.

4. Oprostitev plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Do te vrste finančne vzpodbude so upravičeni:

- delodajalci, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in zaposlujejo invalide,
- delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 zaposlenih in presegajo predpisano kvoto in
- samozaposleni invalidi.

Delodajalec odda vlogo na Sklad, ki izda odločbo o oprostitvi plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Oprostitev plačila prispevkov velja za invalide, ki so nad kvoto po kronološkem načelu.

Prispevki delodajalca in delojemalca za vse vrste plačil (plača, regres, ...) se obračunajo, vendar ne plačajo. Delodajalec je dolžan o oprostitvi plačila prispevkov poročati na obrazcu REK1. Odpisane prispevke mora prikazovati na posebnem kontu in jih namensko uporabiti v skladu z 61. členom ZZRZI. Gre za investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšavo delovnih razmer za invalide, ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest zanje,

pokrivanje izpada dohodka zaradi večje bolniške odsotnosti in večjih težav iz tekočega poslovanja, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih,...

Porabo sredstev nadzira davčna uprava RS. V kazenskih določbah ZZRZI je v 94. členu določeno, da gre v primeru, da se odstopljeni prispevki (sem sodijo tudi prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje) ne uporabljajo v skladu z namenom, za prekršek.

5. Nagrade za preseganje kvote

Delodajalci, ki:

- imajo najmanj 20 zaposlenih in presegajo predpisano kvoto,
 - imajo manj kot 20 zaposlenih in zaposlujejo invalide in
 - samozaposleni invalidi
- so upravičenci do nagrade za preseganje kvote.

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, ki je nastala pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen do nagrade za preseganje kvote, lahko pa ga všteva v kvoto.

Delodajalec odda Skladu vlogo in Sklad izda odločbo o višini denarne nagrade. Višina nagrade za preseganje kvote je 20 % minimalne plače mesečno za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Delodajalec prejema nagrado največ šest mesecev zapored, vendar pod pogojem, da še vedno presegajo predpisano kvoto.

6. Letne nagrade za dobro prakso

Za podelitev letnih nagrad za dobro prakso Sklad vsako leto razpiše javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. V javnem natečaju so opredeljena merila za izbor. Le ta pripravi odbor, ki ga imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo.

7. Druge vzpodbude

Država oziroma Sklad daje tudi druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest zanje ter druge razvojne vzpodbude.

Trenutno ima Sklad objavljen javni razpis, po katerem bodo delodajalci, ki so v času od 1. januarja do 31. decembra 2005 na novo zaposlili brezposelnega invalida, lahko prejeli denarno nagrado v višini 2.500.000,00 SIT za invalida.

VIRI

- že citirana veljavna zakonodaja
- spletna stran Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

NOVI PRAVNI AKTI EVROPSKE UNIJE

Uresničevanje enotnega evropskega trga postavlja nove zahteve tudi pred slovensko gospodarstvo. Zelo pomembno pri tem je ustvariti visoko informacijsko raven in pravočasno posredovati informacije o razvoju na področjih, ki so povezana s tehnično zakonodajo. Zato v tej rubriki objavljamo tiste novosti in spremembe, ki so objavljene v uradnih listih Evropske unije in se nanašajo predvsem na:

- gradbene izdelke
- konzumno blago
- medicinsko tehniko
- tlačne posode
- ugotavljanje skladnosti
- informacijsko tehniko
- strojegradnjo
- nevarne snovi
- plinske naprave
- osebno zaščito
- okolje
- telekomunikacije
- igrače
- kozmetiko
- meroslovje
- varstvo pri delu
- elektrotehniko

ES 545/2006 - L 94/06

Uredba Komisije (ES) št. 545/2006 z dne 31. marca 2006 o spremembi Uredbe (ES) št. 1464/2004 glede pogojev za dovoljenje krmnega dodatka Monteban iz skupine kokcidiostatikov in drugih zdravilnih snovi

ES 2006/57/ES - L 94/06

Direktiva Komisije 2006/57 /ES z dne 30. marca 2006 o spremembi Priloge 11 k Direktivi 2002/46/ES Evropskega parlamenta in Sveta glede vključitve nekaterih snovi

Informacije o celotnih besedilih oziroma Uradne liste EU je mogoče dobiti v Evropskem dokumentacijskem centru pri Ekonomski fakulteti v Ljubljani ali na spletnem naslovu europa.eu.int. Zajeto obdobje: april 2006.

Vir: Sporočila 06/06
Izdaja: SIST Ljubljana

2006/257/ES - L 97/06

Sklep Komisije z dne 9. februarja 2006 o spremembi Sklepa 96/335/ES o določitvi popisa in skupne nomenklature sestavin, ki se uporabljajo v kozmetičnih izdelkih

ES 565/2006 - L 99/06

Uredba Komisije (ES) št. 565/2006 z dne 6. aprila 2006 o zahtevah glede preskusov in informacij, ki jih morajo izpolniti uvozniki ali proizvajalci nekaterih prednostnih snovi v skladu z Uredbo Sveta (EGS) št. 795/93 o oceni in nadzoru tveganja, ki ga predstavljajo obstoječe snovi

ES 2006/59/ES - L 104/06

Direktiva Komisije 2006/59/ES z dne 12. aprila 2006 o spremembi Direktive Sveta 91/414/EGS glede vključitve klodinafopa, pirimikarba, rimsulfurona,

tolklofos-metila in tritikonazola kot aktivnih snovi

ES 6272006 - L 109/06

Uredba Komisije (ES) št. 627/2006 z dne 21. aprila 2006 o izvajanju Uredbe (ES) št. 2065/2003, Evropskega parlamenta in Sveta glede meril kakovosti za validirane analitske metode vzorčenja, razpoznave in opredelitve primarnih dimnih proizvodov

ES 2006/12/ES - L 114/06

Direktiva 2006/12/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2006 o odpadkih

2006/510/ES - L 115/06

Odločba Komisije z dne 21. aprila 2006 o spremembi Priloge k Direktivi 2002/95/ES Evropskega parlamenta in Sveta glede izjem pri uporabi svinca zaradi prilagoditve tehničnemu napredku

IZ URADNEGA LISTA REPUBLIKE SLOVENIJE

(27. 6. – 2. 10. 2006)

Ureja: Nina Kos, univ. dipl. pravnica, vodja pravne službe ZVD

Uradni list RS, št. 66/2006 z dne 27. 06. 2006

Minister za obrambo je sprejel:

PRAVILNIK o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o tehničnih normativih za zaklonišča in zaklonilnike

Predsednik Ustavnega sodišča je sprejel:

ODLOČBO o ugotovitvi, da je Pravilnik o študiji požarne varnosti v neskladju z Ustavo

Uradni list RS, št. 68/2006 z dne 30. 06. 2006

Podpredsednik državnega zbora je sprejel:

USTAVNI ZAKON o spremembah 121., 140. in 143. člena Ustave Republike Slovenije (UZ121,140,143,) ODLOK o razglasitvi Ustavnega zakona

o spremembah 121., 140. in 143. člena Ustave Republike Slovenije (OdUZ121,140,143)

Uradni list RS, št. 69/2006 z dne 03. 07. 2006

Predsednik državnega zbora je razglasil:

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1G)

Podpredsednik državnega zbora je razglasil:

ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o izobraževanju odraslih (ZIO-A)

Uradni list RS, št. 70/2006 z dne 06. 07. 2006

Podpredsednik državnega zbora je razglasil:

ZAKON o varstvu javnega reda in miru (ZJRM-1)

ZAKON o prekrških-uradno prečiščeno besedilo (ZP-1-UPB3)

Pogodbeni partnerji so sprejeli:

ANEKS k tarifni prilogi odpovedne Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije

Uradni list RS, št. 71/2006 z dne 07. 07. 2006

Vlada RS je sprejela:

UREDBO o varnostnem preverjanju in izdaji dovoljenj za dostop do tajnih podatkov

Uradni list RS, št. 72/2006 z dne 11. 07. 2006

Podpredsednik državnega zbora je razglasil:

ZAKON o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju - uradno prečiščeno besedilo (ZZVZZ-UPB3)

ZAKON o zdravniški službi – uradno prečiščeno besedilo (ZZdrS-UPB3)

**Uradni list RS, št. 73/2006
z dne 13. 07. 2006**

Minister za promet je sprejel:
PRAVILNIK o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o tehničnih pogojih za obratovanje smučišč in zaščitnih sredstev

**Uradni list RS, št. 76/2006
z dne 20. 07. 2006**

Vlada RS je sprejela:
UREDBO o spremembah in dopolnitvah Uredbe o organih v sestavi ministrstev

Pogodbeni partnerji so sprejeli:
KOLEKTIVNO pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust

**Uradni list RS, št. 78/2006
z dne 25. 07. 2006**

Predsednik državnega zbora je razglasil:
ZAKON volitvah v Državni zbor (ZVDZ-B)
ZAKON o policiji (ZPol-F)
ZAKON o spodbujanju tujih neposrednih investicij in internacionalizacije podjetij (ZSTNIIP-A)
ZAKON o jamstvenem in preživninskem skladu RS (ZJSRS-UPB2)
ZAKON o dopolnitvah Zakona o reviziji postopkov javnega naročanja (ZRPJN-D)

Vlada RS je sprejela:
UREDBO o vrstah posegov v okolje, za katere je treba izvesti presojo vplivov na okolje

**Uradni list RS, št. 79/2006
z dne 27. 07. 2006**

Predsednik državnega zbora je razglasil:
ZAKON o prevzemih (ZPre-1)
ZAKON o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadrage (ZSDUEZ)
ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o letalstvu (ZLet-A)
ZAKON o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1)
ZAKON o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F)

Minister za finance je sprejel:
PRAVILNIK o uveljavljanju davčnih olajšav za vlaganje v raziskave in razvoj

**Uradni list RS, št. 80/2006
z dne 28. 07. 2006**

Vlada RS je sprejela:
UREDBO o prepovedi nabave, posesti,

vnosa, uvoza in nošenja določenih vrst orožja

**Uradni list RS, št. 81/2006
z dne 31. 07. 2006**

Pogodbena partnerja sta sprejela:
ODOPOVED Kolektivne pogodbe med delavci in zasebnimi delodajalci

Minister za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo je objavil:
SEZNAM znanstvenih naslovov in njihovih okrajšav

**Uradni list RS, št. 82/2006
z dne 02. 08. 2006**

objavljene so bile:
Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti
Tarifa Združenja SAZAS za javno priobčitev glasbenih del za kinematografe
Tarifa Združenja SAZAS za mehanično glasbo na kopališčih oziroma bazenih odprtega tipa

**Uradni list RS, št. 83/2006
z dne 04. 08. 2006**

Minister za promet je v soglasju z ministrom za notranje zadeve sprejel:
PRAVILNIK o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o pogojih in načinu opravljanja izrednih prevozov po javnih cestah ter o tranzitnih smereh za izredne prevoze v RS

objavljene so bile:
Aneks k tarifni prilogi Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
Tarifna priloga 2006 h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti

**Uradni list RS, št. 85/2006
z dne 10. 08. 2006**

Minister za zdravje je sprejel:
PRAVILNIK o omejitvi dajanja v promet ali uporabe določenih nevarnih snovi in pripravkov

Minister za gospodarstvo je sprejel:
SEZNAM slovenskih standardov, ki prevzemajo harmonizirane evropske standarde, katerih uporaba ustvari domnevo z skladnosti osebne varovalne opreme z zahtevami Pravilnika o osebni varovalni opremi

**Uradni list RS, št. 86/2006
z dne 11. 08. 2006**

Skupščina ZZZS je sprejela:
Spremembe in dopolnitve Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja

**Uradni list RS, št. 87/2006
z dne 16. 08. 2006**

objavljena je bila:
Tarifna priloga 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije

**Uradni list RS, št. 91/2006
z dne 18. 08. 2006**

Minister za notranje zadeve je sprejel:
PRAVILNIK o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o pogojih, ki jih morajo izpolnjevati vozila in vozniki vozil, s katerimi se prevažajo skupine otrok

**Uradni list RS, št. 92/2006
z dne 01. 09. 2006**

Minister za zdravje je sprejel:
PRAVILNIK o strokovnem izpopolnjevanju zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev

**Uradni list RS, št. 94/2006
z dne 08. 09. 2006**

Vlada RS je sprejela:
Sklep o določitvi pogojev za varnostno-tehnično opremo, ki se sme vgrajevati v varnostna območja

**Uradni list RS, št. 95/2006
z dne 12. 09. 2006**

Vlada RS je sprejela:
UREDBO o povračilu stroškov prevoza na delo in z dela javnim uslužbencem in funkcionarjem v državnih organih

objavljeno je bilo:
Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije
Aneks št. 2 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti
Aneks št. 2 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti

**Uradni list RS, št. 96/2006
z dne 15. 09. 2006**

Minister za zdravje je sprejel:
Pravilnik o spremembah Pravilnika o minimalnih higienskih in drugih zahtevah za kopalne vode

objavljeno je bilo:
Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije
Aneks št. 2 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti
Aneks št. 2 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti

SKLEPI IN UGOTOVITVE VII. MEDNARODNE KONFERENCE GLOBALNA VARNOST



Na Bledu se je 13. in 14. oktobra 2006 odvijalo mednarodno srečanje strokovnjakov s področja varnosti in zdravja pri delu ter varnosti v cestnem prometu. Sedmo mednarodno konferenco GLOBALNA VARNOST so organizirali ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d., SPV Svet za preventivo in vzgojo v cestnem prometu RS in Planet GV

ob sodelovanju

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

Konferenca se je udeležilo več kot 150 strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu, pooblaščenih zdravnikov medicine dela, prometa in športa, inšpektorjev za delo in drugih. Strokovnjaki s področja varnosti in zdravja v delovnem okolju ter varnosti v cestnem prometu iz sedmih držav so predstavili 56 strokovnih prispevkov.

Konferenco sta s pozdravnima nagovoroma otvorila mag. Janez Drobnič, minister za delo, družino in socialne zadeve, in direktor ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d. Miran Kalčič.

Minister Janez Drobnič je v nagovoru poudaril, da pomeni konferenca Globalna varnost najpomembnejše in že tradicionalno izobraževanje s področja celostne varnosti tako v delovnem kot tudi širšem življenjskem okolju. Izpostavil je nujnost zagotavljanja varnosti in zdravja v delovnem okolju in poudaril pomen posebnega varstva t.i. ranljivih skupin zaposlenih: mladih, starejših, obolelih, invalidov in staršev. Opozoril je na pomen izvajanja leta 2003 sprejete resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, ki temelji na konvenciji MOD, št. 155, o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. Resolucija upošteva, da



Slika 1. Minister za delo, družino in socialne zadeve Janez Drobnič med nagovorom

mora država glede na pogoje in prakso po posvetovanju z najprezentativnejšimi sindikati in združenji delodajalcev določiti, izvajati in občasno revidirati enotno državno politiko varnosti in zdravju pri delu.

Direktor ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d. Miran Kalčič, univ.dipl.prav., je poudaril tradicionalnost mednarodne konference, ki sega v leto 1994. Namen konference je skladen z usmeritvami ZVD Zavoda za varstvo pri delu, t.j. zagotavljanje varnega, zdravega in prijaznega delovnega okolja, pri čemer mora stroka prispevati k dvigu ravni varnosti in zdravja pri delu v vseh delovnih okoljih in v celotni družbi. Konferenca mora svoje delo usmeriti predvsem v iskanje poti za pretok informacij, za spodbujanje skupnih projektov in izmenjavo primerov dobre prakse ter na potrebo skupnega delovanja strokovnjakov, raziskovalcev, zakonodajalca in izvajalcev ukrepov varnosti in zdravja pri delu. Skratka, v povezovanje med znanostjo, stroko in prakso, vse z namenom zagotavljanja čimbolj zdravih in varnih delovnih okolij. Vlaganje v varno in zdravo delo ne sme biti razumljeno le kot strošek z vidika delodajalca, saj je ob tem treba

upoštevati stroške, ki nastajajo delodajalcem neposredno in posredno v sistemih socialnih zavarovanj zaradi poškodb pri delu in poklicnih bolezni pa tudi zaradi neustreznosti delovnih mest.

S pozdravnim pismom je prisotne pozdravil tudi poslanec Evropskega parlamenta in član Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve ter podpredsednik pododbora za varnost in obrambo dr. Mihael Brejc. Opozoril je na skupne temeljne vrednote evropskih socialnih modelov, ki so enakost, nediskriminacija, solidarnost, splošen dostop do izobraževanja in zdravstvenega varstva, varnosti in zdravja pri delu ter drugih javnih storitev, ki so ključne sestavine uspešnega gospodarstva in pravične družbe. Poudaril je, da zagotavljanje zdravja v delovnem okolju sodi v okvir socialnega modela in ga je treba vedno in znova razvijati in promovirati. Končni cilj zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu je, da delavec aktivno dobo preživi zdrav in nepoškodovan. Zato je treba dosti več navora kot doslej vložiti v ozaveščanje zaposlenih in širše javnosti o pomenu varnosti in zdravja pri delu in tako ustvarjati družbeno klimo, ki ne vidi le dobička, temveč povečuje



Slika 2. Direktor ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d. Miran Kalčič

tudi kakovost življenja in zadovoljstvo zaposlenih.

Tuji in slovenski strokovnjaki so predstavili svoje prispevke v treh plenarnih in šestih sekcijah, in sicer;

- Perspektive varnosti v cestnem prometu in delovnem okolju v luči nacionalnih programov in zakonodaje,
- Varnost v cestnem prometu,
- Urejanje varnosti v cestnem prometu,
- Varnost v delovnem okolju – ergonomske izboljšave in dobre prakse,
- Za prijaznejše prometno okolje – analize in ukrepi,
- Invalidi in zagotavljanje varnosti pri delu,
- Preventivno in projektno delo za izboljšanje varnosti v cestnem prometu,
- Ekološki in biološki monitoringi za zagotavljanje varnosti in zdravja v delovnem okolju,
- Promocija varnosti in zdravja.

Prisotni so se seznanili z novostmi na področju varnosti in zdravja pri delu ter varnosti v cestnem prometu in izmenjali izkušnje s strokovnjaki, praktiki in kolegi ter sprejeli sklepe in ugotovitve:

Plenum 1: Perspektive varnosti v cestnem prometu ter delovnem okolju v luči nacionalnih programov in zakonodaje

- a) Prometna varnost je ena najpomembnejših družbenih vrednot. vzpostaviti bo treba takšen prometni sistem, da bo cilj vizija nič (nič smrtnih žrtev in hudo poškodovanih) stvaren in uresničljiv.

- b) Zelo pomemben dokument v zagotavljanju dviga varnosti v cestnem prometu je nacionalni program, pri katerem pa naj bi v bodoče več sodelovale tudi lokalne skupnosti, kajti le tako lahko pričakujemo, da bo program zaživel in resnično prispeval k izboljšanju prometni varnosti v državi.

- c) Trajnost zaposlitve in dohodka je osnova za kvalitetno življenje, zato je treba zagotavljati zaposlovanje s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas.

- d) Mladi delavci so ogroženi glede varnosti in zdravja pri delu tudi zaradi pomanjkljivega izobraževanja med osnovnim in srednješolskim izobraževanjem pa tudi v času uvajanja v delo, ker ni prilagojeno njihovim potrebam in specifičnosti.

Plenum 2: Varnost v cestnem prometu

- a) Notranji transport je zaradi transportnih naprav, ki so vanj vključene, zelo zahtevna, pa tudi nevarna dejavnost. Industrijska dejavnost z materialnimi sredstvi in postopki, ki jih upravlja, ter osebami, ki so z njo povezane, povzroča številna in raznovrstna tveganja za ljudi pa tudi za lastnino in okolje. Zaradi vedno večjega in številčnejšega notranjega prometa je treba s preventivnimi ukrepi zagotavljati varnost in tako zmanjšati tveganje za nezgode.

- b) Pri zagotavljanju varnosti v predorih je predvsem pomembna preventivna dejavnost, ki nezgode prepreči, in šele nato aktivnosti, ki

ob nezgodi zmanjšajo njene učinke. Raziskave in eksperimenti, ki bodo trdna osnova za kvalitetno zakonodajo na tem področju, se še izvajajo, prav tako pa so tudi orodja za oceno tveganj v predorih še na različnih stopnjah razvoja.

- c) Število prevozov nevarnega blaga v cestnem prometu se v državi naglo povečuje. Nepravilnosti, do katerih prihaja pri prevozih, so zaradi narave dela zelo pereče in zahtevajo temeljito poznavanje celotnega področja.
- d) Kaznovalna politika je le en vidik za odpravo nepravilnosti pri prevozih nevarnega blaga. Vse sodelujoče v tovrstnih prevozih je treba ustrezno usposobiti ter zagotoviti vedenje o tem, da sodelujejo pri manipuliranju z nevarnimi snovmi.

Plenum 3: Promocija varnosti in zdravja

- a) Varnost je stalnica človekovega življenja. Če je ni, se človek počuti ogroženega in se zato združuje z drugimi, četudi v škodo lastne svobode in pravic, da bi si zagotovil tisto stopnjo in kakovost varnosti, ki mu omogoča in zagotavlja nemoten osebnostni razvoj in obstoj.

- b) Največji del sredstev zdravstvenega zavarovanja je namenjen za obravnavo bolezni, le izjemno majhen del promociji zdravja in pomenu dobrega zdravja. Zato je nujna razvojna usmeritev v vlaganje, napore in zagotovitev prestrukturiranja sredstev za doseg večje informiranosti in ozaveščenosti ljudi o pomenu zdravja, za njihovo izobraževanje in za zagotavljanje ustreznih preventivnih ukrepov.

- c) Treba je zagotoviti, da se bo zavedanje o pomenu zdravja vgradilo v vse pore družbenega življenja prek izboljšanja in zavedanja o pomenu kvalitete bivalnega in delovnega okolja in okoljske klime. Projekti promocije zdravja, ki že tečejo, zagotavljajo, da se dejavnosti izplačajo že zaradi znižanja stroškov za nadomestila v času bolniške odsotnosti pa tudi invalidnosti ali pa v povezavi z morebitnimi odškodninami.

- d) Za zagotovitev zavedanja o tem, kako pomembno vlogo ima varnost in zdravje v vsakdanjem življenju, je treba angažirati vrsto družbenih mehanizmov. Na področju izobraževanja je treba v študijske progra-

me vgraditi znanja o pomenu varnega dela.

- e) Primere dobre prakse posameznih delodajalcev na področju preventivne in izvajanja ukrepov varnosti in zdravja pri delu je treba predstaviti čim širšemu krogu nosilcev varnosti in zdravja pri delu.
- f) Razširiti je treba znanja o vplivih določenih substanc na psihofizično sposobnost posameznika ter širiti zavedanje o direktnem vplivu naložb v zdravje na gospodarska gibanja.

Sekcija 1: Urejanje varnosti v cestnem prometu

- a) Raziskave prometne varnosti kažejo, do so mladi vozniki v prometu bolj izpostavljeni tveganju kot izkušeni. Neizkušeni je vse prepogosto pridružena tudi vožnja pod vplivom alkohola in drugih psihoaktivnih snovi ali zdravil, ki vplivajo na vozniške sposobnosti. Pod tem vplivom vozijo mladi nad svojimi zmoglostmi, zato je v cestno prometnih nezgodah mladih tako visok delež mrtvih in hudo poškodovanih.
- b) Na ravni države je treba vzpostaviti in izvajati ustrezno politiko do psihoaktivnih snovi in udeležbe mladih voznikov v cestnem prometu, kontrol in sankcioniranja, pa tudi do ustreznega izobraževanja in preventivnih dejavnosti.
- c) Mehanizme, ki mlade silijo v tvegano vedenje, je treba usmeriti v druge sfere (kultura, šport). V družbi je treba spremeniti socialne norme in pričakovanja do mladostnikov, s tem pa bo prišlo tudi do sprememb njihovega vedenja. Njihovo zgodnje vključevanje v promet je pozitivno, ker s tem gradijo svoj lasten način in odnos do vožnje v socialno nadzorovanih razmerah in oblikujejo sprejemljivejši in varnejši način vožnje.

Sekcija 2: Varnost v delovnem okolju-ergonomske izboljšave in dobre prakse

- a) Zdravje je rezultat dobrega fizičnega stanja, pravilne prehrane, zdravega okolja, uspešnega obvladovanja stresa in odgovornosti za lastno zdravje. Cilj ergonomske metode je iskanje možnosti za učinkovitost pri delu. Z različnimi ergonomske metode določimo okvir za razvoj ter zasnovano nove proizvodne opreme in novih delovnih mest. Zago-

tačijo pa tudi osnovo za izdelavo večletnih načrtov izboljšave delovnih razmer in pozitiven odnos s socialnimi partnerji.

- b) Zagotavljanje ravnotežja med človekom, organizacijo in tehnologijo zahteva holističen pristop in sodelovanje vseh ravni: od zakonodajalcev do izvajalcev. Samo razumevanje in zavedanje pomembnosti ergonomske načela pri opravljanju vsakodnevnega dela lahko vodi v spremembe mišljenja in s tem obnašanja. Pri ergonomske ukrepih naj sodelujejo tehnologi, konstruktorji, delavci in njihovi delovodje, zdravniki medicine dela in psihologi. Zlasti udeležba delavcev je izredno pomembna, ker bodo prav oni, ki z novostmi rokujejo, posredovali uporabne podatke za izboljšanje že izdelanih modelov. Le take jih bodo sprejeli kot svoje in jih redno uporabljali.

Sekcija 3: Za prijaznejše prometno okolje - analize in ukrepi

- a) Sekcija je poudarila skupna prizadevanja in delo za večjo prometno varnost, ki se skozi posameznika kaže v celotnem sistemu države.
- b) Mladi drugih evropskih držav imajo zelo podobne navade in stališča do prometne varnosti kot pri nas. Njihovo občutljivo življenjsko obdobje zahteva, da se strokovnjaki seznanimo z njihovim razmišljanjem, stališči in vzroki za ravnanje ter da svoje ukrepe in vsebine dela prilagodimo na način, da bodo povečala zavedanja pomembnosti njihovega lastnega prispevka k večji varnosti.
- c) V celotnem spektru državnega sistema je pomoč in vloga posameznika do prostovoljnega dela eden izmed ključnih dejavnikov za večjo varnost v prometu. Skupna ugotovitev sekcije je, da za povečanje prometne varnosti ni čudežne rešitve, ampak je treba poiskati ustrezen ključ v odgovornem delovanju celotne družbe, z izhodiščem slehernega posameznika.

Sekcija 4: Invalidi in zagotavljanje varnosti pri delu

- a) Poklicna rehabilitacija ni le pravica iz invalidskega zavarovanja, pač pa tudi obveza delodajalca, ki ima cilj, da se invalida uspešno vključi v ustrezno delo.
- b) Zdravnik, specialist medicine dela, prometa in športa je pomemben član v sistemu poklicne in zapo-

slitvene rehabilitacije, v programih npr. »Nova pot« in drugih z ocenami zdravstvene ogroženosti na delovnem mestu.

- c) Delodajalci in drugi odgovorni morajo prispevati večji delež k vračanju obolelih delavcev nazaj na delo z uvedbo specifičnih metod ocen tveganja glede na preostale delovne možnosti delavca.
- d) Kodeks MOD o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu zavezuje delodajalce, oblastne organe, invalidske organizacije, socialne partnerje in druge, da zagotavljajo pogoje za zagotovitev enakih možnosti za delo tudi invalidom. Zavezujemo se, da bomo vsak na svojem področju uresničevali določila kodeksa ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu.
- e) Humanizacija dela je pomemben člen pri vključevanju invalida v delo. Država z ustreznimi mehanizmi podpira to dejavnost, ki pa žal še ni ustrezno zaživela v praksi.
- f) Poklicno svetovanje in na temelju tega poklicno izbiro mladostnikov je treba vključiti v šolski sistem, kar je še posebej pomembno za mladostnike s posebnimi potrebami. Zaposlitvena rehabilitacija in iskanje nove poti je prispevek neustrezne predhodne poklicne odločitve ali iskanje osebnostnim lastnostim, interesom in željam najprimernejše poklicne poti. V tem sklopu je predstavljena poklicna usmeritev, ukrep, ki lahko prepreči nastanek invalidnosti, ali pa posamezniku, ki že ima funkcijske omejitve, ponuja novo, mogoče precej drugačno poklicno in življenjsko pot. Navedeni ukrepi so oblika integracije poklicnega svetovanja, rehabilitacije in praktičnih poizkusov implementacije ukrepov zaposlitvene rehabilitacije.

Sekcija 5: Preventivno in projektno delo za izboljšanje varnosti v cestnem prometu

- a) Izboljšanje prometne varnosti je cilj celotne EU in njenih članic, tudi Slovenije še toliko bolj, glede na visok delež smrtnih žrtev v prometu. Pristop za doseganje večje prometne varnosti mora biti teoretično utemeljen ter sistemski, tj. upoštevati mora vse sestavine in dejavnike prometnega sistema.
- b) Konferenca GV se je dotaknila zgolj nekaterih vprašanj in vidikov doseganja prometne varnosti. Tako je

obravnavala stališča vzrokov do ključnih problemov varnosti v cestnem prometu (alkohol, prehitra vožnja, uporaba zaščitne opreme in naprav) kot pomembnega elementa za oblikovanje različnih ukrepov. Poudarila je tudi pomen raziskovanja različnih vidikov vedenja udeležencev v prometu ter preverjanja različnih ukrepov za doseganje večje prometne varnosti.

- c) Posebej pomembni so vseevropski projekti (npr. SARTRE, EUSHIRES, CAST), ki omogočajo primerjanje izkušenj in njihovo prenašanje v različna okolja, pa tudi medijske kampanje, ki pa morajo biti podprte z ustreznim policijskim nadzorom in sistematično evalvacijo v vseh fazah procesa: od načrtovanja in implementacije kampanje do preverjanja njenih učinkov.
- d) Pomemben je tudi pregled konkretnih problemov specifičnih za določeno okolje, npr. vožnje traktorjev, umirjanje prometa ipd.
- e) Posebej je bilo izpostavljeno vključevanje različnih skupin (staršev, vzgojiteljev in učiteljev, učencev) v

dejavnosti za doseganje večje varnosti. Konferenca GV je nakazala splošne in posebne probleme prometne varnosti v Sloveniji ter možnosti za njihovo razreševanje.

Sekcija 6: Ekološki in biološki monitoring za ugotavljanje varnosti in zdravja v delovnem okolju

- a) Ekološki in biološki monitoring sta zelo pomembna mehanizma v sistemu zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu.
- b) Posebej občutljiva skupina za tveganja na delovnih mestih so mladi delavci, zato je pomembno, da varovanju njihovega zdravja namenimo večjo pozornost. Skrb za mlade delavce se začne že pri predhodnih preventivnih zdravstvenih pregledih, kjer zdravnik medicine dela usklajuje načelo, da je treba vsakemu človeku omogočiti, da izkoristi svojo pravico do dela s poklicno dolžnostjo varovanja zdravja mladih delavcev.
- c) V prihodnosti lahko na področju ekološkega monitoringa pričakujemo hiter razvoj tudi na področju

spremljanja izpostavljenosti delavcev elektromagnetnim poljem, kjer so negativni vplivi na človeka še malo raziskani. Nujno je treba zagotoviti višjo raven kakovosti izvajanja ekološkega monitoringa, ker napačni rezultati lahko zelo slabo vplivajo na zdravje delavcev, po drugi strani pa so lahko ukrepi neupravičen strošek za delodajalca.

- d) Azbest še vedno pomeni veliko tveganje za zdravje delavcev, predvsem pri rekonstrukciji ali odstranjevanju objektov, v katere je bil vgrajen. Evropska kampanja 2006 je usmerjena v načine preprečevanja izpostavljenosti.

Splošna pobuda: s sklepi in ugotovitvami je treba seznaniti pristojna ministrstva (delo, zdravje, šolstvo, znanost) in inšpekcije ter zainteresirane na področju varnosti in zdravja pri delu.

Zapisala:

*prim. prof. dr. Marjan Bilban,
predstojnik Centra za medicino dela
na ZVD d.d.,*

*Miran Kalčič, univ. dipl. prav.,
direktor ZVD d.d.*

***V tej in naslednji številki revije
objavljamo nekatere referate s 7. konference
Globalna varnost.***

VARSTVO ZAPOSLOTITVE IN DOHODKA

Dr. Etelka Korpič - Horvat

IZVLEČEK

Zahteve po fleksibilnem zaposlovanju vplivajo na uvajanje novih in novih oblik atipičnega zaposlovanja, ki je praviloma za delavce manj ugodno od klasičnega za nedoločen čas s polnim delovnim časom in bolj ugodno za delodajalce, ker jim zmanjšuje stroške dela oziroma poslovanja. V Sloveniji je postalo zaposlovanje za določen čas pravilo, zato je prav, da je ZDR časovno omejil to obliko zaposlovanja, ki lahko traja največ dve leti.

Država in mednarodne institucije s svojimi normami s področja delovnega in prava socialne varnosti varujejo delavca kot šibkejšo stranko v tem razmerju pred izkoriščanjem delodajalca in skrbijo, da bi bilo čim več oseb zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi, s katero nastane delovno razmerje. Zato tudi ni dovoljeno sklepati civilno-pravne pogodbe za opravljanje dela, kjer so izpolnjeni pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega je v primeru spora z zakonom določena domneva obstoja delovnega razmerja (in ne civilnopravne pogodbe) med delavcem in delodajalcem, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

ABSTRACT

Demands for flexible employment create new forms of non-typical employment, that are less favourable for workers than the classical full time employment, and favour the employers, enabling them to lower the cost of work. In Slovenia the time limited employment has become the rule, therefore the legal limiting of such employment to two years, imposed by the act on work relations, is justified.

The state and international institutions with their legal norms in the field of work and social security guard the worker, being the weaker party in this relation, from exploitation by employers, and strive to ensure that the majority of workers are employed based on an employment contract, which initiates a work relationship. Therefore it is not allowed to sign a work contract based on civil law in cases with fulfilled conditions for employment contract. In case of conflict there is a legally defined assumption of employment relation existence (not according to civil law) between the worker and the employer, if the elements of the employment relation are provided.

UVODNE MISLI

Dokazano je, da ustvarjanje, delo, osrečuje človeka. Če se preživlja s svojim delom, pa opravljanje dela dobi še dodaten pomen. Plačano mora biti tako, da zagotavlja človeku dostojno življenje. Stalnost zaposlitve in dohodka je zato pomembna vrednota v življenju.

Delo se lahko opravlja na različne načine. Če delamo zato, da se tudi preživljamo, želimo, da ga opravljamo na pravnih podlagah, ki zagotavljajo trdnejšo obliko, večjo stalnost oziroma trajnost zaposlitve.

Možnih oblik legalnega dela za plačilo je več. Najtrdnejša in najbolj stalna oblika je *pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas*, s katero se sklene delovno razmerje, kratkotrajnejše oblike pa so pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodbe o delu ali avtorske pogodbe. Če človek ne dela, a si to želi, pravimo, da je brezposeln. Brezposelnost je svetovni problem. Predstavila bom podatke o gibanju zaposlenosti in brezposelnosti v Sloveniji in v državah EU ter nekatera razmišljanja in zvezi s fleksibilnostjo zaposlovanja in zmanjševanja brezposelnosti v naši državi.

Vsak, ki je zaposlen, bi moral prejeti pravično plačilo za svoje delo. Minimalna plača, ki bi zagotavljala delavcu in njegovi družini primerno življenje, je tista višina plače, ki jo delodajalec mora zagotoviti delavcu, bodisi na

podlagi zakona ali v nekaterih državah na podlagi kolektivne pogodbe.

LEGALNE OBLIKE DELA

Pravne podlage za opravljanje dela (zaposlovanje) so lahko različne. Kot legalne oblike dela se v naši državi štejejo:

- pogodbe o delu,
- avtorske pogodbe,
- pogodbe o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti osebe, ki opravlja dela na omenjenih pravnih podlagah, ter njena socialna varnost so različne. Odvisne so od tega, ali ima oseba status delavca, podjemnika oziroma izvajalca del ali status avtorja.

Podjemno pogodbo (pogodbo o delu) oseba lahko sklene, če niso podani pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja. Pogodbeni stranki se dogovorita, da izvajalec za naročnika opravi določen posel, delo, ki se lahko nanaša na izdelavo stvari (na primer mize), popravilo stvari (na primer avtomobila), tele-sno (ali fizično) delo (nabiranje jabolk), intelektualno (ali umsko) delo (pisanje strokovnega prispevka). Pogodbeno razmerje nima narave trajnosti. Naročnik je dolžan rezultat dela izvajalcu plačati, ni pa ga dolžan prijaviti v socialna zavarovanja (pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti), razen za primere nezgode pri delu in poklicne

bolezni, niti mu plačevati drugih prejemkov (nadomestila, odpravnine, regres za letni dopust in druge.) Gre le za tržni odnos plačila za opravljeno delo. Pogodba civilnega prava je v praksi razširjena pravna podlaga za opravljanje dela tudi, ko obstajajo elementi delovnega razmerja,¹ ker so stroški dela cenejši, postopki sklepanja in prenehanja pogodbe pa enostavnejši. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR)² izrecno prepoveduje sklepanje pogodb civilnega prava, če so podani elementi delovnega razmerja (drugi odstavek 11. člena).³ Kljub temu tudi v takih primerih delodajalci sklepajo pogodbe o delu in ne pogodbe o zaposlitvi, ki bi bile pravilne podlage.

Avtorsko delo ureja zakon o avtorski in sorodnih pravicah (v nadaljevanju ZASP)⁴. Za avtorsko delo gre, če so izpolnjene predpostavke, določene v prvem odstavku 5. člena ZASP, ki so stvaritev, individualnost, duhovnost, ustvarjalnost in izraženost.

Avtorsko delo lahko nastane tudi v delovnem razmerju (**avtorsko delo iz delovnega razmerja**), ko delavec iz-

¹ Inšpektorji za delo ugotavljajo, da se pogodbe o delu sklepajo tudi v primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja (Letno poročilo 2005 Inšpektorata za delo, Ljubljana, str. 101).

² Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002.

³ Če delavec opravlja delo na podlagi pogodbe civilnega prava, kljub temu da obstajajo elementi delovnega razmerja, se delodajalec lahko kaznuje z globo 300.000 tolarjev.

⁴ Zakon o avtorski in sorodnih pravicah – prečiščeno besedilo, Uradni list RS, št. 94/2004.

polnjuje svoje obveznosti po pogodbi o zaposlitvi.

Po avtorski pogodbi avtor prav tako ne uživa pravic iz socialnih zavarovanj ali dobiva drugih plačil kot za opravljeno stvaritev.

Pogodba o zaposlitvi je pomembna oblika zaposlitve, predvsem za osebo, ki nima drugih sredstev za preživljanje, saj zagotavlja največjo socialno varnost in stalnost dohodka. Pogodba o zaposlitvi je akt, s katerim delodajalec in delavec skleneta delovno razmerje in v katerem podrobno uredita medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti. Delavec, ki je v tem razmerju v podrejenem položaju, se zaveže osebno opravljati delo, delodajalec pa mu mora za opravljeno delo plačati. Običajno označujemo to obliko dela kot zaposlitev. Pravimo, da je oseba zaposlena.

Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas, za **določen čas** se lahko sklene le takrat, ko to določa zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Delavec ima med trajanjem delovnega razmerja enake pravice in obveznosti po obeh pogodbah, bistvena razlika pa nastane pri njenem prenehanju.

Poleg pogodbe o zaposlitvi za določen čas je ZDR določil tudi druge vrste pogodb o zaposlitvi, zaradi večjih možnosti fleksibilnejšega zaposlovanja:

- pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- pogodbo o zaposlitvi za opravljanje javnih del,
- pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
- pogodbo o zaposlitvi z opravljanjem dela na domu,
- pogodbo o zaposlitvi s poslovnimi osebami,
- pogodbo o zaposlitvi z dopolnilnim delom.

V vseh primerih sklenitve pogodbe o zaposlitvi veljajo glede socialnega varstva in odpovedi pogodbe o zaposlitve enaka pravila kot za klasično pogodbo o zaposlitvi za določen oziroma za nedoločen čas.

Delodajalec je dolžan po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi (od dneva nastopa delavčevega dela), delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Šibkejšo stranko, delavca, varuje država in mednarodne organizacije (Mednarodna organizacija dela - v nadalje-

vanju MOD; Organizacija združenih narodov, Svet Evrope, Evropska unija - v nadaljevanju EU) s svojimi akti, predvsem pri ohranjanju pogodbe o zaposlitvi v veljavi in pri zagotavljanju pravičnega plačila za opravljeno delo. Po ZDR brez volje delavca delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi, če ne nastane resen razlog, ki ga določa zakon. Gre za redno odpoved (poslovni razlog, razlog nesposobnosti in krivdni razlog) in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora v odpovedi navesti razlog, ki ga določa zakon, in še dokazati, da so okoliščine tako resne, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je delodajalec dolžan upoštevati postopek odpovedi, ki ga določa ZDR, dokazati, da obstoja utemeljen razlog za odpoved (ki je take narave, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja) ter izpolniti določene materialne obveznosti.

Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas je razlog prenehanja že naveden v pogodbi in delodajalec nima nobenih obveznosti, materialnih ali postopkovnih, do delavca, le obvesti ga, da je potekel čas oziroma je nastala okoliščina za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. To je tudi razlog, da je zaposlovanje za določen čas prevladujoča oblika zaposlovanja. Delodajalci v velikem obsegu⁵ zaposlujejo delavce za določen čas, pa čeprav zato niso podani zakonski pogoji⁶.

Delodajalci navajajo, da so določila ZDR o odpovedi stroga, da so odpravilne v primeru odpovedi previsoke, da so odpovedni roki predolgi in da je postopek prenormiran. Menijo, da to negativno vpliva na večje zaposlovanje. Predstavniki delavcev s tem ne soglašajo in poudarjajo pomembnost zaposlitve za delavca. Varstvo zaposlitve in dohodka je pomembno vprašanje tudi za državo, saj gre za uresničevanje enega izmed temeljnih določil ustave, da je Slovenija pravna in socialna država in da ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (66. člen ustave). Določba zavezuje državo, da skrbi za zaposlenost in za delo. Povezati jo je treba z 49. členom

⁵ V letu 2005 se je za določen čas zaposlilo 104.933 oseb, kar je 76,6 % vseh zaposlitev, realiziranih v tem letu (Letno poročilo 2005 Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, str. 13).

⁶ Inšpektorji za delo ugotavljajo, da so kršitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas precej pogosta. Delodajalci skušajo s sklepanjem tovrstnih pogodb o zaposlitvi povečati konkurenčnost na trgu dela in se izogniti postopkom prenehanja pogodb o zaposlitvi ter posledicam teh, zlasti izplačilom odpravnine (Letno poročilo 2005 Inšpektorata RS za delo, Ljubljana, str. 100).

ustave, ki določa svobodo dela. Iz komentarja ustave RS⁷ lahko ugotovimo, da svoboda dela vsebuje tri elemente oziroma tri samostojne pravice: pravico do proste izbire zaposlitve, pravico do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela. Gre za tri pojme: delo, zaposlitev in delovno mesto. Ti pa dobivajo danes glede na hiter tehnično-tehnološki razvoj in globalizacijo trga dela, fleksibilne, atipične oblike dela, nova, drugačna razumevanja in vsebine. Tudi pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ni več varna zaposlitev. Varnost zaposlitve do upokojitve se je spremenila v fleksibilno zaposlovanje. Veliko delovno sposobnih ljudi, ki želijo delati, je od časa do časa brez dela. Izguba zaposlitve je postala vsakdanji problem, ki negativno vpliva na kvaliteto življenja.

Smo v obdobju krize ohranjanja stalnega delovnega razmerja. Znatno več se sklepa pogodb o zaposlitvi za določen kot za nedoločen čas. Pogodbe o delu se sklepajo za dela, za katera bi se morala skleniti pogodba o zaposlitvi. Vse več je primerov, ko delodajalec, namesto da bi sam zaposloval delavce, daje določena dela opravljati drugim pravnim osebam ali samostojnim podjetnikom (outsourcing). V naši državi je to tipično za varnostne službe in čiščenje, v zadnjem času pa se ta način dela pojavlja tudi v proizvodnji. Outsourcing obstoja tudi s selitvami dejavnosti na kontinente, kjer so stroški dela manjši. Zato ni naključje, da se z vprašanjem obstoja in varstva delovnega razmerja intenzivneje ukvarja tudi MOD, kot največja univerzalna mednarodna organizacija, ki skrbi za razvoj delovnega prava in prava socialne varnosti. Generalna konferenca je maja letos sprejela priporočilo o delovnem razmerju⁸, ki zavezuje države članice, da razvijejo strategijo varstva delovnega razmerja, da v predpisih določijo elemente delovnega razmerja in v primeru dvoma zagotovijo pravno domnevo o obstoju delovnega razmerja.

ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST

Zaposlovanje in brezposelnost sta pomembna kazalnika razvoja vsake države. Povečevanje števila brezposelnih je značilnost današnjega časa

⁷ Komentar Ustave RS, uredil Lovro Šturm, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Ljubljana 2002, stran 506.

⁸ Recommendation concerning the employment relationship, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/pr-21.pdf>.

tudi v državah Evropske unije. Na to vplivajo predvsem gospodarske recesije, vse večja mednarodna konkurenca, globalizacija trga dela in postopno staranje prebivalstva. Zato morajo države nameniti vse več sredstev, da poskrbijo za ustrezno socialno varnost neaktivnega prebivalstva⁹. Delovno aktivno prebivalstvo je vse bolj obremenjeno z davki in prispevki, ker mora financirati programe socialnega varstva in varstva brezposelnosti. Manj jih dela za vse več neaktivnega prebivalstva. Za državo pomenijo brezposelni ne samo izdatke za zaposlovanje (denarna nadomestila, denarne pomoči, programi aktivne politike zaposlovanja idr.) in socialnovarstvene izdatke (socialne pomoči idr.), ampak tudi zmanjšano produkcijo, ker ne sodelujejo pri pridobivanju dodane vrednosti.

Takoj po drugi svetovni vojni je bilo v Sloveniji zaposlenih 303.022 ali 20,0 % vsega prebivalstva¹⁰. Obdobje hitrega zaposlovanja je trajalo do gospodarske reforme 1965, ko je bilo 549.902 zaposlenih ali 33,4 % vsega prebivalstva. Brezposelnost je bila v tem času neznamenata, saj je bilo registriranih 9.470 brezposelnih ali 0,58% vsega prebivalstva. Gospodarska reforma je imela za posledico zmanjšanje števila zaposlenih. Vse do 1969 se število zaposlenih ni povečevalo. Ponovni porast zaposlenosti je bil v sedemdesetih in osemdesetih letih, do 1989. leta. Slovenija je imela največ zaposlenih v letu 1988, in sicer 879.941 delavcev ali 44,0 % vsega prebivalstva.

Gospodarska in politična kriza, ki je nastopila v Jugoslaviji, je konec osemdesetih vplivala na zmanjševanje zaposlovanja, ki je trajala do 1997. Leta 1989 je bilo zaposlenih 876.158; do leta 1997 pa se je število zaposlenih zmanjšalo na 690.132.

Nadaljnji negativni trendi pri zaposlovanju so sledili v času po osamosvojitvi, ko je prišlo do prekinitve trgovanja z drugimi republikami bivše Jugoslavije. To je povzročilo gospodarsko krizo, ki se je odrazila z uvedbo stečajev podjetij in porastom brezposelnosti.

Ponovna rast zaposlenih se začne z letom 1999. Po podatkih Eurostata¹¹ se

stopnja rasti zaposlenosti¹² v EU povečuje od leta 1995, leta 2005 je bila pri nas 0,9-odstotna; V Sloveniji je zaposlenosti rasla od leta 1999, z izjemo leta 2003, ko je bila negativna (0,3 odstotka), v letu 2005 pa je znašala 0,7 %.

Glede na gospodarsko rast v državah EU in v Sloveniji¹³ je pričakovati rast zaposlenosti tudi v prihodnje.

Povprečna stopnja **brezposelnosti** v Sloveniji je 6,5 odstotka in je nižja od povprečne stopnje brezposelnosti EU, ki znaša 8,8 odstotka.¹⁴

Kako obvladovati brezposelnost je vprašanje, na katero odgovarjajo države z različnimi programi zmanjševanja brezposelnosti.

Članice EU sprejemajo vrsto ukrepov, ki naj bi zmanjševali brezposelnost, od raznih subvencij delodajalcem, ukrepov za pospeševanje podjetništva, predvsem razvoja malih in srednjih podjetij, do ukrepov za povečevanje usposobljenosti delavcev in zaposlenih idr. Pomembna pri tem je lizbonska strategija (prenovljena) katere cilj je, da EU postane najbolj konkurenčno gospodarstvo na svetu, ki bo temeljilo na znanju, z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo.

Izpostavljeno je znanje za trajnostni in okolju prijazen razvoj in večjo zaposlenost z novimi in kvalitetnejšimi delovnimi mesti. V okviru politike zaposlovanja so države članice dolžne skrbeti za prilagodljivost trga dela, pritegniti več ljudi na trg dela, izboljšati kvaliteto delovnih mest in investirati v človeški kapital z boljšo izobrazbo, spretnostmi in znanji. Posebej je izpostavljeno vseživljenjsko učenje, ki bo delavcem olajšalo menjavo delovnih mest in večjo mobilnost.¹⁵

Za doseganje teh ciljev so države članice dolžne izdelati **nacionalne akcijske programe** in vsake tri leta poročati o doseženih rezultatih.¹⁶

Slovenija je sprejela **Strategijo gospodarskega razvoja Slovenije 2001 do 2006**, ki jo bo z dopolnjevanjem

¹² Kazalnik "stopnja rasti zaposlenosti" po podatkih Eurostata zajema spremembe v odstotkih iz enega v drugo leto glede na celotno zaposleno prebivalstvo.

¹³ Realna rast BDP v državah EU je v primerjavi s prvim četrtletjem lani za 2,2 odstotka višja; V Sloveniji pa za 5,1 odstotek (SKEP GZS, Kazalniki poslovanja 2005, junij 2006).

¹⁴ <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat, harmonized unemployment rates>.

¹⁵ Slovenija na področju zaposlovanja zaostaja za povprečjem EU v stopnji zaposlenosti in v stopnji zaposlenosti starejših oseb, boljše rezultate od povprečja EU pa dosega v stopnji izobrazbe mladine, v stopnji dolgotrajne brezposelnosti in stopnji tveganja revščine po socialnih transferjih (Vir: UMAR, Poročilo o razvoju 2005).

¹⁶ Povzeto iz gradiva: Komisija Evropske skupnosti, Sporočilo spomladanskemu Evropskemu svetu, Bruselj, 2. februarja 2005.

usmerjala k uresničitvi lizbonskih ciljev¹⁷ in upoštevala finančno perspektivo EU kot del svoje razvojne prioritete. Cilj politike EU bo tudi v prihodnje prispevati k visoki stopnji zaposlenosti. Pogodba o ustavi za Evropo¹⁸ vsebuje posebne določbe o zaposlovanju, po katerih si bodo EU in države članice prizadevale za razvoj usklajene strategije zaposlovanja, zlasti za spodbujanje kvalificiranih, usposobljenih in prilagodljivih delavcev in trgov dela, hitro prilagodljivih gospodarskim spremembam. Vsaka država članica bo dolžna pošiljati letna poročila Svetu in Komisiji o najpomembnejših ukrepih, sprejetih za izvajanje njene politike zaposlovanja.

STALNOST DOHODKA - PLAČILO ZA DELO

Plačilo za delo je pomemben segment urejanja delovnih razmerij. Delodajalec je delavcu dolžan zagotavljati pravično plačilo za njegovo delo. Delodajalec in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za plačo in druge vrste plačil, pri čemer predpisi in kolektivne pogodbe določajo okvire, minimalna plačila, ki jih mora zagotavljati delodajalec delavcu kot šibkejši stranki. Plača je obvezen in glaven del plačila za delo, izplačana mora biti v denarju in v določenem minimalnem znesku.

Poleg plače, ki jo delavec prejema, ko dela, je upravičen tudi do nadomestila plače, ko ne dela, in do drugih vrst plačil (regres za letni dopust, odpravnino, jubilejno nagrado, solidarnostno pomoč idr., povračilo stroškov, ki mu nastanejo v zvezi z delom: regres za malico, potni stroški, stroški službenega potovanja). Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati plačilo po normativnem (tarifnem) delu kolektivne pogodbe, ki predstavlja obvezno pravno normo za delodajalca, ki je iztožljiva. To velja tudi za plačo, ki pa ne sme biti nižja kot je določena z zakonom. Gre za določila, ki zagotavljajo delavcu stalnost dohodka, ki izvira iz njegovega statusa delavca.

Pravica do plačila je določena kot samostojna socialna pravica tudi v mednarodnih aktih. Splošna deklaracija o človekovih pravicah (1948) v 23. členu pravico do plačila veže na pravico do

¹⁷ Lizbonski cilji temeljijo na treh stebrih: gospodarskem, socialnem in okoljskem.

¹⁸ Uradni list RS, št.1/05, z dne 17. februarja 2005 – Mednarodne pogodbe. Pogodbo so podpisali voditelji držav in vlad v Rimu 29. oktobra 2004. Ratificirati jo mora, v skladu s svojim pravnim redom, vseh 25 držav članic, da bo začela veljati bodisi s sprejemom v parlamentu in/ali na referendumu. Državni zbor Republike Slovenije je ratificiral evropsko ustavo 1. februarja 2005.

dela: "Vsakdo, kdor dela, ima pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj in ki naj se po potrebi dopolni z drugimi sredstvi socialnega varstva."

Evropska socialna listina¹⁹ priznava pravico do pravičnega plačila, ki delavcem in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard (četrti točka I. dela revidirane Listine).

Prav tako pa se na plačilo za delo nanašajo določbe vrste konvencij MOD kot: konvencija št. 100²⁰ o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, št. 95 o varstvu plač²¹ in druge. Pomembna pa je tudi št. 131 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju. Cilj konvencije je preprečiti izplačevanje izjemno nizkih plač in s tem zagotoviti minimalno socialno varnost delavcu in njegovi družini. Socialistična republika Jugoslavija je konvencijo ratificirala leta 1982 in jo je

¹⁹ Slovenija je ratificirala Evropsko socialno listino (spremenjeno), ki je bila sklenjena v okviru Sveta Evrope v Strasbourgu 3. 5. 1996 in je začela veljati 1. 7. 1999, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99, z dne 10. 4. 1999. Spremenjena oziroma dopolnjena Evropska socialna listina pomeni nadgradnjo sprejete Evropske socialne listine iz leta 1961.

²⁰ Konvencija MOD, št. 100, o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951, Službeni vestnik FLRJ – Mednarodne pogodbe, št. 9/55.

²¹ Konvencija MOD, št. 131, o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970, Uradni list FLRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82.

Konvencija MOD št. 95 o varstvu plač, 1949; Slovenija konvencije ni ratificirala.

Republika Slovenija prevzela.²²

Po podatkih Eurostata²³ je višina minimalne plače v državah članicah EU zelo različna. Najvišja je v Luksemburgu, 1503 EUR, najnižja v Latviji, 129 EUR, v Sloveniji pa znaša 511 EUR, s čimer se uvršča v skupino držav s srednje visoko minimalno plačo. Razmerje med najnižjo in najvišjo minimalno plačo je 1 proti 11, kar kaže na velike razlike določanja minimalnih plač med državami EU.²⁴

SKLEPNE MISLI

Varstvo zaposlitve in dohodka je temeljno vprašanje kakovosti življenja. Če človek nima drugih zadostnih sredstev za preživljanje, je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, v kateri je kot obvezna sestavina določena plača in druge vrste plačil, podlaga za polni obseg pravic iz delovnega razmerja in socialnovarstvenih pravic in zato zagotavlja varnost zaposlitve in dohodka in s tem kakovost življenja.

²² Posamezne države različno urejajo minimalno plačo. Nekatere jo urejajo v nacionalni zakonodaji, npr. Francija, Nizozemska, druge jo prepuščajo urejanju v kolektivnih pogodbah, npr. Velika Britanija. Več o tem glej Mežnar, Drago: Plačilo za delo v pogodbenih delovnih razmerjih, Podjetje in delo št. 6-7/1998, stran 1108 in 1109.

²³ Enako kot pod opombo "Monthly minimum wages – Bi – annual data."

²⁴ Po praksi Sveta Evrope se pravična plača meri glede na odstotek (60 %) povprečne plače v določeni državi. Vprašanje je, ali v vseh 25 članicah EU minimalna plača zagotavlja dostojen življenjski standard.

Zahteve po fleksibilnem zaposlovanju vplivajo na uvajanje novih in novih oblik atipičnega zaposlovanja, ki je praviloma za delavce manj ugodno od klasičnega za nedoločen čas s polnim delovnim časom in bolj ugodno za delodajalce, ker jim zmanjšuje stroške dela oziroma poslovanja. V Sloveniji je postalo zaposlovanje za določen čas pravilo, zato je prav, da je ZDR časovno omejil to obliko zaposlovanja, ki lahko traja največ dve leti.²⁵

Država in mednarodne institucije s svojimi normami s področja delovnega in prava socialne varnosti varujejo delavca kot šibkejšo stranko v tem razmerju pred izkoriščanjem delodajalca in skrbijo, da bi bilo čim več oseb zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi, s katero nastane delovno razmerje. Zato tudi ni dovoljeno sklepati civilno-pravne pogodbe za opravljanje dela, kjer so izpolnjeni pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega je v primeru spora z zakonom določena domneva obstoja delovnega razmerja (in ne civilnopravne pogodbe) med delavcem in delodajalcem, če obstajajo elementi delovnega razmerja (16. člen ZDR).

²⁵ Pričakovati je, da se bo število zaposlitev za določen čas po preteku prehodnega obdobja do 1. januarja 2007, ko je še dovoljeno zaposlovanje za čas treh let, zmanjšalo. Omejevanje zaposlovanja za določen čas lahko štejejo za pomemben instrument uresničevanja stalnosti zaposlitve.



Center za strokovne
naloge varnosti

ZVD

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Institute of Occupational Safety

AKTUALNO!

ZBIRAMO PRIJAVE ZA JESENSKI ROK!

Priljubljeni seminar za strokovni izpít iz varnosti in zdravja pri delu

Priljubljeni seminar za strokovni izpít iz varstva pred požarom

Usposabljanje - osnovna andragoška znanja

Tečaj za svetovalce za kemikalije

KONTAKTNI OSEBI:

Ladi Lebar

T (01) 585 51 69

M 031 333 610

E ladi.lebar@zvd.si

Barbara Vogrič

T (01) 585 51 26

F (01) 585 51 01

E barbara.vogric@zvd.si

Vabimo vas, da obiščete spletno stran www.zvd.si ali nas obiščete na Chengdujski cesti 25 v Ljubljani.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V ZVEZI Z AZBESTOM TER INŠPEKCIJSKI NADZOR

mag. Boris Ružič, univ. dipl. inž. el.
Lidija Korat

IZVLEČEK

Leta 2005 je bil uveljavljen nov predpis, ki ureja varovanje delavcev pred nevarnostmi zaradi dela z materiali, ki vsebujejo azbest, to je pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/2005) (1), ki je usklajen z direktivo Sveta 83/477/EGS (2), njeno zadnjo dopolnitvijo, direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2003/18/ES (3) ter še z nekaterimi drugimi evropskimi direktivami. Pravilnik določa minimalne zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni azbestu pri delu. Določa pa tudi mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost in druge posebne zahteve.

Za izvajanje zahtev iz citirane direktive in pripadajočih predpisov v državah članicah v praksi sta bili v okviru Odbora glavnih inšpektorjev za delo EU (SLIC) imenovani dve delovni skupini. Prva (SLIC - WORKING GROUP ASBESTOS CAMPAIGN 2006) je imela nalogo, da pripravi vse potrebno za izvedbo azbestne akcije oz. kampanje, ki naj bi pripomogla k čim uspešnejši implementaciji zahtev navedene direktive v posameznih državah članicah EU. Evropska azbestna kampanja se je začela v vseh članicah EU v drugi polovici letošnjega leta. Druga (SLIC - WORKING GROUP ASBESTOS GUIDE) pa je imela nalogo, da zagotovi pripravo praktičnih smernic (priročnika) za delo z azbestom. Praktične smernice so prevedene v vse evropske jezike.

Ključne besede: evropske direktive, azbest, inšpekcijski nadzor, praktične smernice, azbestna kampanja

ABSTRACT

In the year 2005 a new legislation was implemented which regulated a safety at work concerning materials containing asbestos. This regulation is named Regulation for protection workers against risks of exposure to asbestos at work (Off. Gaz. RS, no.93/2005) (1) and it is in accordance with Direction 3/477/ECC, with its last supplementation Direction 2003/18/EC and with some other EU Directives. These regulations determinate the minimum requirements to assure safety and health at work for workers which may be exposed to asbestos at their work.

For performing the requirements from the above stated directives in practice there were two SLIC-Working Groups arranged. The first, SLIC - WORKING GROUP ASBESTOS CAMPAIGN 2006 had the task to perform all necessities for realization the asbestos campaign with intention to successful implementation stated directives in all member states. European asbestos campaigns started in second half of the year 2006 in all member states.

The second working group (SLIC - WORKING GROUP ASBESTOS GUIDE) performed the practise guidelines for working with asbestos. These guidelines are translated in all European languages.

Key words: European directives, asbestos, inspection supervision, practice guidelines, asbestos campaign

UVOD

Azbest se je intenzivno uporabljal po vsej Evropi zlasti med leti 1945 do 1990, količine so obsegale na sto tisoče ton. Prepoved uporabe azbesta je v različnih državah članicah začela veljati v različnih obdobjih. V Sloveniji je že zakon o prepovedi proizvodnje in prometa z azbestnimi izdelki ter o zagotovitvi sredstev za prestrukturiranje azbestne proizvodnje v neazbestno (Uradni list RS, št. 56/99) (4) določal, da se zagotovi takojšnja in enkratna ukinitvev proizvodnje azbest-cementnih izdelkov, uvedba neazbestne tehnologije in proizvodnje vlakno-cementnih izdelkov ter postopna ukinitvev oziroma nadomeščanje druge azbestne proizvodnje z neazbestno. Zakon je določal, da je proizvodnja azbest-cementnih izdelkov na državnem območju in njihov uvoz prepovedana od 20.12.1996 dalje, promet azbest-cementnih izdelkov, ki so bili na zalogi pri proizvodnih in trgovskih organizacijah

na dan 20.12.1996, pa je bil dovoljen do 30.6.1998. Zakon je tudi predvideval, da vlada do 20.12.1996 predpiše prepovedi, omejitve in druge pogoje v zvezi z uvozom in postopnim zmanjševanjem proizvodnje, prometa in uporabe drugih izdelkov, ki vsebujejo azbest. Na tej podlagi je bila izdana uredba o prepovedih in omejitvah pri proizvodnji, dajanju v promet in uporabi azbesta in azbestnih izdelkov (Uradni list RS, št. 20/98) (5), ki je prepovedala proizvajati, dajati v promet in uporabljati amozit, aktinolit, antofilit, krokidolit in tremolit ter njihove izdelke, razen za raziskovalne in razvojne namene. Določevala je nekatere izdelke, ki jih je bilo prepovedano proizvajati, dajati v promet na domačem trgu in uporabljati. Za dajanje v promet in uporabo izdelkov, ki vsebujejo krizotil in niso bili prepovedani ter za proizvodnjo izdelkov iz krizotila pa so morali delodajalci pridobiti dovoljenje različnih ministrstev. Direktiva Evropske unije 1999/77/ES

(6) prepoveduje vsako uporabo azbesta od 1. januarja 2005 dalje. Direktiva 2003/18/ES poleg tega prepoveduje tudi pridobivanje azbesta ter proizvodnjo in predelavo azbestnih izdelkov. Zato v tovrstni primarni industriji ne prihaja več do izpostavljenosti azbestnim vlaknom. Vendar problem izpostavljenosti azbestu še vedno ostaja pri postopkih odstranjevanja, rušenja in vzdrževanja. Vdihavanje azbestnih vlaken lahko povzroči azbestozo, bolezn plevre, pljučnega raka in maligni mezoteliom plevre ali peritoneja. Za te, pogosto smrtno, bolezni ni znanega zdravila. Zaradi dolge latentne dobe se lahko bolezen pojavi tudi po 20 do 40 letih po izpostavljenosti. Zato je treba izpostavljenost azbestnim vlaknom kar se da preprečiti, saj na osnovi sedanjih znanstvenih dokazov ni mogoče določiti varne meje za izpostavljenost azbestnim vlaknom. Ker je uporaba azbesta v Evropi naraščala do poznih sedemdesetih let, se bo letno število

malignih bolezni še naprej povečevalo celo v tistih državah, ki so prve prepevedale uporabo in dobavo azbesta. V nekaterih državah članicah bo letno število bolezni zaradi izpostavljenosti azbestnim vlaknom doseglo vrh šele okoli leta 2030. Zaradi varovanja delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu, ozaveščanja delodajalcev in delavcev o škodljivosti azbesta se je Odbor glavnih inšpektorjev za delo EU (SLIC) na osnovi dresdenske deklaracije 2003 o zaščiti delavcev pred azbestom že leta 2004 odločilo, da ustanovi dve posebni delovni skupini, ki bi obravnavali azbest. Prva je bila ustanovljena z namenom, da pripravi vse, kar je treba za izvedbo azbestne akcije, ki naj bi se odvijala v drugi polovici letošnjega leta v vseh državah članicah EU. To zato, ker so morale države članice EU implementirati direktivo 2003/18/ES do 15. aprila letos in se bo v kampanji tudi spremljalo izvajanje njene implementacije. Druga delovna skupina je imela nalogo, da zagotovi pripravo praktičnih smernic za delo z azbestom. V drugi polovici letošnjega leta se je torej začela inšpekcijska kampanja v vseh državah članicah Evropske unije, kjer poteka vzdrževanje, rušenje, odstranjevanje ali odlaganje materialov, ki vsebujejo azbest. Inšpekcijske preglede bodo izvajali nacionalni inšpektorati za delo. V direktivi 2003/18/ES, kakor tudi v pravilniku o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/2005), je opredeljenih šest različnih najpogostejših oblik azbesta. Pojem „azbest“ se nanaša na različne silikate z vlaknato strukturo. Te vrste azbestnih vlaken lahko najdemo v širokem izboru proizvodov in materialov. Uporaba in s tem prisotnost materialov in proizvodov, ki vsebujejo azbest, se zelo razlikujeta od države do države in sta odvisni od nacionalnih tehnologij in standardov, ki se uporabljajo v posamezni državi. Koncentracija vlaken v proizvodu ali materialu je lahko zelo različna. Pomembno je, da je tveganje zaradi izpostavljenosti azbestu v zraku odvisno od sproščanja vlaken iz proizvoda ob upoštevanju koncentracije azbestnih vlaken v njem in matrice, v kateri so vlakna, t.j. od tega, koliko azbesta je v materialu in s kakšno lahkoto se vlakna sproščajo iz njega. Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št.

93/2005) določa minimalne zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcev, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni azbestu pri delu. V nadaljevanju bomo razložili, kdo sme izvajati odstranjevanje azbesta in kakšne so nekatere zakonske obveznosti delodajalca v zvezi z varovanjem delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu. Predstavili bomo izvajanje inšpekcijskega nadzorstva ter pregled vsebine praktičnih smernic za delo z azbestom.

POGOJI ZA DELODAJALCE, DA LAHKO IZVAJAJO DELA Z AZBESTOM, IN NEKATERE NJIHOVE ZAKONSKE OBVEZNOSTI V ZVEZI Z VARNOSTJO IN ZDRAVJEM PRI DELU

Kdo lahko izvaja odstranjevanje azbesta

Delo z azbestom lahko izvajajo delodajalci, pristojni za opravljanje takega dela skladno z uredbo o pogojih, pod katerimi se lahko pri rekonstrukciji ali odstranitvi objektov in pri vzdrževalnih delih na objektih, inštalacijah ali napravah odstranjujejo materiali, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 60/06). Rekonstrukcijo ali odstranitev objektov in vzdrževalna dela lahko torej opravljajo samo tisti delodajalci, ki imajo za odstranjevanje azbesta pridobljeno okoljevarstveno dovoljenje ministra, pristojnega za okolje, razen če izvajajo dela manjšega obsega. Dela manjšega obsega so vsa dela, ki jih do zaključka delovnega postopka, vključno z dodatnimi deli (vstopanje v prostore, jemanje vzorcev, izpraznitev prostorov, čiščenje prostorov in predmetov in prevozi po gradbišču ter začasno skladiščenje odstranjenih materialov, ki vsebujejo azbest), ki so potrebna na območju odstranjevanja azbesta, vendar brez izvedbe meritev koncentracij azbestnih vlaken ob zaključku del, izvedenih zaradi odobritve ponovne uporabe prostora, opravita največ **dva delavca** in ne trajajo **več kot eno uro** in gre za:

- odstranjevanje azbest-cementnih izdelkov ali drugih azbestnih izdelkov (vinilne talne azbestne obloge, asfaltne talne azbestne obloge, veziva, polnila, kiti, paste, barve, premazi za strehe), če koncentracija azbestnih vlaken ne presega 0.1 vl/cm³,
- odstranjevanje majhnih količin materialov, ki vsebujejo šibko vezani

azbest (do 10 kg brizganega azbesta, plošče, lepenke, tkanine ali vrvi iz azbesta),

- vzdrževanje azbestnih izdelkov (preplastenje zapor pri zračnih in dimnih kanalih ali kabelskih vodih ali preplastenje slabo vezanih azbestnih plošč v dobrem stanju, razen fasadnih, z valjčkom).

Prav tako so dela manjšega obsega vsa dela, ki jih do zaključka delovnega postopka, vključno z dodatnimi deli (vstopanje v prostore, jemanje vzorcev, izpraznitev prostorov, čiščenje prostorov in predmetov in prevozi po gradbišču ter začasno skladiščenje odstranjenih materialov, ki vsebujejo azbest), ki so potrebna na območju odstranjevanja azbesta, vendar brez izvedbe meritev koncentracij azbestnih vlaken ob zaključku del, izvedenih zaradi odobritve ponovne uporabe prostora, opravita največ **dva delavca** in ne trajajo **več kot štiri ure** in gre za odstranjevanje fasadnih oblog, strešnih kritin in cevovodov iz azbest-cementa, če dela potekajo na prostem, skupna površina azbest-cementnih plošč pa ne presega 300 m² oziroma skupna dolžina azbest-cementnih cevi ne presega 300 m.

Usposabljanje delavcev za varno delo

Delodajalci morajo zagotoviti stalno usposabljanje za delavce, ki so ali so lahko izpostavljeni azbestu. Na podlagi 15. člena pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/2005) mora biti program usposabljanja delavcev zasnovan tako, da si bodo delavci pridobili ustrezne veščine in poznanje:

- lastnosti azbesta in njegove učinke na zdravje ter sinergični učinek azbesta in kajenja na zdravje,
- vrste proizvodov ali materialov, ki lahko vsebujejo azbest,
- postopke, pri katerih lahko pride do izpostavljenosti azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest, in pomen preventivnih ukrepov za zmanjšanje izpostavljenosti na najmanjšo mogočo raven,
- način varnega dela, varnostne ukrepe in varovalno opremo za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- namen, možen izbor in izbiro, omejitve in pravilno uporabo osebne varovalne opreme za zavarovanje dihal,

- postopke za ravnanje v nujnih primerih,
- postopke dekontaminacije,
- postopek varnega ravnanja z odpadki, ki vsebujejo azbest,
- pomen zdravstvenih pregledov.

Prijava začetka del

Delodajalci morajo pred začetkom rušitvenih ali vzdrževalnih del pri lastnikih ali uporabnikih prostorov zbrati vse možne informacije, tudi z vzorčenjem, da se določijo materiali, ki domnevno vsebujejo azbest. V nasprotnem primeru morajo prisotnost azbesta predvidevati in skladno s tem tudi ravnati. Ker sodijo dela z azbestom med dela s povečano nevarnostjo, se jih mora 15 dni pred pričetkom dela prijaviti na inšpektorat RS za delo, skladno s 26. členom zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99, 64/01) (8) in 6. členom pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/05). Delodajalec mora v prijavi navesti podatke o:

- lokaciji delovišča,
- vrsti azbesta, s katerim se ravna ali je bil uporabljen,
- količini azbesta, s katerim se ravna ali je bil uporabljen,
- aktivnostih in postopkih,
- številu izpostavljenih delavcev,
- predvidenem začetku in trajanju del,
- sprejetih ukrepah za zmanjšanje izpostavljenosti delavcev azbestu.

Metode dela

Nastanek azbestnega prahu na delovnem mestu se mora preprečiti z vsemi sredstvi. Delodajalec mora na ustrezen način preprečiti tudi širjenje azbesta v okolico. Zagotoviti mora, da delavci in druge osebe, ki bi lahko bile prizadete, niso izpostavljeni azbestu. Če to ni mogoče, mora z drugimi sredstvi, kot je npr. varovalna oprema za dihanje, zmanjšati izpostavljenost na najnižjo mogočo stopnjo.

Osebn varovalna oprema

Delodajalec mora zagotoviti, da koncentracija azbestnih vlaken v zraku na delovnem mestu ne presega mejne vrednosti za azbest, ki znaša $0,1 \text{ vl/cm}^3$ v osemurnem časovnem tehanem povprečju. Zagotoviti mora tudi, da delavci niso izpostavljeni koncentracijam azbestnih vlaken v zraku na delovnem mestu, ki bi bile višje od mejne vrednosti. Kadar varnosti in zdravja delavcev ni možno zagotoviti drugače kot z upora-

bo osebne varovalne opreme za varovanje dihal, mora delodajalec to zagotoviti takole:

Pri koncentraciji vlaken, **nižji od $0,15 \text{ vl/cm}^3$** (pri delu z azbest-cementnimi izdelki, vzorčenju ...):

- polobrazne/četrtinske maske s P2 filtrom,
- polobrazne maske FFP2 s filtracijo delcev,
- maske z vetrilom in filtrom za delce TM1P.

Pri koncentraciji azbestnih vlaken **od $0,15 \text{ vl/cm}^3$ do $6,0 \text{ vl/cm}^3$** :

- obrazno masko s filtrom delcev P3, po možnosti naj bodo maske TM3P z vetrilom in po potrebi z ogrevanjem vhodnega zraka.

Pri delih s koncentracijo azbestnih vlaken **nad $6,0 \text{ vl/cm}^3$** (pri sanaciji, kadar ni možno mokro odstranjevanje brizganega azbesta:

- izolacijsko napravo z obrazno masko in ustnikom.

Pri delih, kjer je koncentracija azbestnih vlaken **od $0,0005 \text{ vl/cm}^3$ do $0,015 \text{ vl/cm}^3$** , se lahko opusti uporaba osebne varovalne opreme za varovanje dihal, čeprav je tudi pri teh delih smiselna uporaba maske s P2 filtrom, glede na vrsto in pogostost dela oziroma če nastopijo konice izpostavljenosti.

Načrt dela

Najpomembnejše je, da se načrt dela pripravi pred začetkom rušitvenih ali odstranjevalnih del. Temeljiti mora na ugotovitvah ocene tveganja (ki se mora izdelati) in mora za delavce ter druge, ki bi lahko bili prizadeti, opredeliti vrsto in obseg izpostavljenosti azbestu. Na podlagi 14. člena pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/2005) mora načrt dela obsegati:

- vrsto in predvideno trajanje dela,
- lokacijo izvedbe del,
- uporabljene postopke,
- način izvedbe odstranjevanja azbesta in /ali proizvodov, ki vsebujejo azbest,
- osebno varovalno opremo, ki jo bo zagotovil,
- način verifikacije, s katero bo dokazal, da po koncu izvajanja rušitvenih del ali odstranjevanja azbesta na delovnih mestih ni več tveganja zaradi izpostavljenosti azbestu.

Obveščanje delavcev

Če je bil delavec izpostavljen koncentraciji azbestnih vlaken, ki je višja od

mejne vrednosti, ga mora delodajalec obvestiti o koncentraciji azbesta v zraku, času izpostavljenosti in ukrepah, izvedenih za zmanjšanje izpostavljenosti.

Preverjanje azbesta po zaključku del

Ko so dela v zvezi z rušenjem in odstranjevanjem azbesta zaključena, je treba preveriti, ali azbesta res več ni na delovnih mestih.

Vodenje evidence

Delodajalec je dolžan voditi in posodabljalati evidence o delavcih, ki so med svojim delom izpostavljeni azbestu. Pred zaposlitvijo mora zagotoviti tudi zdravstveni pregled delavca. Tako pridobljena dokumentacija (evidenco delodajalec, zdravstveno dokumentacijo pa pooblaščen zdravnik) je treba v skladu z nacionalno zakonodajo hraniti najmanj 40 let po prenehanju izpostavljenosti. Delavcem moramo zagotoviti tudi informacije in posvetovanja v zvezi z vsako oceno njihovega zdravja, opravljeno po koncu izpostavljenosti.

Prepovedi in omejitve

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/2005) določa prepovedi in omejitve v zvezi z delom z azbestom. Prepoveduje brizganje azbesta in izvajanje delovnih postopkov, ki vključujejo uporabo izolacijskih ali za zvok odpornih materialov z nizko gostoto (manj kot 1 g/cm^3), ki vsebujejo azbest. Prepovedano je izvajanje aktivnosti, pri katerih so delavci izpostavljeni azbestnim vlaknom pri pridobivanju azbesta ali predelavi azbestnih proizvodov ali pri proizvodnji in izdelavi proizvodov, ki jim je azbest namerno dodan, razen obdelovanja in odstranjevanja proizvodov, zaradi rušenja in odstranjevanja azbesta. Delodajalec tudi ne sme razporediti mlade osebe, mladostnika, noseče delavke, delavke, ki je pred kratkim rodila in doječe delavke na delovna mesta, kjer so delavci lahko izpostavljeni azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest. Delavci, ki izvajajo aktivnosti, pri katerih so zaradi svojega dela izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest, ne smejo delati več kot 8 ur na dan oziroma 40 ur na teden in ne smejo biti plačani po storilnosti. Rotiranje delavcev, kot ukrep

za zmanjšanje izpostavljenosti, ni dovoljeno. V pravilniku je še določeno, da delodajalec ne sme oddati delo na dom tistih del, pri katerih lahko pride do izpostavljenosti delavcev azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest.

IZVAJANJE INŠPEKCIJSKEGA NADZORA

Kot rečeno, poteka inšpekcijski nadzor v zvezi z azbestom v drugi polovici tega leta v vseh državah članicah Evropske unije. Delovna skupina SLIC-a je pripravila enotne zapiski, ki se oz. se bodo uporabljali pri izvajanju inšpekcijskega nadzora. Inšpekcijski nadzor poteka v zvezi z:

- izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri rušenju, vzdrževanju in odstranjevanju izdelkov iz azbest-cementa,
- izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odstranjevanju materialov, ki vsebujejo šibko vezani azbest,
- izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odstranjevanju odpadkov, ki vsebujejo azbest.

AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O ZAGOTAVLJANJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU PRI RUŠENJU, VZDRŽEVANJU IN ODSTRANJEVANJU IZDELKOV IZ AZBEST-CEMENTA

Inšpekcijski nadzor poteka pri vseh delodajalcih, ki izvajajo rušenje, vzdrževanje in odstranjevanje izdelkov iz azbest-cementa. Primeri materialov ali proizvodov, ki vsebujejo azbest, vključujejo toplotno-izolacijske izdelke za protipožarno zaščito, kot so stropne izolacijske plošče. Azbest-cementni izdelki so se uporabljali za strešne kritine (plošče/skrilavci/opečne plošče) ali zaščitne izolacijske elemente na stavbah, kot so vodovodne/odtočne cevi in žlebovi itd., zato se bo inšpekcijski nadzor izvajal pri rušenju, vzdrževanju in odstranjevanju le-teh. Azbest-cementni izdelki so izdelki iz azbest-cementa, katerega gostota je enaka ali večja od 1g/cm³. Inšpekcijski nadzor bo obsegal:

Splošni in organizacijski ukrepi

Pri inšpekcijskem nadzoru se pri splošnih in organizacijskih ukrepih med

drugim preverja: ali je izdelan varnostni načrt oziroma načrt dela; ali so določene odgovorne osebe za rušenje, vzdrževanje in odstranjevanje in ali so določene odgovorne osebe za izvajanje različnih vrst nadzora; ali so vsi delavci na gradbišču usposobljeni za varno delo; ali je na gradbišču imenovan in prisoten azbestni svetovalec, ki identificira azbestne materiale; ali je imenovana odgovorna oseba za izvedbo meritev koncentracij azbestnih vlaken v zraku; ali je določeno, kako, kdaj in kje se bodo izvajale meritve koncentracij azbestnih vlaken v zraku; ali je določena odgovorna oseba, ki bo izdala dovoljenje za opustitev varnostnih ukrepov glede odstranjevanja azbesta (certifikat o zaključku del); ali se upoštevajo časovne omejitve dela, omejitve zaposlovanja mladih, omejitve dela nosečih in doječih delavk; ali je določen koordinator (kjer je potrebno); ali je delodajalec prijavil začetek del na inšpektorat RS za delo; ali je ocenjeno tveganje glede izpostavljenosti delavcev azbestnemu prahu ali materialom, ki vsebujejo azbest; ali delodajalec zagotavlja posvetovanje z delavci in/ali njihovimi predstavniki in njihovo sodelovanje pri vseh zadevah v zvezi z oceno tveganja. Nato se preverja dokumentacija – projekti, načrt dela, navodila za varno delo in kako je zagotovljen zdravstveni nadzor ter ali obstaja evidenca izpostavljenosti delavcev azbestu.

Metode dela

Metode dela so v glavnem opredeljene v uredbi o pogojih, pod katerimi se lahko pri rekonstrukciji ali odstranitvi objektov in pri vzdrževalnih delih na objektih, inštalacijah ali napravah odstranjujejo materiali, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 60/06). Pri metodah dela se nadzoruje: na kakšen način se izvaja brušenje, visokotlačno čiščenje ali rezanje; ali se azbest-cementni materiali pred odstranitvijo ali kakršno koli drugo nadaljnjo obdelavo predhodno navlažijo; ali se jih odstranjuje z ustreznim orodjem in v kolikšnem deležu se odstranjujejo; kako se odstranjujejo; ali pri delu uporabljajo industrijski sesalnik; ali se zagotavlja sprotno čiščenje oz. odsesovanje azbestnih delcev z objekta (sesanje podkonstrukcije, ...); ali se azbest-cementne plošče premeščajo samo ročno ali se dvigujejo z dvigalom; ali se po končanem delu jašek, po katerem se transportirajo odpadki, očisti in spere. Prav tako se nadzira,

ali so zagotovljeni ustrezni dostopi za delo na višini skladno z uredbo o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/05) (9) in ali se uporablja osebna varovalna oprema pred padcem v globino.

Označitev območja odstranjevanja azbesta oz. dela

Pri označitvi območja odstranjevanja se preverja, ali je območje odstranjevanja ograjeno in označeno; ali so odprtine ustrezno zavarovane; da se prepreči emisija azbestnih vlaken na druga delovna območja; ali so na območju odstranjevanja azbesta le tisti delavci, ki morajo delati ali vstopati na ta območja zaradi narave svojega dela ali dolžnosti; ali se za zbiranje sproščenih azbestnih delcev uporablja ustrezna nepremočljiva tkanina ali ponjava.

Osebna varovalna oprema

Pri osebni varovalni opremi se preverja, ali delavci uporabljajo ustrezna varovalna oblačila (tyvec); ali se zagotavlja ustrezno odstranjevanje opreme; ali so zagotovljena ustrezna osebna varovalna oblačila (delovna obleka); ali se za varovanje dihal uporablja ustrezna maska; ali se upošteva časovni limit za nošenje mask.

Higienski ukrepi

Pri higienskih ukrepih se preverja, ali je zagotovljena ločena hramba civilne in delovne obleke; ali se zagotavlja ločeno čiščenje delovne obleke in drugih oblačil; ali so zagotovljene ustrezne umivalnice.

Varno odstranjevanje odpadkov

Varno odstranjevanje odpadkov se mora izvajati skladno s pravilnikom o ravnanju z odpadki, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 105/2000) (10). Preverja se: ali so azbestni odpadki in umazana varovalna obleka embalirani za prevoz in ustrezno označeni; ali ima odstranjevalec odpadkov pridobljeno dovoljenje ministrstva za okolje in prostor (27. člen pravilnika o ravnanju z odpadki (Uradni list RS, št. 84/98) (11) določa, da predelovalec ali odstranjevalec lahko začne predelovati ali odstranjevati odpadke, ko pridobi dovoljenje ministrstva za okolje in prostor; ali ima zbiralec odpadkov potrdilo o vpisu v evidenco zbiralcev odpadkov in potrdilo o vpisu v evidenco prevo-

znikov odpadkov (24. člen pravilnika o ravnanju z odpadki (Uradni list RS, št. 84/98) določa, da zbiralec, ki ni hkrati predelovalec ali odstranjevalec, lahko začne zbirati odpadke, ko pridobi potrdilo ministrstva za okolje in prostor o vpisu v evidenco zbiralcev odpadkov, 34. člen istega pravilnika pa določa, da prevoznik, ki ni hkrati predelovalec ali odstranjevalec, lahko začne prevažati odpadke, ko pridobi potrdilo ministrstva za okolje in prostor o vpisu v evidenco prevoznikov odpadkov).

Notranja kontrola

Pri notranji kontroli se preverja, ali se na gradbišču izvaja notranji nadzor; ali se po zaključku del opravi strokovni pregled; ali o prej navedenih notranjih nadzorih obstaja ustrezna dokumentacija.

Inšpekcijski ukrepi

O nadzoru se izdelata zapisnik ter če se ugotovijo pomanjkljivosti in nepravilnosti, izrečejo ustrezni ukrepi.

AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA ZAGOTAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU PRI ODSTRANJEVANJU MATERIALOV, KI VSEBUJEJO ŠIBKO VEZANI AZBEST

Inšpekcijski nadzor bo potekal pri odstranjevanju materialov, ki vsebujejo šibko vezani azbest. Razpršeni azbest se je pogosto uporabljal na jeklu ali betonskih strukturah. Materiali, ki vsebujejo azbest, so se pogosto uporabljali za toplotno izolacijo na vodovodih, še zlasti na kotlih. Še vedno lahko najdemo azbestni papir, klobučevino, karton, vrvi, tekstilne izdelke, odeje, odporne na ogenj, različne vrvice ipd. Azbest se je uporabljal tudi v izdelkih, kot so zavorne obloge, tesnila in drugo ter jih zato lahko najdemo v strojih, napravah, različnih transportnih sredstvih (ladjah, letalih, vlakih, avtomobilih) in vojaških vozilih. Azbestna vlakna so bila dodana tudi v izdelke kot so teksturirani premazi (stene in stropi) ter različna lepila in smole. Materiali, ki vsebujejo šibko vezani azbest, so materiali, katerih gostota je manjša od 1 g/cm³, masni odstotek azbesta v njih pa je večji od 5 %.

Splošni in organizacijski ukrepi

Pri inšpekcijskem nadzoru se pri splošnih in organizacijskih ukrepih med

drugim preverja: ali je izdelan varnostni načrt oziroma načrt dela; ali so določene odgovorne osebe za izvajanje del s šibko veznim azbestom; ali so določene odgovorne za izvajanje različnih vrst nadzora; ali so vsi delavci na gradbišču usposobljeni za varno delo; ali je na gradbišču imenovan in prisoten azbestni svetovalec, ki identificira azbestne materiale; ali je imenovana odgovorna oseba za izvedbo meritev koncentracij azbestnih vlaken v zraku; ali je določeno, kako, kdaj in kje se bodo izvajale meritve koncentracij azbestnih vlaken v zraku; ali je določena odgovorna oseba, ki bo izdala dovoljenje za opustitev varnostnih ukrepov glede odstranjevanja azbesta (certifikat o zaključku del); ali se upoštevajo časovne omejitve dela, omejitve zaposlovanja mladih delavcev, omejitve dela nosečih in doječih delavk; ali je določen koordinator (kjer je to potrebno); ali je delodajalec prijavil pričetek del na inšpektorat RS za delo; ali je ocenjeno tveganje glede izpostavljenosti delavcev azbestnemu prahu ali materialom, ki vsebujejo azbest; ali delodajalec zagotavlja posvetovanje z delavci in/ali njihovimi predstavniki in njihovo sodelovanje pri vseh zadevah v zvezi z oceno tveganja. Nato se preverja dokumentacija – projekti, načrt dela, navodila za varno delo in kako je zagotovljen zdravstveni nadzor ter ali obstaja evidenca izpostavljenosti delavcev azbestu.

Metode dela

Če je na gradbišču ograjeno območje potem je potrebno navesti, kolikšen je volumen ograjenega območja; kolikšen je podtlak; kolikšno je število izmenjav zraka na uro. Nadalje se preverja: ali je na gradbišču prostor za dekontaminacijo; ali je v prostoru za dekontaminacijo zagotovljeno prezračevanje; ali je v tem prostoru podtlak; ali je na gradbišču industrijski sesalnik (HEPA); ali so v ograjenem prostoru opazovalna okna; ali se v ograjenem prostoru redno izvajajo vizualni pregledi in kako pogosto; ali je podtlak opredeljen v oceni tveganja; ali je veljavna dokumentacija za industrijski sesalnik na gradbišču (zapisnik o pregledu, poročilo o pregledu-obratovalno dovoljenje, ...); ali se izvaja ustrezno čiščenje dekontaminacijskega prostora; ali se zagotavlja vzdrževanje osebne varovalne opreme za varovanje dihal; ali se zapisujejo rezultati monitoringa in so le-ti na gradbišču; ali se dekonta-

minacija, ograjenost območja, velikost podtlaka in odstranjevanje odpadkov ujema z varnostnim načrtom oziroma načrtom dela.

Označitev območja odstranjevanja azbesta

Pri označitvi območja odstranjevanja se preverja: ali je področje odstranjevanja ustrezno označeno; ali je označeno območje, kjer se azbestni odpadki začasno skladiščijo, preden se jih odstrani; ali je skladiščenje azbestnih odpadkov ustrezno; ali je ustrezno označen čisti in nečisti del dekontaminacijskega prostora.

Osebna varovalna oprema

Pri osebni varovalni opremi se preverja: ali so na delovišču ustrezne maske za zaščito dihal; ali je na delovišču ustrezna dokumentacija za osebno varovalno opremo za varovanje dihal (izjava o skladnosti, navodila za uporabo, ...); ali se uporablja ustrezna varovalna oblačila in osebna varovalna oblačila; ali se zagotavlja ustrezno odstranjevanje uporabljene varovalne in osebne varovalne opreme.

Higienski ukrepi

Pri higienskih ukrepih se preverja: ali je kot del ograjenega območja odstranjevanja urejen poseben prostor za dekontaminacijo osebja, ki iz ograjenega območja odstranjevanja izstopa, in poseben prostor za dekontaminacijo materiala, ki se iz tega območja odstranjuje; ali je na delovišču tekoča voda; ali je v prostoru za dekontaminacijo na voljo topla voda za tuširanje; ali se zagotavlja ločena hramba civilne in delovne obleke; ali se zagotavlja ločeno čiščenje delovne in druge obleke.

Varno odstranjevanje odpadkov

Varno odstranjevanje odpadkov se mora izvajati skladno s pravilnikom o ravnanju z odpadki, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 105/2000). Preverja se: ali se azbestni prah zbira v kontejnerjih za nadaljnji transport; ali ima odstranjevalec odpadkov dovoljenje ministrstva za okolje in prostor; ali ima zbiralec odpadkov potrdilo o vpisu v evidenco zbiralcev odpadkov in pridobljeno potrdilo o vpisu v evidenco prevoznikov odpadkov.

Notranja kontrola

Pri notranji kontroli se preverja, ali so na voljo ustrezni kontrolni postopki, ki

vključujejo tudi podatek o tem, kdaj se dela zaključijo.

Inšpekcijski ukrepi

O nadzoru se izdela zapisnik ter v primeru ugotovljenih pomanjkljivosti in nepravilnosti izrečejo ustrezni ukrepi.

AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA ZAGOTAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU PRI ODSTRANJEVANJU ODPADKOV, KI VSEBUJEJO AZBEST

Najprimernejši način za dekontaminacijo azbesta je odvisen od prvotnega načina uporabe azbesta. Materiale, ki vsebujejo azbest, je treba odstraniti iz stavb ali različnih prostorov pod nadzorovanimi pogoji, nato jih je treba zbrati, uskladiščiti in odstraniti pod pogoji, določenimi za azbestne odpadke. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odstranjevanju odpadkov, ki vsebujejo azbest, se izvaja na odlagališčih nenevarnih azbest-cementnih odpadkov, pri prevoznikih azbestnih odpadkov, pri zbiralcih azbestnih gradbenih odpadkov in pri predelovalcu odpadkov.

Splošni in organizacijski ukrepi

Pri inšpekcijskem nadzoru se pri splošnih in organizacijskih ukrepih preverja: ali ima delodajalec izdelano in sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja; ali je v oceni tveganja opredelil tveganje zaradi izpostavljenosti azbestnemu prahu ali materialom, ki vsebujejo azbest; ali je seznanil delavce oziroma njihove predstavnike o sprejeti izjavi o varnosti z oceno tveganja; ali daje natančna navodila delavcem v zvezi z azbestom.

Ukrepi tehnične varnosti

Pri ukrepih tehnične varnosti se preverja, ali se na odlagališču azbestni odpadki odlagajo na vnaprej določeno odlagalno polje za azbest, ki mora biti vidno označeno in ki je namenjeno samo odlaganju azbestnih odpadkov; ali se izvaja prevoz azbestnih odpadkov na mesto odstranjevanja v ustrezni embalaži; ali se izvaja prevoz azbestnih odpadkov v ustreznih plastičnih vrečah oziroma zabojniki; ali so zabojniki z azbestnimi odpadki ustrezno označeni; ali se je kdaj izve-

dla zavrnitev zaradi nepravilno pakiranih/zavarovanih/označenih zabojniki z azbestnimi odpadki; ali se prepakiranje zabojniki z azbestnimi odpadki izvaja z usposobljenimi osebami. Prav tako se preverja, ali je na območju deponije dovoz do odlagalnega polja za azbestne odpadke urejen tako, da se odpadke lahko odloži neposredno s tovornega vozila v jamo ali jarek, kamor se odlagajo azbestni odpadki oziroma če se azbestne odpadke stresa v jamo ali jarek z njegovega roba, ali je zagotovljeno, da se odpadki ne raztresajo in ali se odpadke takoj potem, ko se jih odloži, prekrije z zemljo ali podobnim inertnim materialom. Če se izvaja odlaganje odpadkov v rudnikih, se preverja, ali se izvaja pravočasno. Pri postopku uničevanja azbestnih vlaken pa se preverja, ali ima odstranjevalec odpadkov dovoljenje ministrstva za okolje in prostor; ali se odpadni azbest in šibko vezani azbestni odpadki pred odstranitvijo zapakirajo v zabojniki ali vrečah, tako da je preprečeno sproščanje azbestnih vlaken v okolje; ali se odpadni azbestni odpadki pred odstranitvijo površinsko obdelajo oziroma ustrezno utrdijo tako, da ne prihaja do sproščanja vlaken v okolje; ali se izvede pred končno odložitvijo monitoring, iz katerega mora biti razvidno, da ni več sproščanja azbestnih vlaken.

Osebna varovalna oprema

V zvezi z osebno varovalno opremo se preverja, ali se dejansko zagotavlja in uporablja ustrezno varovalno obleko; ali je zagotovljena ločena hramba civilne in delovne obleke; ali se zagotavlja ločeno čiščenje delovnih in drugih oblačil; ali se za varovanje dihal uporablja ustrezna maska; ali se upošteva časovni limit za nošenje mask.

Inšpekcijski ukrepi

O nadzoru se izdela zapisnik ter ob ugotovljenih pomanjkljivostih in nepravilnostih izrečejo ustrezni ukrepi.

SMERNICE V ZVEZI Z ODSTRANJEVANJEM AZBESTA

Namen akcije je tudi seznaniti delodajalce in delavce, ki odstranjujejo azbest, s praktičnimi smernicami o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu. Te podajajo informacije v treh primerih:

1. za dela, pri katerih je lahko prisoten azbest (npr. v zgradbah, kjer se

nepričakovano najde azbest zaradi neustrezne evidence ali zaradi nestructskega odstranjevanja),

2. za dela, kjer je pričakovati nizko izpostavljenost azbestnih vlaken,

3. za dela z visokim tveganjem izpostavljenosti azbestnim vlaknom.

Praktične smernice o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu so razdeljene na 21 poglavij:

1. Uvod
2. Azbest
3. Vpliv azbesta na zdravje
4. Materiali, ki vsebujejo azbest
5. Ocena tveganja in načrtovanje pred začetkom dela
6. Postopek odločanja
7. Usposabljanje in informiranje
8. Oprema
9. Splošna načela za zmanjševanje izpostavljenosti
10. Dela, ki bi lahko bila povezana z azbestom
11. Dela z azbestom z nizko stopnjo tveganja
12. Dela z azbestom, ki jih je treba prijaviti
13. Rušenje
14. Delavci in delovno okolje
15. Odstranjevanje odpadkov
16. Monitoring in merjenje
17. Druge osebe, ki so lahko izpostavljene azbestu
18. Azbest na različnih mestih (prevozna sredstva itd)
19. Zdravstveni nadzor
20. Bibliografija
21. Dodatek 1

Cilji praktičnih smernic so :

- pomagati pri identifikaciji azbesta in azbestnih produktov med uporabo, vzdrževanjem in servisiranjem obratov, opreme in zgradb,
- pomagati pri dvigu zavesti ljudi o prisotnosti azbesta,
- prikazati dobro prakso pri odstranjevanju azbesta, rokovanju azbest-cementnih produktov in odpadkov,
- spodbujati uporabo varovalne opreme in osebne varovalne opreme.

Ciljne skupine so delodajalci, delavci in delovni inšpektorji:

- **za delodajalce:** smernice ponašajo stanje tehnike, organizacije in osebne varnosti in varovalne ukrepe, ki jih je delodajalec dolžan izvajati,
- **za delavce:** smernice dajejo informacije o varovalnih ukrepih, kjer je velika pozornost usmerjena na usposabljanje in na motivacijo gle-

de na varne in zdrave delovne razmere,

- **za inšpektorje:** smernice razlagajo ključne vidike, s katerimi se inšpektorji srečujemo pri inšpekcijskih nadzorih.

ZAKLJUČEK

Z azbestno kampanjo želimo delodajalce spodbuditi k upoštevanju predpisanih zahtev in ukrepov pri rušitvenih in vzdrževalnih delih v zvezi z azbestom ter predvsem k zagotovitvi ustrezne osebne varovalne opreme ter delodajalce in delavce k uporabi te opreme. Prav tako bodo zaključki kampanje pokazali, kako naša država izvaja implementacijo direktive Evropskega parlamenta in Sveta 2003/18/ES in s kakšnimi težavami se pri tem sooča. Ker bodo rezultate kampanje morale posredovati Luksemburgu vse države članice EU, bodo lahko primerjali, kako Slovenija upošteva to direktivo glede na druge.

Prav tako želimo vse zainteresirane opomniti na pripravljene evropske smernice za prakso na tem področju. Praktične smernice (priročnik) o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu bodo služile tudi kot pripomoček k usposabljanju delavcev za varno delo z azbestom.

LITERATURA

1. Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/2005)
2. Direktiva Sveta 83/477/EGS
3. Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/18/ES
4. Zakon o prepovedi proizvodnje in prometa z azbestnimi izdelki ter o zagotovitvi sredstev za prestrukturiranje azbestne proizvodnje v neazbestno (Uradni list RS, št. 56/99)
5. Uredba o prepovedih in omejitvah pri proizvodnji, dajanju v promet in uporabi azbesta in azbestnih izdelkov (Uradni list RS, št. 20/98)
6. Direktiva Evropske unije 1999/77/ES
7. Uredba o pogojih, pod katerimi se lahko pri rekonstrukciji ali odstranitvi objektov in pri vzdrževalnih delih na objektih, instalacijah ali napravah odstranjujejo materiali, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 60/2006)
8. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99, 64/01)
9. Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/05)
10. Pravilnik o ravnanju z odpadki, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 105/2000)
11. Pravilnik o ravnanju z odpadki (Uradni list RS, št. 84/98, št. 45/00, št. 45/00, št. 13/03)

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: 96.000,00 SIT Z DDV
 CENA NAJEMA PO URAH: ZAČETNA URA 24.000,00 SIT Z DDV
 NADALJNJA URA 12.000,00 SIT Z DDV

Sejna soba sprejme ca. 30 udeležencev in ima:

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

CENA CELODNEVNEGA NAJEMA: 48.000,00 SIT Z DDV
 CENA NAJEMA PO URAH: ZAČETNA URA 24.000,00 SIT Z DDV
 NADALJNJA URA 12.000,00 SIT Z DDV

Avla omogoča:

- pogostitev med odmori
- postavitve razstav
- registracijo udeležencev

Kontaktna oseba:

Ladi Lebar, E ladi.lebar@zvd.si, T 01 585 51 69, M 031 333 610



TEORETIČNA IZHODIŠČA SODOBNE VARNOSTNE PARADIGME

Boris Žnidarič

IZVLEČEK

Avtor obravnava vprašanje varnosti z vidika posameznikovega dojemanja in družbenega organiziranja. Ker družbena (kolektivna, mednarodna, globalna) varnost ni seštevek individualnih varnosti določene družbe, ampak varnost povsem nove entitete, je predstavil globalni pogled na entitete varnosti in sistemske interakcije med njimi.

Ključne besede: varnost, individualna varnost, kolektivna varnost

ABSTRACT

The author of an article considers the issue of security in view of individual comprehension and social organizing. As social (collective, international and global) security is not a sum up of individual securities of particular society, but security of completely new entity, has author in the article presented a global view on entities of security and systematical interaction between them.

Key words: security, individual security, collective security

UVOD

Varnost je dokaj pogosto obravnavano področje, kar pravzaprav ne prese- neča, saj je med drugim (tudi) javna dobrina, ki mora biti dostopna vsem, ne glede na to, ali si to želimo ali ne, in ali se tega tudi vsakokrat polno za- vedamo ali ne. Zagotavljanje varnosti je postalo v današnjih kulturno-civi- lizacijskih razmerah tržna kategorija – blago, ki ga zainteresirane stranke kupujejo pri zanjo pristojnih podjetjih in agencijah. Posameznik se tega najprej zave na individualni ravni in v najožjem družinskem okolju. Šele z nadaljnjo so- cializacijo in akulturacijo se dojemanje in razumevanje varnosti širita v obliki koncentričnih krogov od individualnih, nacionalnih pa vse do svetovnih razse- žnosti. Pojem varnosti je težko oprede- liti enoznačno, ker ni odvisen zgolj od kvantitativnih meril.

Varnost je celostni pojav oziroma po- jav z univerzalno vsebino (Grizold, 1999a:9, 35), zato ga je zaradi zaznav- nih in analitičnih zmožnosti razisko- valcev skorajda nemogoče teoretično obvladovati kot celoto v vsej njegovi razsežnosti (multidimenzionalnosti).

Varnost lahko razumemo tudi kot eno od eksistenčnih človekovih potreb, ki se v polni meri izraža šele takrat, ko se človek znajde v kritičnih varnostnih okoliščinah. Bučar (1997:3) uvršča varnost kot dobrino posameznika takoj za fiziološkimi potrebami.

Varnost je pogoj za razvoj kogar koli in česar koli. Brez nje ni pričakovati na- predka, saj so že zdavnaj spoznali, da je med najpomembnejšimi vrednotami in omogoča uresničevanje večine dru- gih vrednot, zaradi česar jo problemati- zirajo prenekateri družbene znanosti,

kot so pravo, sociologija, ekonomija in druge (Žnidarič, 2004:21).

TEORETIČNA IZHODIŠČA SODOBNE VARNOSTNE PARADIGME

S pojmom *varnost* danes pogosto po- imenujemo vrsto različnih vidikov člo- vekovega obstoja in delovanja v družbi in naravi.

Varnost lahko opredelimo kot stanje, v katerem je zagotovljen uravnotežen fizični, duhovni in duševni ter gmotni obstoj posameznika in družbene sku- pnosti v razmerju do drugih posame- znikov, družbenih skupnosti in narave (Grizold, 1992:63).

Zgodovinsko gledano je varnost tem- eljna vrednota medčloveških odno- sov. Njeno zagotavljanje se institucio- nalizira z nastankom suverene države in sistemom vrednosti med državami. Za Thomasa Hobbsa je bila varnost najbolj temeljna vrednota, na kateri je človeštvo gradilo svoja individualna in

kolektivna življenja. Tudi na današnji stopnji družbenega razvoja je varnost immanentna prvina obstoja in delovanja posameznika, družbe/države in med- narodnega sistema (Grizold, 2001:83). Sodoben pogled na ta fenomen člove- kovega bivanja in sobivanja ter interak- cije z ožjim ali širšim okoljem, bodisi na institucionalni bodisi na neinstitutio- nalni ravni, mora biti nujno celosten, kajti le tako lahko zajame vse vidike človekovega obstoja in delovanja v družbi (na primer gospodarsko, soci- alno, politično, izobraževalno, komu- nikacijsko-informacijsko, obrambno, zdravstveno, kulturološko in podobno) in vse ravni njegovega povezovanja ter združevanja na različnih ravneh družbene integracije (regionalna, na- cionalna, meddržavna, mednarodna in svetovna).

Varnost je pojem in družbeni fenomen, ki se nanaša na vse entitete, torej na posameznika in na vse organizacijske oblike združevanja in povezovanja na kateri koli ravni, v katere se vključuje.

Tabela 1. Varnostna paradigma danes

Posameznik	Družba - Država	Mednarodni sistem
←	←	←
→	→	→
↑	↑	↑

Varnost kot:

1. človekova potreba
2. interes
3. cilj
4. dobrina
5. družbena norma
6. posameznikova in družbena vrednota
7. koncept
8. zavestna človekova dejavnost/sistem

Vir: Žnidarič, 2004:21

Končni porabnik, subjekt in objekt varnosti je človek – posameznik, možni subjekti in objekti varnosti pa so tudi organizacije človekovega združevanja in povezovanja.

Najpogostejši vidik obravnave varnosti po Grizoldu (2001:84) temelji na znanstvenih konceptualnih okvirih, ki deli varnost na individualno, nacionalno in mednarodno. V okviru varnostnih študij pa se danes pojavlja celo pet različnih in med seboj povezanih pristopov oziroma varnostnih konceptov proučevanja: nacionalni, mednarodni, regionalni, čezdržavni in globalni (Schultz, Godson, Quester, 1997:2).

VARNOSTNA PARADIGMA DANES (tabela 1)

VARNOST KOT ČLOVEKOVA POTREBA

Splošno je *potreba* psihično stanje neugodja, ki nas sili v aktivnost za odpravo tistih stanj in okoliščin, ki nam povzročajo takšen občutek. Potreba je torej notranje občutenje pomanjkanja tistega ali nekoga, kar ali kogar naj bi imeli. Se pravi, potreba po varnosti se pojavi kot psihični in intelektualni odziv na prepoznavanje stanja in okoliščin, v katerih zaznamo pomanjkanje varnosti ali tistih stanj in okoliščin, v katerih bi bila lahko ogrožena varnost. Varnosti brez nevarnosti ni. *Varnost je posameznikova realna potreba*. Vsa živa bitja imajo ustrezne mehanizme, ki omogočajo zaščito integritete posameznika in reprodukcijo vrste (Lowenhard, 1991:19-20). Iz tega lahko sklepamo, da je varnost esencialnega pomena za človeka in obstoj človeške vrste.

Objektivne in realne nevarnosti spodbujajo pri človeku potrebo po varnosti in v zvezi s tem dejavnosti za doseg ustreznega razmerja med nevarnostjo in odsotnostjo nevarnosti (stanje relativne varnosti). *Absolutne varnosti ni*. Mnoge objektivne in subjektivne okoliščine vplivajo na oceno in vrednotenje varnosti v nekem okolju. Med objektivne bi lahko uvrstili zemljepisne in politične posebnosti okolja, tradicijo, doseženo raven civilizacijskega razvoja družbe, gospodarsko in politično razvitost družbe, komunikacijsko in tehnološko razvitost ter druge. Med subjektivne okoliščine pa nedvomno sodijo oblike udeležbe posameznika na področju varnostnega organiziranja, inovativnost in samoiniciativnost, stopnja ozaveščenosti, splošna izobrazbena raven, kulturni vzorci in običaji, tip dru-

žine in sorodstvene vezi, socialna klima določene družbe in drugi.

VARNOST KOT INTERES

Na interese vpliva mnogo vrednostnih naravnosti, kot so tradicionalizem, modernizem, individualizem, kolektivizem, (ne)egalitarizem, (ne)odprtost, (ne)zasebnost lastnine, (ne)materializem, (ne)humanizem in drugi (Bolčič, 1977:109-112). Diferenciacija ali razlikovanje interesov pa ustvarja potrebe po združevanju ljudi za morebitno uresničevanje prav določenih hotenj, ki so v skladu s človeškimi prizadevanji motivirani iz najrazličnejših izhodišč, kot so etična, psihološka, religiozna, športna, socialna, politična, varnostna in še kakšna. Interesi so gibalno za združevanje, zблиževanje in medsebojno sodelovanje. Ljudje se prav zaradi njih združujejo v kulturne, prosvetne, umetniške, strokovne, znanstvene, športne, socialne, humanitarne in kakšne druge namene, pa tudi v politične stranke. Pri tem je nepomembno, ali se ljudje združujejo iz altruizma ali egoizma v posamezne skupine, ki so prav zato različne narave. Ključno pri tem je, da žele delovati skupaj, ker kot posamezniki ne morejo uveljaviti svojih interesov, ker so vsak zase nepomembni, ali preveč nemočni, revni, nesposobni, neiznajdljivi, neustvarjalni in še kaj, da bi sami dosegli tisto, kar bi radi (Pečar, 1992:46).

VARNOST KOT CILJ

Varnost kot *neposredni cilj* razumemo takrat, ko si posameznik, družba/država ali mednarodna skupnost prizadeva za neposrednimi sredstvi (pogajanja, vojaška obramba, gospodarski ukrepi in drugi) doseči takšno razmerje, v katerem entitete varnosti ne čutijo več takšne stopnje ogrožanja, ki bi lahko ogrozila njihov obstoj ali delovanje. V takšnih razmerah je cilj varnosti posledica aktivne vloge in prizadevanj entitet za vzpostavitev zelenega stanja. Se pravi, da gre za načrtno in zavestno delovanje posameznika, družbe/države in mednarodne skupnosti za ohranitev takšnih družbenih, gospodarskih in socialnih razmerij, ki omogočajo mirno in varno sobivanje in delovanje za zadovoljitev potreb.

Varnost kot *posredni cilj* bi lahko opredelili kot posledico v nekem širšem kontekstu družbenih dogajanj. S svetovno politiko, diplomacijo, mirovnimi operacijami, gospodarskimi reformami

in podobnimi kompleksnimi družbenimi vprašanji se ukvarja sorazmerno majhen krog ljudi (politikov, gospodarstvenikov, vojaških strokovnjakov in podobno), ki si prizadevajo na nacionalni ali mednarodni ravni doseči takšna družbena razmerja (ravnovesja med nevarnostjo in varnostjo), ki bodo vse prizadete strani odvrnile od uporabe sredstev ogrožanja varnosti ter tako vzpostavili stanje relativnega miru in varnosti. Z vidika aktivnih udeležencev v takšnih procesih je zagotavljanje varnosti neposreden cilj, z vidika posameznika – končnega uživalca takšnega stanja – pa je varnost posreden cilj (Žnidarič, 2004:27-28).

Varnost kot cilj posameznika, družbe/države in mednarodne skupnosti je potrebno opazovati z vidika systemske teorije, ki govori o relativni samostojnosti in odvisnosti ter učinkovitosti posameznih entitet. To je sploh predpogoj, da lahko govorimo o sistemu, o vsebinski, časovni, lokacijski, kvantitativni in kvalitativni usklajenosti. Gre za usklajeno in sinergično prizadevanje in delovanje sleherne entitete in vseh skupaj za doseganje tistih in takšnih življenjskih, bivalnih, delovnih in ustvarjalnih ter drugih okoliščin, v katerih se nobena od entitet ne počuti ogrožena, oziroma okoliščin, v katerih so zagotovljeni pogoji za varno (pričakovano) bivanje in delovanje. Pri tem gre za vzajemne horizontalne in vertikalne odnose in učinke.

VARNOST KOT DOBRINA

Za *dobrine* štejemo vse tisto, kar lahko zadovolji naše potrebe. Že semantična razlaga nam pove, da gre za nekaj dobrega, za nekaj, kar naredi človeka zadovoljnega. Seveda je med dobrinami razlika v posrednosti ali neposrednosti pogojev za človekovo preživetje. Varnost kot dobrina zavzema, kar smo že pojasnili, med potrebami zelo visoko mesto na hierarhični lestvici potreb. Iz tega je mogoče sklepati, da zasedajo enako pomembno mesto tiste okoliščine in aktivnosti ter del materialnega sveta, ki tvorijo sfero varnosti. Varnost kot dobrina posameznika je tako pomembna družbena kategorija, da ne more biti prepuščena stihijski kemu urejanju področja na systemski ravni. To pomeni, da država s svojimi regulativnimi ukrepi določa razmerja med družbeno/državno, mednarodno ter individualno dimenzijo. Hkrati določa razmerja med tistim, kar je obvezno in kar zagotavlja država, in tistim, kar si kot dobroto lahko in sme privoščiti po-

sameznik. Torej je mogoče varnost kot dobrino, ki je bila že pred spremembo političnega sistema v Sloveniji tržna kategorija – storitev, kupiti na trgu. Seveda že pojem trga zahteva prisotnost nekaterih nujnih elementov, kot so storitev kot ekonomska kategorija, ponudniki storitev, povpraševalci po storitvah, obstoj menjalnih razmerij, mehanizmov in instrumentov, sistem pravnega in drugega varstva, tradicija in navade, določena stopnja razvoja potrošništva, geografski in politični vplivi ter drugo.

VARNOST KOT DRUŽBENA NORMA

Na varnost kot družbeno normo lahko gledamo z dveh vidikov, kot na zbir običajnih, moralnih, tehničnih in pravnih pravil, ali kot na nekaj, kar moramo in želimo doseči, da bi se pri svojem delu in bivanju počutili varne, torej na neko družbeno raven (pogojno tudi normo). Temeljna nacionalna izhodišča, ki jih vsebujejo in določajo politično-pravni akti, kot so nacionalni programi na posameznih področjih, ki so osnova in vodilo za nacionalno zakonodajo in drugo pravno urejanje, ter deklaracije, s katerimi se je država pravno obvezala, da bo dejavno sodelovala na področju zagotavljanja varnosti v širšem okolju. Ti akti vsebujejo družbene in pravne norme, zato so po svoji naravi del pravnega sistema določene družbe/države. Ker je pravna norma¹ po svoji naravi družbena norma², katere temeljni in osnovni namen je urejanje

¹ Najpomembnejša in osnovna sestavina pravnega sistema je pravna norma. Pravna norma je pravilo za vedenje ljudi v družbi. Od drugih vrst družbenih pravil, ki prav tako urejajo vedenje in ravnanje v družbo vključenega človeka (običajni, navade, pravila lepega vedenja), se pravna norma razlikuje po tem, da jo sankcionira država. Za pravno normo je tedaj bistveno organizirano družbeno prisiljevanje, ki ga v modernih pravnih sistemih zagotavlja večini država. Pri drugih vrstah družbenih pravil namreč prav tako obstaja sankcija oziroma družbeno prisiljevanje proti tistim, ki se ne ravnavajo po pravilu, vendar to prisiljevanje ni organizirano. To pomeni, da ni gotovo, če bo sankcija nastopila, v kakšni intenziteti se bo pojavljala, kdo jo bo izvršil in po kakšnem postopku. Vse to pa je znano pri sankciji pravnega pravila (Igličar, 1978:133-139).

² Družbena norma je pravilo, ki ureja obnašanje ljudi v njihovih medsebojnih razmerjih. Pojavila se je z organiziranim načinom življenja človeka v družbeni skupnosti, saj so že najenostavnejše oblike združevanja ljudi zahtevale določena pravila (norme), s katerimi so urejali in določali medsebojne odnose in obnašanje ljudi v teh združbah. Povsem jasno je, da ni možno skupno življenje več subjektov na relativno majhnem prostoru brez določenih pravil. Z zgodovinskim razvojem družbe so postajale družbene organizacijske oblike številčnejše, bolj kompleksne, družbeni odnosi pa zahtevnejši in diferencirani, s tem pa tudi antagonistični, zaradi česar so postajale družbene norme številčnejše in vseobsegajoče. Družbene norme so pogoj in posledica družbenega življenja. Pojem družbene norme je širši od pojma pravne norme, saj je pravna norma družbena norma sui generis (Pupič, 1980:216-221).

medsebojnih odnosov in razmerij v družbi (v organizacijski obliki, v katero je vstopil človek) z možnostjo uporabe državnih sankcij za kršitve (storitve ali opustitve), je tudi z vidika zagotavljanja varnosti posameznika in drugih entitet najpomembnejša.³

Republika Slovenija se je, kot pravna naslednica nekdanje skupne države Socialistične federativne republike Jugoslavije in predvsem kot povsem nov in suveren mednarodnopravni subjekt, zelo dejavno vključila v mednarodno skupnost na področju zagotavljanja varnosti. Tako je že leta 1992 z deklaracijo o sprejemanju in spoštovanju obveznosti, ki izhajajo iz dokumentov, sprejetih v okviru konference o varnosti in sodelovanju v Evropi,⁴ izrazila željo, da postane polnopravna država udeleženka konference. Hkrati je izjavila, da izpolnjuje vse mednarodne pogodbe za enakopravno sodelovanje v procesu konference in da sprejema vse obveznosti, ki izhajajo iz sklepnih dokumentov da bo v svoji notranji ureditvi dosledno spoštovala standarde, utemeljene v njih.

VARNOST KOT POSAMEZNIKOVA IN DRUŽBENA VREDNOTA

Pojmom, ki opredeljujejo stvari, stanja in kategorije, ki jih visoko vrednotimo in si jih prizadevamo doseči, pravimo vrednote. Znani ameriški kulturolog in sociolog C. Kluckholm označuje vrednote kot pojmovanje zaželenega, ki vpliva na to, kako se ljudje odločajo za akcije in kako ocenjujejo pojave. Slovenski psiholog in raziskovalec Musek pa meni, da so vrednote posplošena in relativno trajna pojmovanja o ciljih in pojavih, ki jih visoko cenimo, ki se nanašajo na široke kategorije podrejenih objektov in odnosov in usmerjajo naše vedenje (Musek, 1993:71-91).

Varnost posameznika in njegovih bližnjih v okolju, kjer delajo in bivajo, je ena izmed ključnih sestavin človekove kakovosti življenja. Vključno s človekovimi pravicami in temeljnimi svobosčinami pomeni vrednoto, ki je vedno pomembnejša v demokratičnih uredi-

³ O pomenu prava je spregovoril med drugimi prof. dr. Janez Kranjc ob dnevu pravne fakultete v Ljubljani, 15. aprila 2002, z naslednjimi besedami: »Pravo je nepogrešljiv spremljevalec sleherne človeške družbe. Brez prava v smislu pravil vedenja in ravnanja si sploh ni mogoče zamisliti mirnega sožitja med ljudmi. Človeška družba zato brez prava ne more obstajati«, v: Pravna praksa, GV Revije, Ljubljana, leto 21/544-545, 25. april 2002, št. 15-16, str. 54.

⁴ Skupščina Republike Slovenije (danes Državni zbor Republike Slovenije) je ločeno na zborih 15. in 16. januarja 1992 pod št. 007-01/89-1/18 sprejela citirano deklaracijo.

tvah, kjer se ljudje ob upoštevanju svojih pravic in obveznosti zavedajo tudi svojih pravic do vedno bolj varnega življenja (Pečar, 1992:261). Posameznik torej išče svoje varstvo predvsem v sistemu, to je v določeni ureditvi oziroma organizaciji. Sebe in svoje bližnje lahko varuje le do določene meje, ki pa je odvisna od obsega nevarnosti v okolju, v katerem deluje in biva, in od razvitosti družbenih mehanizmov in instrumentov za zagotavljanje varnosti. Na splošno bi lahko ugotovili, da ima pojem vrednota dva temeljna pomena. Najprej bi lahko opredelili vrednoto (npr. dobrotu, pravičnost, poštenost, varnost) kot cilj, h kateremu naj bi bilo usmerjeno človekovo delovanje, in drugič (dobro, pravično, pošteno, varno) kot merilo, po katerem se presojava določena stanja, dogodki ali ravnanja.

VARNOST KOT KONCEPT

Koncept varnosti lahko pojmuje kot celovit pogled na organizacijo in način delovanja struktur na določenem področju in območju.⁵

Varnost kot koncept ali koncept varnosti določene družbe/države je opredeljen v političnih dokumentih, ki jih sprejme najvišji politični (in zakonodajni) organ.

To je storila tudi naša država, ko je sprejela resolucijo o strategiji nacionalne varnosti, v kateri je opredelila interesa po vključitvi v Evropsko unijo⁶ in NATO⁷ ter opredelila možne vire

⁵ V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (SSKJ, str. 421/2) najdemo pojasnilo, ki pravi, da je koncept, »kar posreduje način delanja, dogajanja na kakem področju, zamisel; // osnovni, temeljni načrt, zasnova«.

⁶ Spomladi leta 1950, ko je poveljna Evropa še iskala rešitve iz politične in gospodarske nestabilnosti, je francoski minister za zunanje zadeve Robert Schuman 9. maja predstavljal predlog za uskladitev obnovitvenega procesa premogovne in jeklarske industrije Francije in Nemčije. Leto dni kasneje, 18. aprila 1951, so Pariško pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo podpisali Belgija, Francija, Nemčija, Italija, Luksemburg in Nizozemska in tako začeli kompleksen proces gospodarskega združevanja. Leta 1957 so to sodelovanje nadaljevali v Rimu z ustanovitvijo Evropske gospodarske skupnosti, ki je v poznejših letih prerasla v Evropsko skupnost. Evropsko gospodarsko sodelovanje se je pomembno okrepilo leta 1985 s projektom enotnega evropskega trga, po podpisu Maastrichtske pogodbe 2. februarja 1992 pa se je razširilo še na druga področja in dobilo sedanje ime: Evropska unija. V Evropsko unijo je trenutno vključenih 25 polnopravnih članic (Kraljevina Belgija, Kraljevina Danska, Zvezna republika Nemčija, Helenska republika, Kraljevina Španija, Republika Francija, Irska, Republika Italija, Veliko vojvodstvo Luksemburg, Kraljevina Nizozemska, Republika Avstrija, Republika Portugalska, Republika Finska, Kraljevina Švedska, Združeno kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske, Ciper, Malta, Madžarska, Poljska, Slovaška, Latvija, Estonija, Litva, Češka republika in Republika Slovenija).

⁷ North Atlantic Treaty Organization, politično vojaška zveza, ustanovljena s pogodbo dne 4. aprila 1949 v Washingtonu, v katero je danes vključenih 26 držav: ustanovne članice - Belgija, Danska, Francija, Islandija, Italija, Kanada, Luk-

ogrožanja nacionalne varnosti. S tem je družba/država nedvomno izrazila interes po aktivnem sodelovanju pri zagotavljanju mednarodne varnosti (globalizacija varnosti). Zgodovinsko gledano se spreminja pogled na varnost, varnostni koncept in na mehanizme ter instrumente zagotavljanja varnosti. Če je bila v preteklosti v ospredju vojaška obramba kot prevladujoče sredstvo za reševanje odprtih spornih vprašanj med posameznimi meddržavnimi in mednarodnimi entitetami, se v sedanjem času vse bolj uveljavljajo drugi mehanizmi in instrumenti preprečevanja pojava vzrokov ogrožanja varnosti. Razlogov ne moremo iskati zgolj v različnih teoretičnih pogledih na varnost kot kompleksen pojav, temveč je razgibano politično in gospodarsko življenje osemdesetih let prejšnjega stoletja zaradi naftne krize, denarne nestabilnosti, svetovne inflacije, nezaposlenosti in drugih slabosti (obdobje svetovne gospodarske recesije) privedlo do novih pogledov in spoznanj. Tako je ozko tradicionalistično pojmovanje varnosti, ki je obravnavalo zgolj vojaško dimenzijo varnosti, prevladujoče v času hladne vojne zaradi nenehne preteče nevarnosti oboroženega spopada med dvema velesilama (ZDA in SZ) dejansko zožilo pogled na druge dimenzije varnosti. Grizold (1991a:17) ugotavlja, da realisti razumejo varnost kot cilj, moč države pa kot sredstvo za doseganje cilja, medtem ko idealisti razumejo varnost predvsem kot posledico trajajočega miru v mednarodni skupnosti.

VARNOST KOT ZAVESTNA ČLOVEKOVA DEJAVNOST/ SISTEM

Človek si je skozi ves svoj zgodovinski razvoj prizadeval zagotoviti varnost, ki je nujno potrebna za njegov razvoj, razmnoževanje, delovanje in ustvarjanje. Zato na današnji stopnji družbenega razvoja varnosti ni mogoče razumeti kot stanje, ki bi bilo neodvisno od človekovega prizadevanja in zavestnega ravnanja, temveč nasprotno. Glede na pojmovanje varnosti kot večplasten in večdimenzionalen pojav je mogoče poudariti, da pri varnosti ne gre le za nedelovanje ali obvladljivo nizko raven delovanja virov ogrožanja v naravi in družbi, ampak predvsem za dejavnost,

semburg, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Združeno kraljestvo, Združene države Amerike; Grčija, Turčija (1952); Zvezna republika Nemčija (1955); Češka, Madžarska, Poljska (1999); Bolgarija, Estonija, Latvija, Litva, Slovaška, Slovenija (2004).

s katero se v družbi zagotavlja uresničevanje njenih (socialno-ekonomskih, družbenopolitičnih, psihosocialnih, kulturnih, ekoloških idr.) funkcij.

Z nastankom zasebne lastnine in posledično s prvo bistveno družbeno diferenciacijo so nastali razlogi in pogoji za ustanovitev institucij družbe za zagotavljanje reda in obrambo premoženja, ozemelj in družbenega položaja določene skupine (lastnikov kapitala). Šlo je za zgodovinsko preurejanje dotedanjih družbenih odnosov, odnosov posameznika do posameznika in posameznika do celotne družbene skupnosti, ki so temeljili na enakosti in solidarnosti in na institucionalni neenakosti.

Na današnji stopnji družbenega razvoja govorimo o nacionalnem varnostnem sistemu določene konkretne družbe/države, ki ga je treba opazovati kot del državne identifikacijske podme in kot del mednarodne in svetovne (globalizacijske) interesne organiziranosti za vzdrževanje ali vzpostavljanje svetovnega miru.

Nacionalno varnost, ki jo mora zagotavljati nacionalni varnostni sistem, opredeljujeta dva sklopa dejavnikov: prvi izhaja iz notranjega okolja posamezne družbe/države, ter drugi, ki deluje na varnost družbe/države iz mednarodnega okolja (Grizold, 1998:111).

ZAKLJUČEK

Varnost je stalnica človekovega življenja. Če je ni, se človek počuti ogroženega in si prizadeva, da jo spet vzpostavi. Načinov in mehanizmov je več. Zlasti se človek/posameznik združuje z drugimi v višje organizacijske oblike oziroma entitete, četudi v škodo lastne svobode in pravic, da bi si zagotovil tisto stopnjo in kakovost varnosti, ki mu omogoča in zagotavlja nemoten osebni razvoj in eksistenco. Predstavljena so razmišljanja o samem pomenu varnosti v sodobnem svetu in o nekaterih družbenih mehanizmi in instrumentih za zagotavljanje individualne in kolektivne varnosti, ki so morda malo manj znana.

LITERATURA

1. Grizold A. Oblikovanje slovenske nacionalne varnosti, ur. Grizold Anton v: Razpotja nacionalne varnosti, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, 1992:63
2. Bučar F. Varnost kot dobrina. Zbornik posveta: Zasebno varovanje in detektivska dejavnost – dileme in

perspektive. Visoka policijsko-varnostna šola, Ljubljana, 1997:3

3. Žnidarič B. Zavarovalništvo in varnost. Fakulteta za družbene vede in Slovensko zavarovalno združenje. Ljubljana, 2004:21
4. Grizold A. Oblikovanje slovenske nacionalne varnosti, ur. Grizold Anton v: Razpotja nacionalne varnosti, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, 1992:63
5. Grizold A. Varnostna paradigma v mednarodnih odnosih, v: Luard Evan, Iztok Simoniti in Anton Grizold: Človek in vojna. Zbirka mednarodni odnosi. Fakulteta za družbene vede, 2001:83
6. (Schultz R., Godson R., Quester G.H. Security Studies for the 21 st Century. Washington. London. Brassey, 1997:2
7. Lowenhard P. »Is War Inevitable?«. International Journal on World Peace. New York. Profesors World Peace Academy, 1991:19-20
8. Bolčič S. in dr. Interesi društvenih slojeva i determinante njihovog formiranja, v: Društveni slojevi i društvena svest. Centar za sociološka izraživanja. Beograd, 1977:109-112
9. Pečar J. Institucionalizirano nedržavno nadzorstvo, Kriminološki, kriminalnopolitični in sociološki pogledi. Didakta. Radovljica, 1992:46
10. Igljičar A. Pravni sistem in družbeni interesi. Partizanska knjiga, Znanstveni tisk. Ljubljana, 1978:133-139
11. Pupiç B. Uvod u pravne nauke. Savremena administracija, izdavačko-štoparsko-knjižarska radna organizacija. Beograd, 1980:216–221
12. Kranjc J. Dan Pravne fakultete v Ljubljani, v: Pravna praksa, št. 15 – 16. Gospodarski vestnik. Ljubljana, 2002: 54
13. Musek J. Osebnost in vrednote. Educy, d.o.o.. Ljubljana, 1993:71-91
14. Grizold A. Nacionalno varnostni ustroj Slovenije. Knjižna zbirka Teorija in praksa, št. 7. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana, 1991a:17
15. Grizold A. Teoretična izhodišča mednarodne varnosti, v: Nacionalna varnost in medetnični konflikti v Republiki Sloveniji. Zbornik raziskovalnega projekta. Visoka policijsko-varnostna šola. Ljubljana, 1998:111

RAZVIJANJE ZAPOSRLJIVOSTI IN ZAPOSRLITVENIH MOŽNOSTI INVALIDOV

Cveto Uršič
Andrejka Fatur - Videtič

IZVLEČEK

Prva leta tega stoletja so za področje usposabljanja in zaposlovanja invalidov izjemno pomembna in dinamična. Vstop v Evropsko unijo in kot posledica tega spremembe na področju ekonomske, monetarne in tudi socialne politike, sprejem in postopno uveljavljanje zakona o delovnih razmerjih, zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in končno zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki se je v celoti začel uporabljati v začetku tega leta, so v temeljih zamajali model, ki se je uporabljal zadnjih trideset let. Nov sistem, ki temelji na modelu 'flexicurity' oziroma programih 'podpora - kazni', kot jih je poimenoval Kluve v prikazu rezultatov 130 evalvacijskih študij programov aktivne politike zaposlovanja v EU, že kaže pozitivne učinke. Predstavljen je tudi Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki ga je pred leti sprejela MOD in vsebuje napotke za delodajalce, strokovnjake in invalide o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu.

Ključne besede: invalid, zaposlovanje, zaposlitvene možnosti, delodajalec, kodeks etične prakse

ABSTRACT

The first years of this century have been crucial for the field of training and employment of invalids. The effect of Slovenia joining the European union, and the consequent changes in the economic, monetary and social policy, the introduction and gradual implementation of the acts on work relations, on invalid and pension insurance, and on working rehabilitation and employment of invalids (wholly implemented in this year), has thoroughly shaken the model, that has been in use for the last thirty years. The new system, based on the "flexicurity" model, i.e. on the programs "support - penalty" as named by Kluve in his survey of the results of 130 evaluation studies of the programmes of active employment policy in EU, is already showing its first positive results. Also the Code for handling with invalidity at the workplace, adopted a few years ago by MOD, containing guidelines for employers, specialists and invalids for handling the invalidity at the workplace.

Keywords: invalid, employment, employment possibilities, employer, code of ethical practice

UVOD

Gibanja na trgu dela v Sloveniji so pozitivna: stopnja zaposlenosti se povečuje, prilagodljivost trgu dela se z instrumenti delne in začasne zaposlitve izboljšuje, stopnja brezposelnosti se znižuje. Še vedno pa se kljub zniževanju števila brezposelnih pojavlja visoka stopnja brezposelnosti med invalidi, osebami brez izobrazbe in starejšimi. Zaposlitev je posebej za ranljive skupine brezposelnih oseb temelj njihove socialne varnosti, delo pa poleg zagotavljanja sredstev za preživetje omogoča tudi udeležbo v družbi (socialno vključevanje).

Strukturni problemi brezposelnosti invalidov:

- dolgotrajnost brezposelnosti, ta je namreč daljša kot pri neinvalidni populaciji,
- nizka izobrazbena raven in nizka usposobljenost,
- višja starost,
- diskriminacija s strani delodajalcev, njihovi predsodki, neznanje, nepoznavanje.

Ključni izzivi razvoja za to skupino so torej:

- ukrepi, ki ciljajo na odpravljanje vzrokov brezposelnosti: nizka raven izobrazbe, neustrezna poklic-

na usposobljenost, težave, povezane z iskanjem zaposlitve - aktivni ukrepi namesto pasivnih socialnih transferjev,

- posebno pozornost je treba nameniti razvijanju in razširjanju vseživljenjskega učenja. Nadaljevati je treba spodbujanje uporabe informacijsko komunikacijskih tehnologij,
- različne oblike diskriminacije so lahko vzrok za socialno izključenost, ki jo je treba čim bolj preprečevati.

Ob tem pa je enako pozornost treba namenjati zaposlenim invalidom. Tako se v strategiji obvladovanja invalidnosti v zvezi z delom vse bolj uveljavljajo razširjeni modeli, ki obsegajo programe in dejavnosti za ohranjanje zaposljivosti invalidov in za razvijanje zaposlitvenih možnosti zanje. Skupno jim je, da delovno zmožnost invalida opredelijo sicer kot njegovo temeljno lastnost (njegova celovita funkcijska sposobnost/zmožnost za delo), ki jo obravnavajo ob upoštevanju še drugih dejavnikov: aktivne vloge invalida, številnih nemedicinskih dejavnikov na strani človeka, bolj jasno definirane vloge in pomena programov poklicne/zaposlitvene rehabilitacije in drugih podpornih programov, aktivne vloge delodajalca, urejanja odnosov v kolektivu, aktivnosti lo-

kalne skupnosti in ukrepov temeljnega sistema politike zaposlovanja posamezne države, itd. Tako smer razvoja podpirajo tudi rezultati različnih študij (1, 2, 3, 4). Univerzalnega modela, ki bi bil primeren za vse družbene sisteme in za vse invalide, ni. Zasnovana je kot dinamičen proces, vsebino in metode dela oblikuje trajno spremljanje delovne zmožnosti, z namenom da jo ohranjamo na čim višji ravni pri vseh delavcih invalidih. V okviru tega modela so že razviti tudi instrumenti, ki za oblikovanje in vodenje procesa ohranjanja zaposljivosti in za spremljanje zaposlitvenih možnosti zaposlenih invalidov vključuje ne le invalide kot posameznike in skupino, temveč tudi celotno delovna skupnost, vodstvo podjetja in delovno okolje. Eden takih je Indeks delovne zmožnosti (5), ki je pokazal dobre rezultate tudi za oceno delovne zmožnosti in zaposljivosti invalidov in neinvalidov v izbrani skupini invalidskih podjetij (6).

Poudarimo, da so invalidi skupina ljudi, ki imajo zaradi trajne okvare zdravja lahko posledično in istočasno izredno številne, raznolike in časovno spremljive spremembe funkcijskega stanja, ki temeljno vplivajo na njihovo delovno zmožnost in bi njihova podrobnejša obravnava s stališča zaposljivosti in

zaposlitvene možnosti preseгла namen prispevka. V nadaljevanju je poudarjena predvsem vloga in pomen delodajalca ter poklicne/zaposlitvene rehabilitacije in kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu kot temeljno vodilo.

VLOGA IN POMEN DELODAJALCA

V sodobnih in preventivno naravnanih programih vračanja obolelega delavca na delo postaja delodajalec vse pomembnejši partner. Pravzaprav je tisti, ki sam ali s svojimi strokovnimi delavci realizira omejitve, ki jih za delavca poda zdravnik/komisija. Sodeluje pri iskanju dela, ki po vsebini, potrebnih veščinah in znanju ustreza lastnostim invalida, soglašati mora z morebiti potrebnim prilagajanjem delovnega časa, s predhodnim delovnim preskusom, in zagotoviti tudi podporo sodelavcev ob vrnitvi. Še posebno pri mlajših invalidih, ki opravljajo delo s pretežno telesnimi obremenitvami, je pomembno, ali bo delodajalec podprl izobraževanje kot morebitno dobro rešitev.

Od njegovega sodelujočega odnosa je tudi odvisno, ali bo možno delavcu prilagoditi delovno mesto in okolje, ki bi olajšalo vrnitev na delo (3, 7, 8).

Delodajalca moramo pritegniti k sodelovanju, da bomo lahko delo in delovni proces z vsemi prilagoditvami uporabili za hitro in načrtovano vrnitev na delo. Da so pripravljene sodelovati, kažejo rezultati analize vprašalnikov 55 oseb, predstavnikov različnih delodajalcev in poklicev. Po njihovi oceni sta ključna dejavnika za uspešno vrnitev na delo ortopedskih bolnikov pravočasno zdravljenje in prenos informacij, olajšajo pa jo lahko za ta namen pripravljene programi na delovnem mestu, učinkovita komunikacija, timsko delo, zaupanje in verodostojnost delodajalcev (9).

Zaposlovanje/zaposlitev invalidov je za delodajalca pogosto breme, še posebno ob zaostreni zakonodaji s področja varnosti in zdravja pri delu. Njegovo motiviranje za tovrstne programe, zagotavljanje minimalnih oblik izobraževanja in ustrezne strokovne ter sistemske podpore bi moralo biti sestavni del uresničevanja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov kot način ustvarjanja dobrega socialnega vzdušja podjetja. Poleg uresničevanja temeljnih zakonsko določenih strokovnih načel, ki že upoštevajo tudi skrb za zdravo in varno delo delavcev invalidov, so v pomoč in podporo lahko naslednja temeljna strokovna priporočila:

- ocena tveganja, splošna ali specifična, naj bi upoštevala individualne razlike med delavci, pri čemer pa ni mišljeno, da bi za priporočila morala upoštevati vse možne vrste invalidnosti. Dober je že pristop, da prepoznamo skupine delavcev, pri katerih je tveganje za okvare zdravje večje in uporabimo temu primerne specifične metode za oceno tveganja;
- aktivno sodelovanje delavca invalida pri izvedbi ocene tveganja in morebitnih prilagoditvah;
- že pri načrtovanju delovnega procesa/dela je smiselno upoštevati prilagoditve, da se bo delavec invalid, ki ima specialne veščine in znanja, lahko učinkovito vključil v delo (proaktivna vloga pri ohranjanju/razvijanju zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti ter delovne zmožnosti);
- za dobre rešitve je pomembno povezovanje z drugimi strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu, tudi ergonomi, s strokovnjaki, ki delajo na področju zaposlovanja invalidov in z invalidskimi organizacijami;
- dostopnost na delovnem mestu ne pomeni le dostopnosti v fizičnem okolju, temveč tudi ustrezno/razumljivo dostopnost do informacij, navodil, napredovanja/razvoja ne glede na invalidnost. Pogosto so dovolj že temeljne, ne drage rešitve;
- delavcem invalidom naj bodo prilagojeni tudi programi promocije zdravja na delovnem mestu;
- prilagoditve za delavca invalida lahko posegajo na področje delovnega okolja s poudarkom na varno označeni dostopnosti delovnega položaja, komunikacij in komunikacijske tehnologije, organizacije dela, delovnega časa, usposabljanja in mentorstva/vodenja, osebne delovnega razvoja (10).

POKLICNA/ZAPOSLITVENA REHABILITACIJA

Poklicna/zaposlitvena rehabilitacija je definirana kot proces, ki s timskim pristopom v celoti uresničuje biopsihosocialni model vračanja na delo in zaposlovanje invalidov. Izvajalec je strokovni tim, ki na ravni človeka upošteva zdravstvene in socialne dejavnike, delovno funkcioniranje dejavnikov okolja in invalidov, ugotovljenim lastnostim invalida opredeli ustrezno področje dela in šolanja, povezuje se z institucijami, prek katerih invalidi uresničujejo svoje

pravice z zvezi z delom in zaposlitvijo (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje) in z delodajalci (11, 12). V celotnem procesu obravnavana oseba aktivno sodeluje s člani tima.

Po zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZ-UPB1) programsko izvaja 14 storitev:

- svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in okolja,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov,
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Posebej bi poudarili možnost ocenjevanja funkcijske zmožnosti in zmogljivosti, razširjeno na oceno delovne vzdržljivosti in učinkovitosti, sposobnosti učenja za delo - upoštevanje navodil, prenos veščin in znanja v izvedbo dela z ustreznim učnim napredkom in oceno delovnega vedenja – odnos do dela, medosebni odnosi, celovita analiza socialnega in družbenega položaja osebe, ki metodološko poteka z ocenjevanjem z delom (work evaluation) (13).

KODEKS O RAVNANJU Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu oblikuje kultura podjetja pri načrtovanju podpore delavcem invalidom. Pomembno je, da tudi za tako interdisciplinarno in razvejano področje veljajo vodila v obliki kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki

ga je sprejela Mednarodna organizacija dela leta 2002. Še isto leto smo dobili tudi slovenski prevod (14).

Umeščen je v 37. člen zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 100/2005). *Cilji kodeksa*: zagotoviti enake možnosti za invalide na delovnem mestu, povečati zaposlitvene možnosti invalidov, spodbuditi varno, zdravo in dostopno delovno mesto, zmanjšati stroške (država - delodajalec) in povečati prispevek delavca invalida – podjetju in družbi.

Temeljna načela: upošteva temeljne mednarodne standarde za delo, vključno s konvencijo o poklicni rehabilitaciji, št. 150 (1983) in Priporočilo o poklicni rehabilitaciji, št. 168 (1983); upošteva, da učinkovite prakse ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu omogočajo delavcem invalidom, da so produktivni in ohranijo delovne izkušnje; zaposlovanje invalidov koristi delodajalcem; z ohranjanjem zaposlitve izkušenih delavcev, ki postanejo invalidi, podjetja pridobijo; posebni ukrepi za enake možnosti delavcev invalidov ne diskriminirajo delavcev neinvalidov; pozitivno sodelovanje pristojnih organov oblasti, organizacij delodajalcev, predstavnikov delavcev, organizacij delavcev in organizacij invalidov. Pomembna vsebina kodeksa so *splošne dolžnosti*, ki zavezujejo:

- delodajalca, da sprejme strategijo ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu,
 - pristojne organe oblasti, da ravnanje z invalidnostjo vključijo v nacionalno politiko spodbujanja zaposlovanja invalidov,
 - predstavnike delodajalcev, da aktivno zagovarjajo programe zaposlovanja invalidov, same invalidske organizacije delavcev pa spodbujajo za sodelovanje pri programih.
- Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu obsega priporočila za razvijanje strategij ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, komuniciranje in oza-veščanje, ocenjevanje učinkovitosti. Na področju kadrovanja opredeli, kakšne priprave so potrebne, razgovori in testiranje, kako naj poteka uvajanje zaposlenih v delo, kako naj delodajalec omogoči pridobivanje delovnih izkušenj, delovne preskuse in vključitev v delo s podpornim zaposlovanjem in oceni možnosti napredovanja delavcem invalidom. Razvoj opredeljujejo naslednje možnosti: razvijanje poklicne in zaposlitvene kariere, priložnosti za usposabljanje, priložnosti in tečaji, ki jih financira delodajalec, zunanje

poklicno usposabljanje in preverjanje ter ocenjevanje. Ohranjanje zaposlitve s priporočili opredeli, kako ravnati takrat, ko je invalidnost nastala med zaposlitvijo, kaj obsega ocenjevanje in rehabilitacija in kako to vpeljati v prakso vseh, ki jih kodeks povezuje in zavezuje. Predvidi tudi vsebino in prilagoditev in opozori delodajalce, da morajo zagotavljati zaupnosti podatkov o zmanjšani delovni zmožnosti in okvari zdravja delavcev invalidov.

ZAKLJUČEK

Ministrstvo pripravlja nacionalni akcijski načrt za invalide do leta 2013. Med prednostnimi cilji je tudi zagotavljanje možnosti invalidom, "da zaslužijo za življenje z delom, ki so si ga svobodno izbrali ali sprejeli na trgu dela in v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno" (naslov petega cilja). S tem naša država sledi usmeritvam evropske direktive 2000/78/ES, ki uveljavlja načelo enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu in prepoveduje diskriminacijo zaradi invalidnosti. Direktiva tudi določa učinkovite in praktične ukrepe za prilagoditev delovnih mest invalidom, npr. delovnih prostorov, opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali zagotovitve sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo. Država želi s tem

- povečati delež invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom in s tem zmanjšati obseg socialnih transferjev,
- omogočiti invalidom, da pridobijo poklic in zaposlitev, ki ustreza njihovim interesom, sposobnostim in zmožnostim,
- zagotoviti takšne delovne in življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidnosti,
- zagotavljati ustrezen dohodek invalidom, ki zaradi nezmožnosti ali okoliščin, ki so povezane z nezmožnostjo, začasno ali trajno izgubijo lastne dohodke;
- zagotavljati ustrezne podpore, storitve, prilagoditve, dostop in tehnične rešitve, ki bodo invalidom omogočale, da bodo učinkovito opravljali delo.

Za doseganje tega cilja je/bo potrebno usklajeno delovanje na ravni invalida, delodajalca oziroma celotnega delovnega kolektiva. Hkrati pa tudi na ravni tesnega sodelovanja stroke, državne uprave, delodajalcev in sindikatov.

LITERATURA

1. Uršič C., nosilec naloge. Ekonomski in socialni položaj brezposelnih invalidov. Raziskovalna naloga. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 1996: 68 – 69.
2. Sirvastava S., Chamberlain MA. Factors determining job retention and return to work for disabled employees: a questionnaire study of opinions of disabled people's organisations in the UK. *J Rehabil Med* 2005;37:17-22.
3. Who returns to work and why? Geneva: International Social Security Association. Research Programme, 2002.
4. Sullivan MJL, Ward LC, Tripp D, French DJ, Adams H, Stanish WD. Secondary Prevention of Work disability: Community-Based Psychosocial Intervention for Musculoskeletal Disorders. *J Occup Rehab* 2005; 15 (3): 377-392.
5. Fatur – Videtič A., ur. Indeks delovne zmožnosti. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo. Ljubljana, 2005.
6. Fatur – Videtič A., Dietner S. Indeks delovne zmožnosti invalidov, zaposlenih v štirih invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji. *Glasnik julij* 2006; 1(2): 31-34.
7. Weir R., Nielson WR. Interventions for disability management. *Clin J Pain* 2001;17(Supp4):S128-S132.
8. Isernhagen S., Job matching and return to work: Occupational rehabilitation as the link. *Work* 2006; 26: 237-242.
9. Friesen MN., Yassi A, Cooper Juliette. Return to work: The importance of human interactions and organizational structures. *Work* 2001;17:11-22.
10. European Agency for Safety and Health at Work Facts, št.53. http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/
11. Brejc T., Odnos med profilom rehabilitacijskih potreb delovnih invalidov in rezultati obravnave. Raziskava. Ljubljana: Univerzitetni inštitut RS za rehabilitacijo – Soča, 1992:37-41.
12. Fatur-Videtič A., Evalvacija profila prizadetosti (vrsta in stopnja) oseb z okvaro gibal, obravnavanih v procesu poklicne rehabilitacije. *Gib. Revija o rehabilitaciji*, december 1998;8-15.
13. Fatur Videtič A., ur. Poklicna rehabilitacija. 2. Rehabilitacijski dan, 1990: Zbornik dopolnjenih predavanj. 2.dp. izd. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 1996.
14. Uršič C., Kroflič M., ur. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2002.

PROTIHRUPNE SANACIJE – ALI JIH IZVAJAMO PRAVILNO?

I. del

dr. Ferdinand Deželak, univ. dipl. inž.,*
prof. dr. Mirko Čudina**

IZVLEČEK

Avtorja skušata prikazati problematiko reševanja čezmerne hrupa v Sloveniji. Zakonodaja tako za delovno kot za bivalno okolje nalaga povzročiteljem hrupa, da odpravijo čezmerne obremenitve. Čeprav se je že marsikatero podjetje lotilo izvajanja protihrupnih ukrepov, pa jih je le redkim uspelo v celoti odpraviti. Najpogostejši vzrok je nestrokoven pristop nekaterih podjetij, ki se skušajo ukvarjati s protihrupnimi sanacijami.

ABSTRACT

The authors are trying to show the problems of dealing with excessive noise in Slovenia. There are legal requirements for those causing excessive noise to deal with it, separately for the working and habitation environment. Although many firms attempted to deal with excessive noise, only a few brought them to a complete success. The most common cause is lack of knowledge and expertise of some companies that specialise in noise control.

1. UVOD

Hrup, ki je posledica civilizacijskih dosežkov, zlasti na področju tehnike in prometa, postaja čedalje večji problem. V zadnjem času smo priča vse številnejšim primerom čezmerne ravni hrupa tako v delovnem kot v življenjskem okolju. Ozaveščanje delodajalcev in delavcev, predvsem pa strogi predpisi so pripomogli, da so mnogi povzročitelji hrupa pristopili k več ali manj uspešnim protihrupnim

*ZVD Zavod za varstvo pri delu, Chengdujska 25, 1000 Ljubljana

Dr. Ferdinand Deželak je zaposlen na ZVD zavodu za varstvo pri delu v Ljubljani kot vodja laboratorija za fizikalne meritve. Na podiplomskem študiju mehanike je izdelal magistrsko nalogo s področja sobne akustike, nato pa še doktorsko nalogo na temo impulznega hrupa. Poleg teoretične akustike se ukvarja z njenimi aplikacijami v praksi. Je avtor večjega števila originalnih znanstvenih del s področja akustike, objavljenih v domačih in tujih strokovnih revijah. Sodeloval je pri številnih uspešnih protihrupnih in sanacijskih projektih doma in v tujini. Njegovo glavno delovanje je usmerjeno na področje hrupa, vibracij in protihrupnih sanacij. Je podpredsednik slovenskega društva za akustiko, vodja delovne skupine za rekreacijski hrup za vzhodno in srednjo Evropo pri INCE, član International Institute of Acoustics and Vibration, član newyorške akademije za znanost in član tehničnega odbora za akustiko TC 43.

**Univerza v Ljubljani, Fakulteta za strojništvo, Aškerčeva 6, 1000 Ljubljana

Dr. Mirko Čudina je profesor na fakulteti za strojništvo Univerze v Ljubljani, pri predmetu Tehnična akustika, v okviru katerega predava metode in postopke za merjenje, vrednotenje, identifikacijo in zmanjševanje hrupa in vibracij. Svoje raziskovalne in strokovne aktivnosti je usmeril na zmanjševanje hrupa na mestu vira. Je avtor številnih teoretičnih razprav in industrijskih projektov na področju zmanjševanja hrupa in vibracij, je konzultant in sodni izvedenec za področje hrupa in vibracij. Svoje raziskovalne dosežke je objavil v številnih (več kot 120) znanstvenih člankih, knjigah in priročnikih. Je ustanovitelj Slovenskega društva za akustiko (SDA) in Alpe-Jadran regionalnega akustičnega združenja (AAAA). Je član vseh pomembnejših mednarodnih in domačih društev in združenj na področju akustike oziroma hrupa in vibracij, kot so IIAV (katerega direktor je bil štiri leta), EAA, I-INCE, ICA, SAE, JAS in več domačih društev in združenj, kot so ZSIS, SVM pri ZSIS, DVTS itn.

sanacijskim programom in s tem izboljšali delovne pogoje, kot tudi kvaliteto bivanja za prizadete stanovalce. Žal pa je zadeva na tem področju trenutno preveč prepuščena zakonitostim trga, ki temeljijo predvsem na nižji ceni. To spretno izkoriščajo nekatera manj strokovna podjetja, ki nudijo izvedbo cenejih protihrupnih ukrepov, prav ti pa se potem dostikrat izkažejo kot neuspešni. Čeprav navidezno poceni pa se njihovi ukrepi dolgoročno izkažejo kot zelo dragi, saj so sredstva vložena na dB znižanja hrupa v takšnem primeru bistveno višja kot pa pri strokovno izvedenih sanacijah. Še več, priča smo, da se v nekaterih primerih hrup celo poveča. Izvajalcem protihrupnih ukrepov sicer ni mogoče očitati malomarnosti ali dobrih namenov, vendar so pogosti primeri, ko jim izvajalci preprosto niso kos. To pa zaradi pomanjkanja ustrezne merilne opreme in strokovnega znanja, pa tudi (najpogosteje) potrebnih kadrovskih potencialov. Če povzamemo rezultate izvedenih protihrupnih sanacij, lahko rečemo, da cenejše sanacije prinašajo manj znižanja hrupa, po reku »malo denarja, malo muzike«, v našem primeru malo denarja, malo znižanja hrupa. Mnogi opravljajo sanacije hrupa na podlagi občutka, brez potrebnega predznanja na področju tehnične akustike, brez poznavanja principa delovanja zvočnega vira in brez poznavanja trenutnega stanja tehnike na področju zmanjševanja hrupa.

2. NUJNE FAZE PROJEKTA ZA ZMANJŠEVANJE HRUPA

Optimalna sanacija hrupa zahteva štiri nepogrešljive faze: 1.) identifikacijo

zvočnih virov z meritvami hrupa na terenu, 2.) analizo izmerjenih rezultatov, 3.) strokovno izdelavo predloga sanacije hrupa in 4.) samo fizično izvedbo sanacije. Vsaka od teh faz je približno enako pomembna, zato z gotovostjo lahko rečemo, da je fizična izvedba sanacije le 25 odstotni delež potrebne sanacije hrupa. Sanacije, ki ne vključujejo prvih treh faz, so zato strokovno vprašljive, saj optimalno rešitev lahko dajo le po naključju, na katerega naročnik ne more računati. Tudi interpretacija navedenih štirih faz je še kako pomembna, na kar avtorja želi v opozoriti v tem prispevku.

2.1. Identifikacija hrupnih virov z meritvami

Predpogoj za uspešno izvedbo protihrupnih sanacij je natančna identifikacija hrupnih virov in ugotavljanje njihove pomembnosti oziroma njihovega prispevka k celotnemu hrupu na prizadetih (imisijskih) mestih. Zadeva je relativno preprosta, če gre za majhno število hrupnih virov, ki so poleg tega med seboj neodvisni in jih je mogoče po želji vključevati, enega po enega. Najprej opravimo meritve ravni hrupa na mestu imisije, to je na mestu prizadetega delavca ali stanovalca, tako da vključujemo delovanje posameznega zvočnega vira. Na podlagi tako opravljenih meritev rangiramo vire hrupa po jakosti oziroma pomembnosti. Namesto z meritvami lahko v prostem zvočnem polju ocenimo raven zvočne tlaka $L_{p,r}$ na poljubni oddaljenosti od točkovnega zvočnega vira r s pomočjo SIST EN ISO 9613/2 standarda oziroma naslednje enačbe

$$L_{p,r} = L_w - 10 \log(4\pi r^2) = L_w - 20 \log r - 11 \quad [\text{dB}] \quad (1),$$

pri čemer je L_w raven zvočne moči hrupnega vira (npr. s priložene nalepke na stroju ali napravi). Enačba (1) predstavlja prvi približek z upoštevanjem samo geometrijske divergence.

Pri točkovnih hrupnih virih, katerih največja dimenzija d je proti oddaljenosti in valovni dolžini λ , ki nas zanima, majhna, $d \ll \lambda$, je možno oceniti raven hrupa vira v prostem zvočnem polju in na oddaljenosti r , če poznamo njegovo raven na referenčni oddaljenosti r_{ref} , tudi s pomočjo naslednje enačbe

$$L_{p,r} = L_{p,r_{\text{ref}}} - 20 \log \frac{r}{r_{\text{ref}}} \quad (2),$$

kjer je $L_{p,r_{\text{ref}}}$ raven hrupa na referenčni razdalji r_{ref} . S tem v zvezi je treba poudariti, da je danes na tržišču mogoče dobiti različne modele oziroma računalniške pakete za izračun razširjanja hrupa, ki so večinoma zasnovani na prej omenjenem standardu SIST EN ISO 9613/2, to je na predpostavki razširjanja hrupa iz točkovnih virov. Kot vhodne podatke zahtevajo predvsem zvočno moč in robne pogoje, ki pa jih večina neizkušenih izvajalcev v zahtevnejših primerih ne obvlada. Posledica tega je vnos napačnih vhodnih podatkov in posledično dobljenih nepravilnih rezultatov.

V praksi se pogosto opravljajo meritve ravni zvočnega tlaka v neposredni bližini hrupnega vira, najpogosteje na razdalji enega metra. Take meritve sicer omogočajo, da je lahko vpliv preostalih hrupnih virov na tem mestu zanemarljiv, vendar to ne pomeni, da je vpliv drugih virov na nekem oddaljenem imisijskem mestu zanemarljiv. Po drugi strani pa moramo upoštevati, da večina močnejših hrupnih virov dosega ali presega dimenzije velikostnega reda enega metra. V takšnih razmerah so opravljene referenčne meritve na taki razdalji v bližnjem zvočnem polju vira. V tem pa hitrost delcev in zvočni tlak nista v fazi, zato so take meritve nestabilne in neponovljive, njihova uporabna vrednost pa le informativne narave, ki je ne moremo ekstrapolirati z uporabo enačbe (2) na večje oddaljenosti, v oddaljenem zvočnem polju. Enačba (2) velja namreč za oddaljenosti, ki znatno presegajo največjo dimenzijo hrupnega vira in največje valovne dolžine hrupa, ki jo ta vir seva in ki nas hkrati zanima. Tudi ocena zvočne moči hrupnega vira na osnovi tako izmerjenega zvočnega tlaka in z uporabo inverzne oblike enačbe (1) je zato napačna. Metoda merjenja ravni zvočnega tla-

ka na imisijskem mestu pri delovanju le enega zvočnega vira je izvedljiva le v nekaterih posebnih primerih, saj je celo v majhnih podjetjih dostikrat težko v celoti ustaviti proizvodnjo s ciljem eksperimentalnega ugotavljanja pomembnosti prispevkov posameznih strojev in naprav k celotni obremenitvi s hrupom. Enako velja za kompleksne stroje z več različnimi viri hrupa, ko je njihovo delovanje odvisno od vsakega njihovega sestavnega dela. Celo v primerih, ko je to mogoče, uspeh določitve njihove pomembnosti ni zagotovljen, če so posamezni hrupni viri del več sistemov hkrati.

Za sanacijo čezmerne ravni hrupa v primeru večjega števila hrupnih virov, ko ni mogoče opraviti meritev ravni hrupa na imisijskem mestu pri njihovem posamičnem delovanju, so potrebne meritve zvočnih virov na mestu emisije oziroma na mestu delovanja posameznega zvočnega vira. Pri prvem ugotavljamo karakteristike zvočnih virov, ki so podane z njihovo zvočno močjo, s prostorsko karakteristiko (sliko sevanja ali usmerjenostjo) ter s časovno (spektrogram) in spektralno karakteristiko (spektrom) hrupa zvočnega vira.

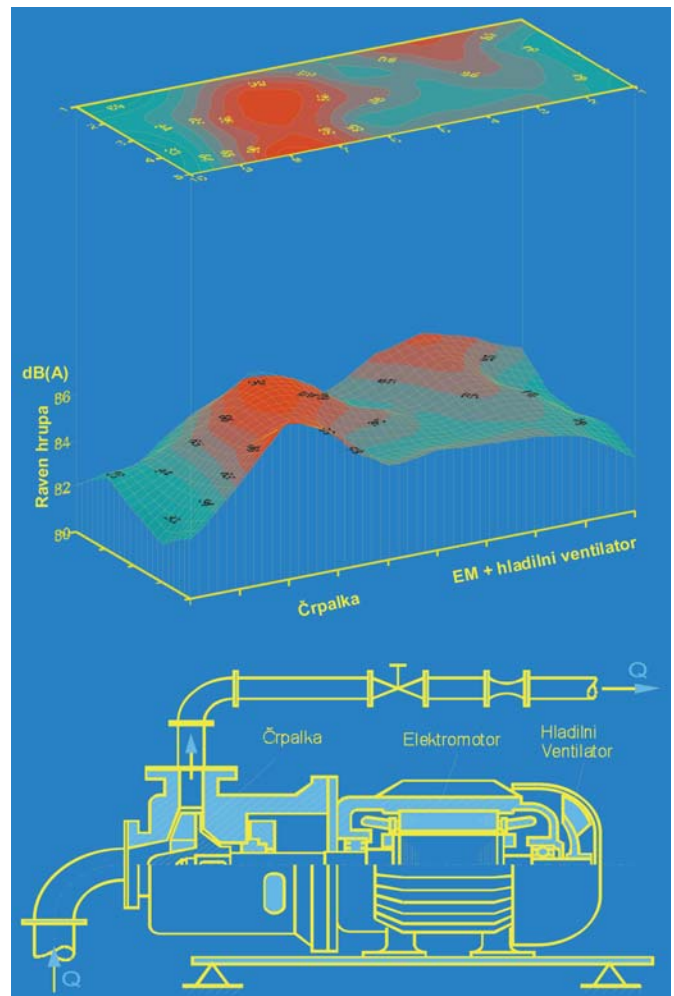
Zvočna moč je pri danih obratovalnih razmerah zvočnega vira ena sama in enkratna vrednost, ki jo uporabljamo v primerjalne namene, tako med različnimi viri kot za primerjavo z mejnimi vrednostmi. Raven zvočne moči je tista vrednost, ki jo po zakonodaji EU moramo navajati na nalepki izdelka. Zvočno moč podajamo v dB(A), npr.

$L_w = 70 \text{ dB(A)}$
Slika sevanja podaja informacijo o loka-

ciji in intenziteti posamičnih zvočnih virov znotraj nekega kompleksnejšega postroja ali agregata (skupek delovnega stroja in pogonskega motorja). Na podlagi slike sevanja ugotovimo pomembnost posamičnih zvočnih virov ali usmerjenost enega samega zvočnega vira. Ugotavljamo torej podatka, ki sta izrednega pomena pri sanaciji virov hrupa. Primer slike sevanja črpalnega agregata, ki sestoji iz dveh izrazitih virov hrupa, črpalke in pogonskega elektromotorja, kaže slika 1. Iz slike sevanja na sliki 3 (DIV, št. 6) vidimo, da sta si črpalna in pogonski elektromotor glede hrupa približno enakovredna, kar pomeni, da je pri sanaciji hrupa črpalnega agregata treba enakovredno opazovati možnosti za zmanjšanje hrupa črpalke in elektromotorja s hladilnim ventilatorjem, sicer je največje možno zmanjšanje hrupa do 3 dB(A).

$$L_w = 70 \text{ dB(A)}$$

(se nadaljuje)



Slika 1. Slika sevanja črpalnega agregata

- Izobraževalna,
- svetovalna in
- založniška družba d.o.o.

• **agencija**
POTI

Z znanjem do cilja!

ANALIZA IN ODPRAVLJANJE VZROKOV OKVAR

Eno izmed področij, ki ga metoda **TPM – Total Productive Maintenance** ali po slovensko CPV – celovito produktivno vzdrževanje temeljito obravnava, je tudi orodje analize odpovedi. Tu ne gre samo za golo analizo, temveč za skupen aktivnosti, ki se izvedejo po nastali okvari. (Vse podrobnosti o tej tematiki izveste na strokovni delavnici Vzdrževanje od A do Ž (Total Productive Maintenance). Info: www.agencija-poti.si!) Kljub vsem naporom, ki jih vlagamo, da bi preprečili pojav okvar na opremi, se odpovedi vseeno dogajajo.

Kaj sploh je odpoved in kaj okvara?

Standard EN 13306 obsega naslednjo razlago: "Odpoved je prenehanje zmoglosti za opravljanje zahtevane funkcije. Po odpovedi ima sredstvo okvaro, ki je lahko popolna ali delna. **Odpoved je dogodek, okvara pa stanje.**"

Dogajajo pa se nam odpovedi in okvare, nekatere prvič, nekatere pa se ponavljajo. Ko se pojavijo, ni časa za iskanje "krivca", temveč moramo odreagirati tako, da čimprej vzpostavimo "normalne" proizvodne pogoje. Temu v žargonu pravimo »gašenje problema«. Kasneje lahko poiščemo odgovorne, ki so "zakrivili" okvaro. Toda to nam glede na preteklo situacijo nič ne koristi, kajti škoda je že bila storjena. Tudi če najdemo "krivca", ne moremo preložiti vse odgovornosti na samo eno ali dve osebi, saj vsi nosimo delež odgovornosti. Po filozofiji TPM smo v primer vključeni vsi, ne glede na področje dela, zato je prav, da se iz takih primerov tudi vsi kaj naučimo. Toda kako?

Treba je narediti analizo, ugotoviti vzroke in jih s primernimi ukrepi odpraviti. Takšno obvladovanje okvar bi lahko imenovali **ANALIZA ODPOVEDI**.

"Po standardu EN 13306 je analiza odpovedi logična, sistematična preiskava sredstva, ki je odpovedalo, s ciljem prepoznati in analizirati mehanizme, vzroke in posledice odpovedi."



Slika 1: Dobro narejena analiza je napol rešen problem

Za najbolj osnovno izvedbo ne potrebujemo nič drugega kot prostovoljca ali določeno osebo, formular ter čas, da tak primer kakovostno obdelamo. V vsakem podjetju bi bilo idealno, če bi vsi (mojstri, vzdrževalci, tehnologi ...) razumeli princip analize odpovedi, vendar iz prakse vemo, da ni tako. Analizo lahko najbolje opravi mehanik, orodjar, elektronik, ključavničar, inženir ... Izkušnje kažejo, da je zares kakovostne analize sposobno narediti le malo ljudi. Razlogi najbrž tičijo v tem, da ne zadošča zgolj teorija, temveč je nujna praksa.

Primer rešimo najlažje, če določimo vodjo analize, ki s pomočjo in sodelovanjem drugih udeležencev skuša odkriti in odpraviti pravi vzrok za odpoved.

Vodja analize je oseba, ki prevzame odgovornost, da bo primer izpeljala po korakih od začetka do konca.

Kdaj izdelamo analizo odpovedi?

Kar najhitreje po pojavu zastoja, ko je spomin vseh vključenih še svež in tema aktualna. Da se izognemo nepotrebnim pogajanjem, kdaj izdelati poročilo, je dobro opredeliti, kdaj se odpoved analizira. Določitev izvedbe analize lahko opredelimo po času, npr. po zastoju, ki je daljši od 60 minut ali po frekvenci za pogoste in kratke ponavljajoče okvare.

Kako analizirati?

Analiza odpovedi obsega pet faz:

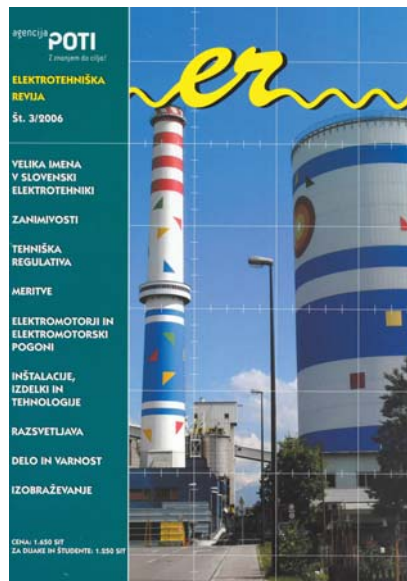
1. Opis okvare in popravila

Poleg splošnih podatkov o enoti, kjer se je zgodila okvara, točno identifikacijo delovnega sredstva, točen čas nastopa okvare (datum, ura in minuta ...) čim natančneje opišemo, v kakšnem stanju se je nahajal stroj ob prihodu na mesto dogodka, nato pa zabeležimo vse storjene kurativne aktivnosti, ki so nas pripeljale do zasilnega ali trajnega delovanja stroja.

Kurativno vzdrževanje obsega dva osnovna tipa:

- takojšnje vzdrževanje, ki se izvaja takoj, ko se zazna okvara, da se izognemo nesprejemljivim posledicam;
- odloženo vzdrževanje, ki se ne izvaja takoj po odkritju okvare, temveč se odloži na kasnejši čas, ko operacijo izvedemo do konca. V tem primeru odpravimo napako

Strokovna revija za elektrotehniko



Informacije: <http://www.agencija-poti.si>
 Tel: 01 511 39 20, faks: 01 511 39 25



Slika 2: Dva osnovna tipa kurativnega vzdrževanja

samo zasilno, sredstvo pa je sposobno normalno ali z omejenimi zmoglostmi delovati naprej.

2. Analiza časa popravila

Čas okvare zajema čas od trenutka, ko se okvara pojavi, do trenutka, ko so se vzpostavili pogoji za normalno delovanje stroja ali opreme. Ta čas lahko razčlenimo na: reakcijski čas, diagnostiko, morebitno dostavo rezervnih delov, čisto popravilo in čas ponovnega zagona.

3. Načrt aktivnosti za izboljšanje

V tem delu še ni bil ugotovljen vzrok nastale okvare, zato se prve aktivnosti nanašajo na izboljšanje časov intervencije.

4. Iskanje pravega vzroka

To je ključna točka. Bolj kot se potrudimo, da bi našli vzrok, več je možnosti, da se nam enaka napaka ne bo več ponovila.

Pri iskanju pravega vzroka je potrebne že nekoliko več spretnosti. Nekoliko lažji so primeri, ko je prisoten en sam vzrok, če pa je prisotnih več ali če gre za kombinacijo vzrokov za nastalo situacijo, postane reševanje že zelo zahtevno. Nastale okvare so večinoma posledica neizvedenih ali nepravilno izvedenih operacij upravljanja in vzdrževanja strojev ter tudi slabe zasnove strojev. Stroj se ne ustvari sam, sam se tudi ne upravlja in vzdržuje. Čeprav je človeško delo v mnogih primerih nadomestila višja tehnika, je še vedno potreben nekdo, ki opravi tisto, kar zaenkrat s tehniko še ni možno. **Vzrok vseh okvar je torej človek**, ki ustvarja, upravlja ali vzdržuje sredstva.

Indikator zanesljivosti MTBF – Mean time between failures PČMO – povprečni čas med odpovedma	Čas delovanja (ČD) PČMO = $\frac{\text{Čas delovanja (ČD)}}{\text{Število okvar (ŠO)}}$	Enota: min
Indikator vzdrževalnosti: MTR – Mean time to repair PČZP – Povprečni čas za popravilo	Čas okvare (ČO) PČZP = $\frac{\text{Čas okvare (ČO)}}{\text{Število okvar (ŠO)}}$	

Slika 3: Iskanje vzroka za odpoved

5. Aktivnosti pri odpravljanju vzrokov

Če smo bili pri ugotavljanju vzrokov okvar dovolj spretni, nam naslednja faza, določitev "preventivnih aktivnosti", ne bi smela povzročati večjih težav. Vendar to niso edini načini obvladovanja odpovedi, saj obstajajo primeri,

ko pristanemo na okvaro. Tedaj smo seveda nanj optimalno pripravljeni, da nam tak dogodek ne predstavlja višjih stroškov, kot bi jih imeli z ustrežno preventivo. Zavedno sprejemanje, da stroj uporabimo do skrajnih mej, ko določen element odpove, so redki, saj nas kurtiva še vedno najbolj udari po žepu.

Kakšne so lahko preventivne aktivnosti?

Najpogosteje so to določene vzdrževalne aktivnosti. Kadar gre za lažja dela, ki jih izvajajo operaterji v proizvodnji, jih imenujemo **samostojno vzdrževanje***, zahtevnejša vzdrževanja na višjih nivojih pa **planirano vzdrževanje****. Aktivnost zapišemo v evidenco, če je potrebno izvedemo izobraževanje ali usposabljanje ter poskrbimo za vse pogoje in redno izvajanje. Za kompleksnejše ali ponavljajoče primere lahko dodatno izdelamo tehnološki postopek ali standard, kjer podrobneje opišemo izvedbo operacije.

Izobraževanja in urjenja za operacije upravljanja naj bi bila čim bolj praktična, na samih sredstvih ali še bolje s posebnimi učnimi pripomočki, ki so kopija sredstev in dejanskih razmer. Vendar za vsako operacijo je skoraj nemogoče zapisati standard in izvesti izobraževanje, zato je smiselno, da to izvedemo tedaj, če se problematika ponavlja, če neizvedba ali slaba izvedba vplivata na varnost, kakovost, zanesljivost in prihranke.

Vedno se je treba vprašati, če podoben problem lahko nastane tudi drugje. Takrat pridobljeno izkušnjo in tudi rešitev, prenesemo, kapitaliziramo. Kadar dana rešitev zaradi prezahtevnosti, velikih denarnih vložkov ... predstavlja nemogočo izvedbo, lahko pridobljeno izkušnjo vseeno zapišemo in jo skušamo upoštevati pri nabavi ali izvedbi nove opreme.

S predpisom izbrane aktivnosti težav še nismo rešili v celoti. Da bi se prepričali o uspešnem delu, je potrebno kasnejše preverjanje, ali nam vse izvedene aktivnosti dejansko prinašajo želene rezultate.

V sklopu posamične odpovedi se ocenijo direktni stroški, kot so stroški rezervnih delov, stroški storitev vzdrževanja ...

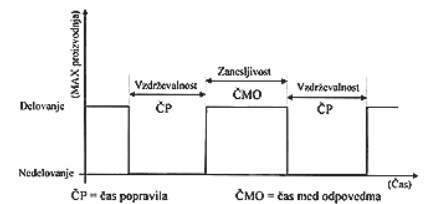
Podrobnejša analiza stroška, ki je posledica odpovedi, zajema:

* **samostojno vzdrževanje** je vzdrževanje, ki ga izvaja operater v proizvodnji. Navadno so to preprosta dela, kot so čiščenje, mazanje, vizualne kontrole, pritrdjevanje in podobno.

** **planirano vzdrževanje** so zahtevnejša vzdrževalna dela (od preventive do napovednega vzdrževanja).

- trajanje zastoja;
- stroške linije ali stroja;
- stroški delovne sile;
- vrsto zastoja - pri tem je treba razlikovati, ali je proizvodni proces ustavljen ali poteka proizvodnja z manjšo produktivnostjo;
- strošek dodatnega delavca, ki je potreben v proizvodni liniji zaradi motnje;
- strošek popravila oziroma prilaganja montažne linije slabim polizdelkom;
- stroške morebitnega nadurnega dela;
- strošek slabih polizdelkov, ki niso primerni za sestavo;
- stroške, ki nastanejo zaradi zakasnitve pri dobavi izdelkov kupcu.

Poleg finančnega ovrednotenja izgube odpovedi poznamo še druge standardne kazalnike učinkovitosti vzdrževanja, kot sta; povprečni čas med odpovedma - PČMO in povprečni čas za popravilo - PČZP...



Slika 4: Zanesljivost in vzdrževalnost

Razrešitvijo posameznega primera posledično prispevamo k:

- povečanju sposobnosti vseh,
- optimizaciji preventive,
- razširitvi tehničnih rešitev,
- prenosu izkušenj v tehnologijo in ostale službe,
- izboljšanju standardnih kazalnikov: povprečni čas vzdrževanja ...

Z opisom, analizo in izvedbo primernih aktivnosti lahko preprečimo ponavljanje in pojavljanje zastojev ali jih izničimo.

Z rednim sistematičnim obravnavanjem in analiziranjem odpovedi se korak za korakom približamo boljšim rezultatom zanesljivosti, vzdrževalnosti in vsem ostalim fazam vzdrževanja. Toda takšen pristop ni najboljši. Podjetja, ki si želijo višjo stopnjo produktivnosti, to dosežejo s celovitim produktivnim vzdrževanjem, ki je eden izmed najbolj znanih in razširjenih pristopov v svetu.

Vir: Nakajima, Seiichi. La Maintenance Productive Totale (TPM) Mise en oeuvre. AFNOR, Paris La Defense 1989. ISBN 2-12-464-911-6

Članek pripravil:

Bojan Šinkovec, inštruktor TPM

NAVODILA AVTORJEM ZA PRIPRAVO ČLANKOV

VSEBINSKA NAVODILA

SPLOŠNO

Revija Delo in varnost sprejema v objavo znanstvene in strokovne članke s področja varnosti in zdravja pri delu in požarnega varstva ter druge prispevke, pomembne in zanimive za stroko.

Avtor mora v spremnem besedilu napisati, kakšen je članek (znanstven, strokoven, poljuden) oziroma za katero rubriko je namenjen.

Objavljamo članke, ki doslej še niso bili objavljeni v drugih revijah in ki dobijo pozitivno oceno recenzenta.

Članek mora biti napisan v slovenščini.

TEHNIČNA NAVODILA

TEKST

Avtorji oddajo članek na formatu A4 z oštevilčenimi stranmi, slog pisave naj bo Arial. Naslov naj bo napisan v velikosti 14pt in sredinsko centriran, ostalo besedilo v velikosti 11pt, presledek med vrsticami pa naj bo 1,5. Besedilo mora biti obojestransko poravnano.

RECENZIJA

Članke za znanstveno prilogo daje uredništvo pred objavo v pregled anonimnemu recenzentu, ki ga določi glavni in odgovorni urednik, in v jezikovni pregled.

NASLOV ČLANKA

Naslov mora biti jasen in zgoščen ter napisan v slovenščini in angleščini.

AVTOR

Naslovu sledi navedba avtorja z:

- imenom in priimkom
- polnim habilitacijski in znanstvenim nazivom ter ustanovo, kjer je zaposlen,
- kratkim opisom področja, na katerem deluje. Če je avtorjev več, se predstavi vsakega posebej, na čimbolj zgoščen način.

IZVLEČEK

Članku mora biti dodan izvleček v slovenščini in angleščini (približno 100 do 150 besed). Ločeno morajo biti navedene ključne besede. Napisan naj bo v tretji osebi.

VSEBINA

Vsebina naj bo razdeljena na poglavja in razdelke, ki so oštevilčeni.

Za poudarke v besedilu uporabljajte poševni tisk in ne krepkega ali podčrtanega. Sprotne opombe naj bodo oštevilčene in navedene pod tekstom.

ENAČBE

Enačbe naj bodo na desnem robu oštevilčene s številko v okroglem oklepaju.

Pri decimalnih številih uporabljajte vejico.

TABELE

Tabele naj bodo v besedilu napisane na tistem mestu, kamor sodijo. Zaporedna številka in naslov tabele naj bosta navedena zgoraj nad tabelo. Pod tabelo oziroma sliko pojasnite vse okrajšave oziroma simbole, ki so v njej.

SLIKE

Slike morajo biti omenjene oziroma natisnjene v besedilu članka in označene z zaporedno številko ter s podnapisom, ki pojasnjuje njihovo vsebino.

MERSKE ENOTE

Merske enote morajo biti v skladu z mednarodnim sistemom enot (SI).

VIRI

Zgleda navajanja za knjigo:

1. Bilban, M. Medicina dela, ZVD, Ljubljana 1999
2. Gspan, P. Ekologija dela-priročnik, Iskra Telematika in ZVD, Ljubljana 1983

Zgled navajanja za članek iz revije:

1. Jakopič, J. Pitje alkoholnih pijač, odvisnost od alkohola in delo. Delo in varnost 42 (1997) 5; 239-45

Zgled navajanja za članek iz zbornika referatov:

1. Polič, M. Psihologija in prometna varnost: teorije, spoznanja in praksa. V Bilban, M.(ed) Strokovni posvet o medicini prometa, ZZD-SZD, Sekcija za medicino dela, Rogaška Slatina, 1998:99-106

Zgled navajanja za elektronske vire:

1. <http://vzd.gov.si/vzd.gov.si/et2005>

KRATICE IN OKRAJŠAVE

V naslovu in izvlečku naj ne bo kratic. Kjer se kratica v besedilu pojavi prvič, naj bo izraz polno izpisan, v nadaljevanju uporabite kratico v oklepaju.


NASLOV UREDNIŠTVA

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

Na naslov uredništva pošljite original članka.

V spremnem dopisu naj bo naveden avtorjev elektronski naslov, njegova telefonska številka ter poštni naslov.

Identično elektronsko različico v formatu MS Word pošljite na naslov: tatjana.srol@zvd.si

				AVTOR: GREGA RIHTAR	NAŠ SLIKAR (MAKSIM)	DESNI PRITOK DONAVE V NEMCIJI	ANGLEŠKI EKONOMIST (JAMES EDWARD)	NICOLE KIDMAN	STARO- BOLGARSKI KRALJ	SMRTNI SKOK	TRINITRO- TOLUEN	ČAŠČENJE IDOLOV	ELEKT- RONSKA CEV	PLOŠČIN- SKA MERA, 100 m ²		
				TELO- VADBA												
				NOGO- METAŠ KNAVS												
				STRAST, POŽE- LENJE				ANG. PEVEC JOHN SREDSTVO ZA ANE- STEZLJO							LUKA IN ZALIV OB ZAHODNI OBALI ITALIJE	
				ZELO NATANČEN CLOVEK									MLAD GOZD, GAJ VELIK ŠVEDSKI OTOK			
				CILINDER							JAP. POLI- TICARKA (SADAKO)					
RUSKA TENISAČICA, LETOŠNJA ZMAGO- VALKA TURNIRJA V NEW YORKU	ZRAK Z ELEK- TRICNO NABITIMI DELCI	DRŽAVA V ZAHODNI AFRIKI	MUSLI- MANSKA ŽENSKA HALJA		VRHUNEC PRI VROČINI	EMIL BARONIK ZGORNJI DEL STOPALA					ZADNJE PREDIVO, PAZDERJE, TULJE					
AMERIŠKA IGRALKA RYAN			NEKDANJA ZVEZA DRŽAV								ČEBELJI SAMEC					
KRILU RIMSKE LEGIJE			ČEPLAK JOLANDA		AFRIŠKO NASLADILO LENNONO- VA VDOVA (YOKO)				ILOVICA		GIORGIO ROCCA					
AMERIŠKA IGRALKA ZELL- WEGER					NORVEŠKI PISATELJ (ARTHUR)				NEBESA		HRVAŠKI ROKOME- TAŠ BALIC	ŽEPNA BELEŽ- NICA				
MANJŠE DANSKO MESTO					IT. KEMIK (GIULIO)					IRANSKA PREPROGA						
JOHN TRAVOLTA		FINSKI ARHITEKT SAARINEN IZRAELSKI JEZIK				KRVNO SORODSTVO	REZULTAT					VINKO OSLAK				
PRIPAD- NICA ARIJCEV					ROKOVSKI GLASBE- NIK		RUMENA GLINA				OTOČJE V ALEUTIH					
PESTRA GLASBENA ZABAVNA PRIRE- DITEV			OLIVER MLAKAR	ANGLEŠKI POMORSČAK (JAMES) IND. REZIS. (MIRA)				TKANINA ZA PLAŠČ								
AMERIŠKI SKLADA- TELJ COPLAND				GROBO MLETA KORUZA				PRILOGA "DELA"			HRVAŠKI PISATELJ (IVAN)					
NEMŠKI SKLADA- TELJ (ARIBERT)				ALK		SLADKI TROPSKI SADEŽ						BAMBUSNI MEDVED	IGRALEC			
AMERIŠKI SATIRIK BUCHWALD			RUSKA IGRALKA SAVINA		DOŽIVETJE PRED EPILEP- TIČNIM NAPADOM	POVELJNIK PRED TROJU						PAMELA ANDERSON	AMERIŠKI SMUČAR. CENTER			
POLONIJ		TRIROBA IGLA						IZ DEBLA IZDOLBEN ČOLN, DEBLAK								
KRAJ NA OTOKU CRESU		ŠVICARSKI PISATELJ (ARNOLD)		REJV				INDOSANT								
ZIDNA OPEKA				ANTON NANUT				AMERIŠKA IGRALKA DEREK			DAN V RIMSKEM KOLE- DARJU					
MESTNI DEL HAM- BURGA					IZRAELSKA PISATE- LJICA KIMHI						RIMSKI HIŠNI BOG					

POMOČ: GOTLAND-velik švedski otok, IDOLATRIJA-čaščenje idolov, IKAST-manjše dansko mesto, RAVE-rejv, REIMANN-nemški skladatelj (Aribert)

Nove publikacije



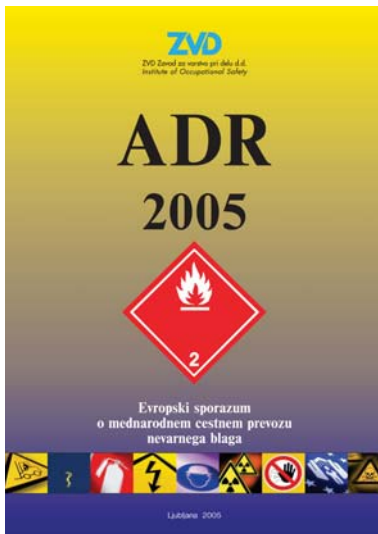
Praktične smernice za preiskave delovnega okolja – PRAH



Praktične smernice za varno premeskanje bremen



Priročnik za varno vzdrževanje



ADR 2005



Priročnik za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu – Splošni in posebni del



Priročnik za varno delo z viljarji



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