

Delo in varnost

Strokovna revija za varnost in zdravje pri delu ter varstvo pred požarom

63 let

neprekinjenega izhajanja



Primerne temperature za delo V zaprtih prostorih in na prostem

Spremembe v delovnem okolju in zdravje delavcev | Prekarno delo | Čustveno delo



Zavod za varstvo pri delu

Smo ustanova z več kot polstoletno tradicijo.

Ves čas smo načrtno vlagali v znanje, razvoj in sodobne tehnologije. Tako danes - edini v Sloveniji - nudimo celovito paleto storitev s področij medicine dela, medicine športa, varnosti in zdravja pri delu ter zagotavljanja zdravega okolja.

55 let

ZVD

Zavod za varstvo pri delu

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.o.o.
Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje

T: +386 (0)1 585 51 00

F: +386 (0)1 585 51 01

E: info@zvd.si www.zvd.si

Drage bralke, dragi bralci,

Delo in varnost

Izdajatelj:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.o.o.
Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana - Polje

Odgovorna urednica:

dr. Maja Metelko

Urednika strokovnih in znanstvenih vsebin:

prim. prof. dr. Marjan Bilban, mag. Ivan Božič

Uredniški odbor:

dr. Maja Metelko, mag. Kristina Abrahamsberg, prim. prof. dr. Marjan Bilban, mag. Ivan Božič, Jana Cigula, dr. Boštjan Podkrajšek

Kreativno vodenje:

Grega Zakrajšek

Lektoriranje:

dr. Nina Krajnc

Fotografije:

arhiv ZVD Zavod za varstvo pri delu, Shutterstock, Bigstock, Istockphoto, avtorji člankov

Uredništvo in izvedba:

ZVD Zavod za varstvo pri delu
e-pošta: deloinvarnost@zvd.si

Trženje in naročila:

Jana Cigula
Telefon: (01) 585 51 28

Izhaja dvomesečno
Naklada: 600 izvodov
Tisk: Grafika Soča, d. o. o., Nova Gorica
Cena: 13,90 EUR z DDV
Odpovedni rok je tri (3) mesece s priporočenim pismom. Prosimo, da vsako spremembo naslova sporočite uredništvu pravočasno.

Povzetki člankov so vključeni v podatkovni zbirki COBISS in ICONDA. Revija Delo in varnost je vpisana v razvid medijev, ki ga vodi Ministrstvo za kulturo RS, pod zaporedno številko 622. Vse pravice pridržane. Ponatis celote ali posameznih delov je dovoljen samo s soglasjem izdajatelja.

Foto na naslovnici:

Bigstockphoto
UDK 616.; 628.5; 331.4; 614.8
ISSN 0011-7943

za nami je na vseh področjih uspešno leto. Gospodarska gibanja v Sloveniji so bila v letu 2018 spodbudna, beležili smo gospodarsko rast, ki se je odražala tudi v rasti zaposlenosti v večini dejavnosti. Število brezposelnih se je zmanjšalo, na trgu dela se že kaže pomanjkanje razpoložljive delovne sile in Umar napoveduje, da se bo nadaljevanje rasti zaposlenosti zaradi pomanjkanja delavcev umirilo, s tem pa se bo umirjala tudi gospodarska rast. V takih razmerah je čas, da se tudi stroka varnosti in zdravja pri delu aktivno vključi v trende rasti ter pomaga pri zagotavljanju zdrave, učinkovite in motivirane delovne sile.

Po podatkih mednarodne raziskave iz leta 2017 se v svetu zgodi kar 2,78 milijonov smrti v povezavi z delom letno, kar pomeni 7.500 oseb dnevno. Od tega jih 1.000 umre zaradi poškodb pri delu in 6.500 zaradi poklicnih bolezni. Poleg tega vsako leto beležijo še 374 milijonov poškodb ali bolezni, ki imajo za posledico dolgotrajno bolniško odsotnost. Podatki kažejo, da je bilo leta 2014 v Evropi 4.079 nezgod, katerih posledica je bila smrt delavca, in 1.921.644 nezgod, ki niso bile smrtno, so pa zahtevale bolniško odsotnost. Število iz leta v leto narašča.

S temi trendi sovпада tudi izdaja dolgo pričakovanega mednarodnega standarda za varnost in zdravje pri delu ISO 45001: 2018, ki je lahko učinkovita pomoč pri boljši organiziranosti varnosti pri delu ter posledično zagotavljanju zdravih in varnih delovnih razmer.

Zgornji podatki v povezavi s pomanjkanjem delovne sile pomenijo velik izziv za stroko varnosti in zdravja pri delu v letu 2019.

V imenu vseh sodelavcev revije Delo in varnost želim vam in vašim bližnjim varno in zdravo leto 2019! ■

deloinvarnost@zvd.si



dr. Maja Metelko,
odgovorna urednica



Vaša varnost je naša skrb.



V kritični situaciji je pomembno, da hitro ukrepa nekdo, ki je za to profesionalno usposobljen. Varnostniki Sintala so zadržali že več kot 1000 vlomilcev, uspešno ukrepali ob številnih požarih in preprečili na tisoče krajev.

Delo in varnost

V zaostrenih pogojih dela, kjer so prisotni vročina, vibracije, močan hrup, kjer se od delavca zahteva fizično naporno delo, ponavljanje enakih hitrih, monotoni gibov, mora biti predpisan takšen način dela, ki izključuje kakršen koli nekontroliran poseg v območje delovanja stroja. Organizacija dela mora upoštevati visoko verjetnost nekontroliranega giba zaradi pomanjkanja koncentracije.

(Več na strani **19**)

Temperatura zraka v delovnih prostorih je eden od dejavnikov, ki jih mora delodajalec z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev upoštevati tako pri načrtovanju, oblikovanju in opremljanju delovnih mest kot tudi pri njihovem vzdrževanju.

(Več na strani **28**)

Kje se skriva nevarnost? Alenka Tschischka	7
Svetloba: Več, kot je vidno KAN Brief	8
Delo v digitalni prihodnosti EU-Osha, uredništvo	12
Ali na zdravje vplivajo delavcev hitre spremembe v modernem delovnem okolju? prim. dr. Tihomir Ratkajec	14
Eksplozija plina v bloku Primož Osojnik	17
Kdaj se prispevek delavca ne upošteva mag. Boštjan Savšek	19
Varstvo pri delu pred nevarnostjo električnega toka mag. Boštjan J. Turk	24
Primerna temperatura na delovnem mestu v zimskem času Maja Brajnik, Eva Langeršek	28
Prekarno delo prof. dr. Marjan Bilban	33
Nova delovna zahteva: čustveno delo Sanja Sever	45

Center za
fizikalne
meritve.

Je vaša okolica onesnažena?

V **Centru za fizikalne meritve** ugotavljamo vire onesnaženja ter njihov vpliv na okolje, prebivalstvo in zaposlene.

Med drugim kot pooblaščen izvedenci **varstva pred sevanji** in **medicinske fizike** pregledujemo vire **ionizirajočega sevanja**, merimo mesečne doze sevanja, ki jih prejmejo delavci pri svojem delu v območju virov sevanja, in ocenjujemo sevalno obremenjenost prebivalstva zaradi dejavnosti z viri sevanja. Tako **preiskujemo vzorce hrane, zemlje, padavin, vode, zraka in sedimentov**.

V okviru Centra za fizikalne meritve delujejo laboratoriji za:

- dozimetrijo
- merjenje specifičnih aktivnosti radionuklidov
- fizikalne meritve in
- ekologijo in toksikologijo

55 let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.o.o.
Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana-Polje

T: +386 (0)1 585 51 00
F: +386 (0)1 585 51 01
E: info@zvd.si, www.zvd.si

ZVD
Zavod za varstvo pri delu

Kje se skriva nevarnost?

Dve nezgodi, ki sta se zgodili pri čiščenju, kažeta različne nevarnosti, ki lahko vodijo do težkih poškodb.

Avtorica: Alenka Tschischka, BG BAU



NEZGODA ŠT. 1: ČE SE NA LESTVI NAGNETE PREVEČ NAZAJ

Dva čistilca oken sta morala očistiti stekleno fasado samostojne stanovanjske hiše z vrtom. Dogovorjeni čas čiščenja za površino širine šest metrov in višine sedem metrov je znašal dve uri. Višje ležeče predele naj bi dosegla s pomočjo dvodelne raztegljive lestve. Čistilca sta delala izmenjaje, vsak od njiju je bil na lestvi največ eno uro. Delavec z dolgoletnimi izkušnjami je bil zadolžen tudi za nadzor del. S tem je zagotavljal, da je bila lestev ves čas zavarovana pred zdrsom. Ko se je njegov sodelavec povzpel na lestev, da bi očistil trikotno okno v slemenskem čelu na višini več kot 5 metrov, se je nagnil preveč v stran. Z eno nogo je še stal na letvici lestve, podplat njegovih zaščitnih čevljev pa je bil vlažen, zato je izgubil ravnotežje in zdrsil. Padel je več kot 5 m globoko na tlakovano pot. Diagnoza v bolnišnici: zdrobljena peta.

Lestev ni varno delovno mesto. Okna, zlasti slemenska okna, bi lahko s paličastim sistemom za čiščenje varno očistil kar s tal.

1

2

NEZGODA ŠT. 2: NEZGODA Z BLOKOM NOŽEV

Postopki čiščenja v klavnica h so popolnoma usklajeni. Po izteku popoldanske izmene tehniki najprej odstranijo blok nožev za odstranjevanje kože, ga položijo v transportno škatlo, da lahko naslednje jutro pred jutranjo izmeno vgradijo nov komplet nožev. Tako je območje pripravljeno za nočno čiščenje.

Čiščenje poteka ponoči in se konča pravočasno. Predelavec je z namenom izvedbe končnega pregleda vstopil v območje razstavljenega stroja in želel iz upravljalnega zaslona odstraniti folijo za zaščito pred brizgajočo vodo. Pri tem je stopil na navzgor obrnjen komplet nožev in utrpel ureznine mišic in kit na nogi.

Jasni postopki skrbijo za to, da so delovna mesta industrijskih čistilcev varnejša. Stalno opominjanje pomaga vsem udeležencem pri tem, da jih upoštevajo. Pomaga tudi to, da so vsi pozorni, da opozorijo pristojne na nevarnosti in dela izvajajo le tam, kjer je to varno. ■



Svetloba: več, kot je vidno

Svetloba vpliva na človeško biološko uro in vrsto fizioloških procesov. Delavnica, ki jo je KAN organiziral v začetku leta 2018 o takšnih nevidnih učinkih svetlobe, je bila namenjena spodbujanju izmenjave informacij med vsemi vpletenimi stranmi. Njen cilj je bil prispevati k oblikovanju strategije za prihodnje raziskave, standardizacijo in regulacijo.

KAN Brief
objavljeno z dovoljenjem

Poleg tega, da omogočata vid, imata dnevna in umetna svetloba tudi nevidne učinke na človeka. Eden od teh učinkov je sinhronizacija človeškega biološkega ritma z dnevnim/nočnim ritmom. Po drugi strani pa človeška biološka ura usklajuje vrsto notranjih ritmov, kot so ritem spanja/budnosti, čas, ko smo še posebej aktivni, ter koncentracijo hormonov in encimov v naših telesih.

Svetloba ima tudi učinek na vsako delovno mesto. Kjer dnevne svetlobe ni zadosti, jo mora dopolniti umetna osvetlitev. V nekaterih primerih ima lahko svetloba tudi nenamerne vplive.

Svetloba, ki je obogatena z modro komponento, ima na primer lahko zjutraj stimulativni učinek in stabilizira človeško biološko uro; v večernih urah pa lahko ista svetloba potegne telo iz ritma. Sistemi razsvetljave, ki se v zadnjem času pojavljajo na trgu, lahko namerno sprožajo nevidne učinke s tem, da spreminjajo barvno temperaturo svetlobe glede na čas dneva.

PRITISKI ZA UKREPANJE

Organizacije za varnost in zdravje pri delu so pod vedno večjem pritiskom, da morajo ukrepati na tem področju saj nevidni učinki svetlobe vse bolj prihajajo v ospredje, mediji pa to vprašanje vedno pogosteje obravnavajo. Med gradnjo novih stavb in obnavljanjem starejših objektov se učinki upoštevajo že pri načrtovanju osvetlitve pa tudi kasneje pri namestitvi teh novih vrst sistemov osvetlitve. Vendar pa je še vedno nejasno, kako naj se delodajalci in zaposleni spopadajo s temi še zelo neraziskanimi učinki svetlobe.

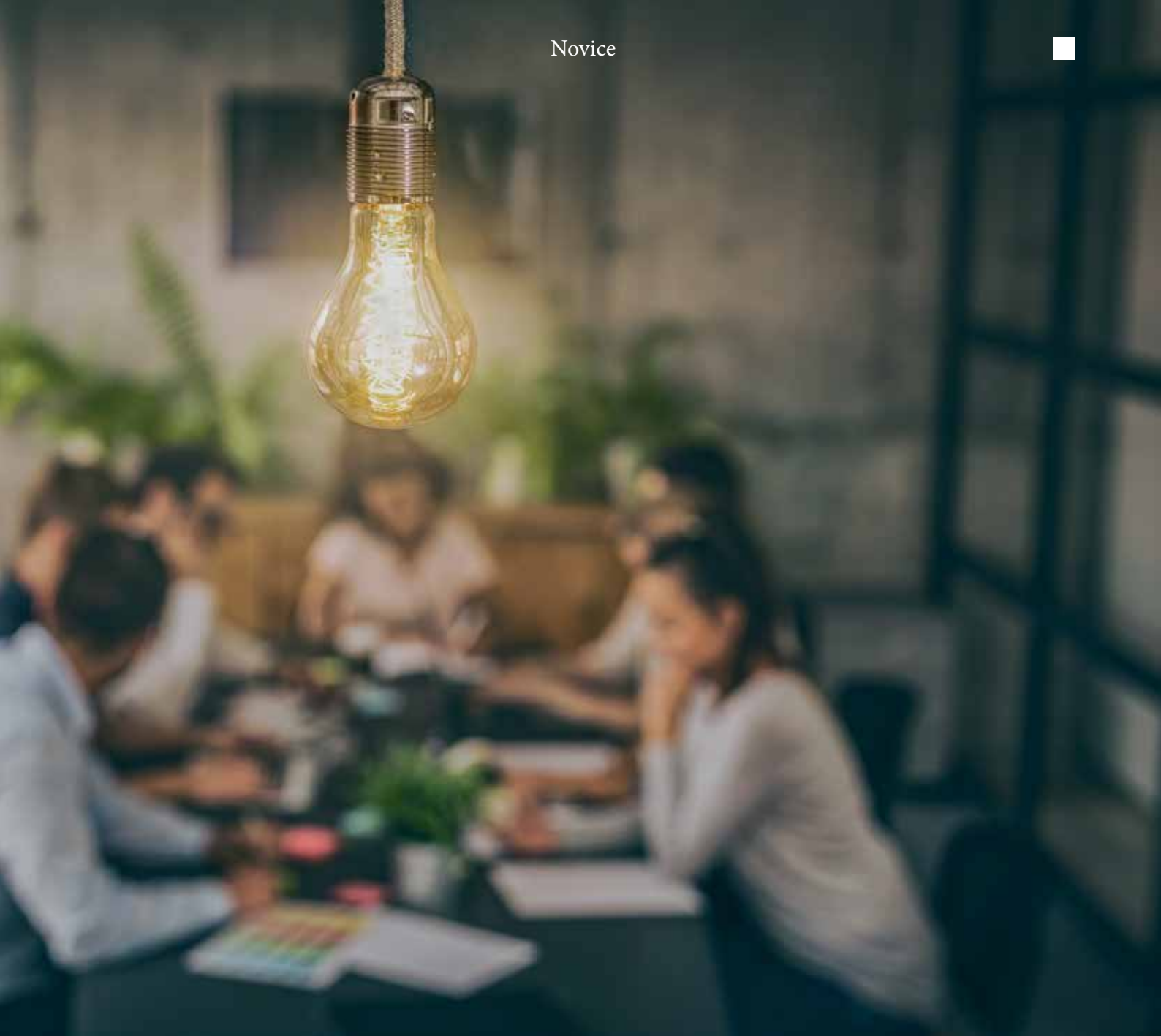
NAPREDEK JE ŽE DOSEŽEN

Pred prvo delavnico KAN, ki je potekala septembra leta 2016 v Arnsbergu, so številne zainteresirane strani, kot so proizvajalci, načrtovalci, raziskovalci, delodajalci, zaposleni ter tudi organi za varnost in zdravje pri delu na tem področju delovali v glavnem nepovezano. Delavnica je takrat spodbudila odprto komunikacijo med strankami in razširila njihova obzorja. Na naslednjem srečanju, v januarju letos pa je KAN na interdisciplinarni delavnici medsebojno povezal okoli 40 strokovnjakov. Pokazalo se je, da se je od prve delavnice veliko dogajalo na področjih, o katerih so potem udeleženci razpravljali. Potekale so številne raziskovalne dejavnosti, kot so:

- » študija Inštituta za preventivo in medicino dela DGUV (IPA) glede izpostavljenosti medicinskih sester modri svetlobi;
- » raziskava literature o ugotovitvah, ki so pomembne za varnost in zdravje pri delu;
- » različni projekti Nemškega zveznega inštituta za varnost in

zdravje pri delu (BAuA) in tudi » podelitev Nobelove nagrade za medicino za kromobiološke raziskave, ki je v povezavi s to tematiko.

Na področju regulacije DGUV Lighting subcommittee dela na informativni publikaciji DGUV, katere priprava že poteka. Poleg informacij o nevidnih učinkih svetlobe naj bi ta publikacija vsebovala tudi nasvete za podjetja. Organi za standarde, zlasti na evropski ravni, trenutno obravnavajo količinsko opredelitev nevidnih učinkov svetlobe. Sedanje stanje znanstvenega napredka pa zbirajo organi za standarde na mednarodni ravni.

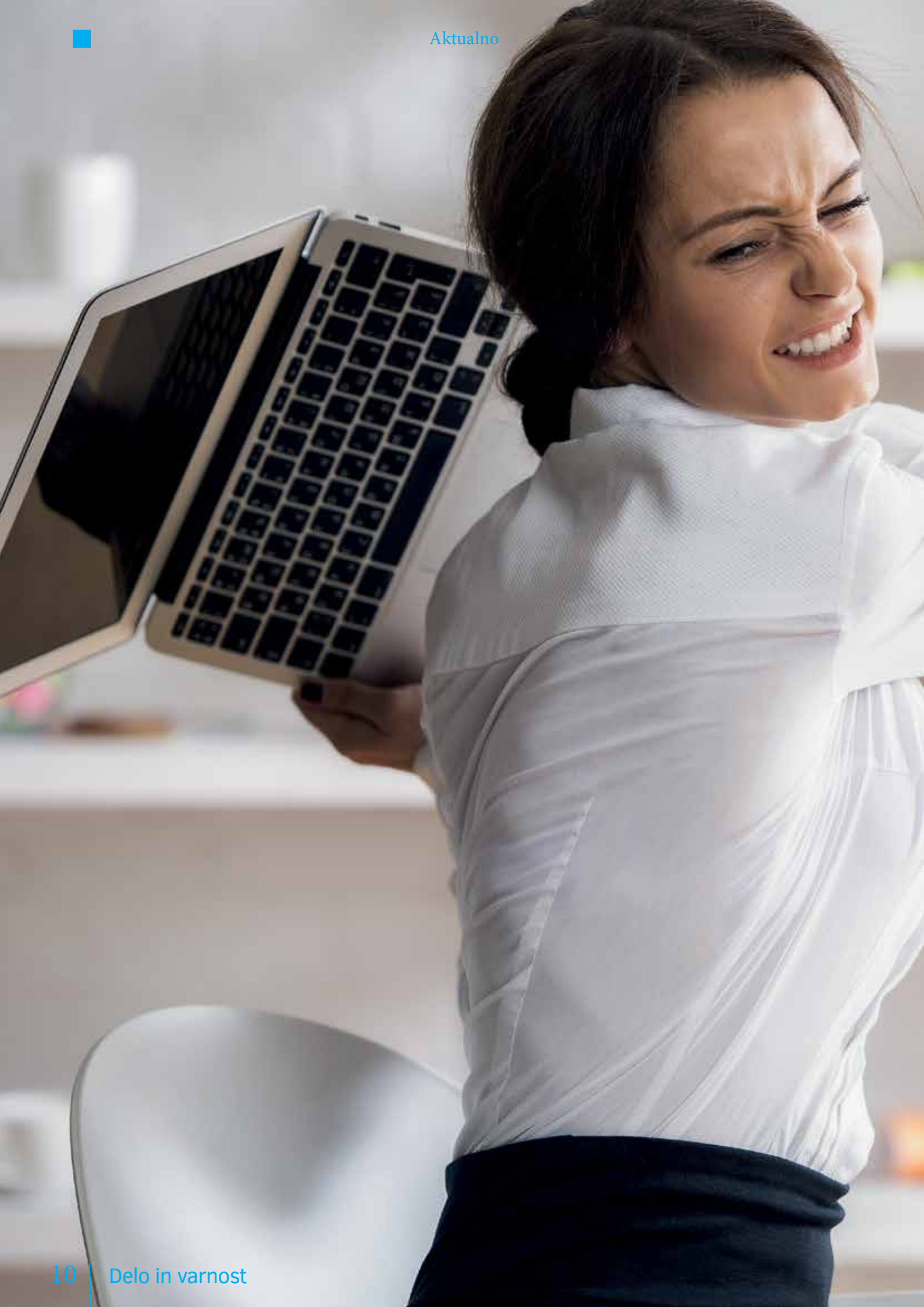


VELIKO JE ŠE DELA

Udeleženci so razpravljali o možnem nadaljnjem poteku aktivnosti in izrazili naslednje svoje želje in usmeritve za prihodnja leta.

- » Več znanstvenih študij, izvedenih v realnih delovnih pogojih (študije na terenu).
 - » Zagotoviti strokovno vzdrževanje sistemov osvetlitve, da bodo dolgoročno zagotovljeni njihovi načrtovani učinki.
 - » Pri načrtovanju električnih sistemov osvetlitev ne sme biti sekundarnega pomena, temveč jo je treba strokovno načrtovati.
- » Svetlobna telesa morajo biti opremljena z informacijami za uporabo, ki opisujejo možne koristi in tveganja.
 - » Obstoječe predpise je potrebno pregledati glede vprašanja, kje ti predpisi vplivajo na vidike nevidnih učinkov svetlobe in kje bi bilo koristno, da bi se predpise razširilo na podlagi ugotovitev raziskav človeških dejavnikov.
 - » Udeleženci delavnice so se strinjali, da bodo med seboj nadaljevali dialog. Načrti so, da delovne skupine nadaljujejo s pojasnjevanjem nerešenih vprašanj v zvezi z nevidnimi učinki svetlobe in pregledujejo morebitne prilagoditve predpisov. ■

Sistemi razsvetljave lahko namerno sprožajo nevidne učinke s tem, da spreminjajo barvno temperaturo svetlobe.





Digitalizacija sovpada s hitrim
spreminjanjem delovnih mest.

Kako ukrepati, da omejimo
negativne vidike sprememb?

str. 12-15

Delo v digitalni prihodnosti

Nova študija predvideva prihodnja tveganja, povezana z varnostjo in zdravjem

Agencija EU-OSHA v novem poročilu objavlja ugotovitve večjega dvoletnega projekta za predvidevanje učinkov digitalizacije na varnost in zdravje pri delu v EU. Končni rezultati tega projekta za predvidevanje poudarjajo razvoj tehnologij, ki temeljijo na IKT, morebitni učinek teh tehnologij na naravo in organizacijo dela ter izzive in priložnosti za varnost in zdravje pri delu, ki jih lahko prinesejo.

Avtor:
EU-Osha, uredništvo

Povečano spremljanje delavcev, stalna razpoložljivost, pogostejše spremembe zaposlitve in upravljanje dela s pomočjo algoritmov lahko pri delavcih povečajo raven stresa. Povečana ergonomska tveganja, ki jih povzročajo vmesniki človek-stroj in razmah spletnega, mobilnega dela, so prav tako opredeljena kot verjetne posledice povečane digitalizacije na delovnem mestu.

Digitalizacija in pojav novih tehnologij vplivata na naravo delovnih mest in nalog, sektorje in panoge, v katerih bodo delali ljudje, ter celo na njihovo doživetje dela. Trendi nakazujejo, da bodo do leta 2025 tehnologije, ki temeljijo na informacijskih in komunikacijskih tehnologijah, spremenile opremo, orodja in sisteme, ki se uporabljajo za organiziranje, upravljanje in zagotavljanje izdelkov, storitev in znanja. Poročilo – Predvidevanje novih in nastajajočih tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu, povezanih z digitalizacijo do leta

2025 – proučuje morebitne vplive digitalizacije: sodelovalno robotiko, umetno inteligenco, internet stvari, avtonomna vozila, bioniko, virtualno in razširjeno resničnost, nosljivo tehnologijo, obsežne podatke, 3D- in 4D-tiskanje ter spletne platforme.

V ta namen so bili izdelani štiri scenariji delovnega življenja leta 2025, ki upoštevajo družbeni, tehnološki, gospodarski, okoljski in politični okvir. Ti scenariji obravnavajo morebitne razlike v odnosu vlad in javnosti do digitalnega razvoja. Proučujejo tudi raven gospodarske rasti in uporabe novih tehnologij v naslednjih nekaj letih. Raziskujejo se številni morebitni učinki, ki bi jih razvoj digitalnih tehnologij lahko imel na varnost in zdravje pri delu, da bi spodbudili informirano razpravo o tem, kako bi premišljeno načrtovanje in oblikovanje politike lahko oblikovala prihodnost varnosti in zdravja pri delu v digitalnem svetu. Scenariji (Razvoj, Preoblikovanje, Izkoriščanje in Drobljenje) združujejo strokovne informacije, pridobljene s pregledom literature, telefonskimi razgovori, spletnimi raziskavami in delavnicami.

Scenarij o razvoju na primer predpostavlja, da bosta gospodarska rast in širjenje uporabe novih tehnologij počasna ter da se bo vlada močno osredotočala na pravice delavcev, socialno varnost, zdravje in izobraževanje. V tem scenariju so tveganja za varnost in zdravje pri delu in ukrepi za njihovo preprečevanje morda bolj znani kot v drugih, saj se nove tehnologije ne sprejemajo hitro, vendar pa nekatere od teh tehnologij morda niso dobro vzdrževane zaradi omejenih finančnih sredstev podjetij.

Izzivi in priložnosti za varnost in zdravje pri delu se proučujejo za vsak scenarij posebej, vendar so opredeljene tudi težave, ki so skupne vsem štirim scenarijem. Pričakovani so

nekateri pozitivni rezultati: na primer, ljudje bodo po zaslugi robotike in avtomatizacije manj pogosteje delali v tradicionalno nevarnem okolju.

Vendar pa bodo psihosocialni in organizacijski dejavniki verjetno postali pomembnejši zaradi sprememb, ki jih bo izzvalo digitalizirano delo, kot so na primer povečano spremljanje delavcev, predpostavka o stalni razpoložljivosti, pogostejše spremembe zaposlitve ter upravljanje dela in delavcev s pomočjo algoritmov. Vse to lahko pri delavcih poveča stres. Povečana ergonomska tveganja, ki jih povzročajo vmesniki človek-stroj in rast spletnega, mobilnega dela, ter



povečano tveganje za kibernetško varnost so prav tako opredeljena kot verjetne posledice povečane digitalizacije na delovnem mestu.

Digitalne tehnologije omogočajo tudi nove oblike zaposlitvenega statusa, tako da se vse večje število delavcev (upravičeno ali neupravičeno) šteje kot samozaposlene, pri čemer bi ti delavci lahko izpadli iz obstoječe uredbe o varnosti in zdravju pri delu. To predstavlja izziv za obstoječe mehanizme za upravljanje in urejanje varnosti in zdravja pri delu.

Da bi odgovorili na pričakovane izzive, so za varnost in zdravje pri delu predlagane nekatere možne

strategije, kot so napredne ocene tveganja na delovnem mestu, uporaba novih priložnosti, ki jih prinašajo digitalne tehnologije (nosljive naprave in obsežni podatki), upoštevajo pa se tudi novi izzivi, ki jih prinašajo. Poleg tega se za nove sisteme in načine dela predlagata proaktiven, k delavcem usmerjen pristop za načrtovanje in izvajanje strategij digitalizacije ter okvir za pojasnitev obveznosti in odgovornosti glede varnosti in zdravja pri delu.

Namen te raziskave je seznaniti oblikovalce politik EU, vlade, sindikate in delodajalce o morebitnem dolgoročnem vplivu, ki bi ga

digitalizacija lahko imela na varnost in zdravje delavcev v EU, ter podpreti oblikovanje ustreznih raziskav, politik in strategij na področju varnosti in zdravja pri delu. Zagovarja celovit preventivni pristop k varnosti in zdravju pri delu, da bi zmanjšali negativne posledice nastajajočih izzivov na delavce, podjetja, gospodarstvo in družbo.

POVEZAVE

Celotno poročilo o projektu predvidevanja v zvezi z digitalizacijo ter varnostjo in zdravjem pri delu (na voljo je tudi povzetek) lahko najdete na spletni strani EU-OSHA <http://osha.europa.eu>. ■

Ali na zdravje vplivajo delavcev hitre spremembe v modernem delovnem okolju?

Poročilo s 13. konference evropske akademije za psihologijo v medicini dela (EAOHP) v Lizboni 4.–7. septembra 2018.

Avtor:
prim. dr. Tihomir Ratkajec, dr. med.
Medicina dela Rogaška d.o.o.

EAOHP, ki ima sedež v Nottinghamu (Združeno Kraljestvo), je v sodelovanju z Univerzo v Lizboni (ISCTE) organizirala zelo dobro obiskano konferenco. Ob tem so izdali razširjene povzetke v knjigi, ki je vpisana v katalog Britanske biblioteke. V knjigi so 185 simpozijских tem, 186 ustnih predstavitev in 173 posterjev ter tri plenarna predavanja.

Med najbolj zanimive prispevke sodijo naslednji.

I.

O pomenu človeških virov, počutju na delovnem mestu in učinkovitosti je govoril D. Guest z King`s Business School, London. Neljubi dogodki, kot je bil samomor zdravnikov v UK, so zahtevali preučevanje pomena ljudskih virov v sedanji tekmovalni družbi. Poudarili so veliko vlogo vodilnih menedžerjev in predlagali uvedbo menedžerja specialista za človeške vire. Počutje na delu je v močni povezavi z zdravjem delavcev.

II.

Kako intervenirati (ukrepati) na področju stresa v družini in na delovnem mestu v cilju popolnega zdravja delavcev je predstavila L. Hammer s portlandske univerze. Programi, ki posegajo v organizacijo dela, in praktični nasveti, ki se nanašajo na izboljšanje procesa dela prispevajo k varnosti, zmanjšujejo zdravstvena tveganja za bolezni in poškodbe, izboljšajo kakovost življenja in počutje delavcev. Avtorica meni, da bi psihologi na področju medicine dela morali biti vključeni v izvajanje ukrepov. Stres na delu povzroči strošek na enega delavca od 17 do 1200 dolarjev. Na delovnem mestu, ki ni zanesljivo, se zdravje delavcem poslabša za 50 %, na tistem, kjer so velike stresne zahteve, je za 35 % več bolezni, in tam, kjer je dolg delovnik, je umrljivost delavcev večja za 20 %. Najbolj pogoste so srčno-žilne bolezni, depresija in sladkorna bolezen tip 2. Kot škodljive dejavnike na delu je navedla dolg delovnik, zelo intenzivno neprekinjeno delo, slabe medčloveške odnose in neugodno delovno okolje v katerem so prisotni hrup, prah, vibracije ... Socialna opora sodelavcev in vodij družb ter socialna vključenost (pripadnost skupini) zmanjšujejo umrljivost.

Izmensko, prekomerno in fleksibilno delo

Na delovnih mestih, kjer delajo v izmenah pretežno ženske, so prepoznali večje tveganje za umrljivost, slabšo delazmožnost, debelost in utrujenost/motnje spanja pri ženskah, pri moških pa večje tveganje za srčne bolezni in putiko. Vendar niso zbrali dovolj dokazov, da bi izmensko delo pri ženskah vplivalo na blago depresije, bolniško odsotnost, samooceno zdravja in jemanje antidepresivov.

Ali je prekomerno delo (nad 55 ur tedensko, ki ga občutimo kot

psihofizični veliki napor) tveganje za srčno-žilne bolezni, ni povsem jasno. Če pa ljudje delamo prekomerno in za to ne dobimo ustrezne nagrade (plačila), je tveganje za srčno-žilne bolezni 1,85-kratno. V raziskavi so uporabili ERI model (Effort Reward Imbalance).

Tekmovalnost na globalnem trgu sili podjetja v povečanje pritiska na delavce za čim večjo produktivnost. Zaradi tega prihaja do zelo intenzivnega dela, ang. intensification. Ker podjetja selijo proizvodnjo tja, kjer je cenejša delovna sila, se s tem slabšajo organizacija dela in mehanizmi kontrole. Vse to poslabšuje zdravje delavcev v teh enotah.

Fleksibilno delo delavcu omogoča, da odloča, kdaj, kako in s kom bo delal, po drugi strani pa poveča kognitivni napor, zahteva spremembo v strukturi nalog, bolj pa je zahtevna tudi koordinacija med kolegi in planiranje dela. Informacijska tehnologija je omogočila določeno fleksibilnost, vendar se zelo lahko briše meja med prostim časom in delom, kar ni dobro za zdravje zaposlenih. Po drugi strani je možno z dobro organizacijo dela uspešno ločiti delo in prosti čas.

III.

Zdravstveno osebje, vzgojitelji

Da bi zmanjšali stres v kombinaciji s hrupom v vrtcih (kričanje, glasne igrače), v intenzivnih negah (glasni signali aparatov, kompresorji...) in na oddelkih za nosečnice (CTG ...), so poročevalci predlagali tehnične spremembe na aparaturoh v medicini, manj hrupne igrače ter posebne tihe prostore za krajši počitek.

Na Švedskem so zaključili, da bi bilo manj stresa pri medicinskih sestrah in negovalcih v bolnišnicah, če bi več delali timsko, imeli boljše vodje in način vodenja ter zgradili medsebojno zaupanje (socialna mreža na delovnem mestu zavira stres). Finci so poročali, da pomanjkljivo znanje in premalo treninga pri uvajanju in uporabi elektronske kartoteke ter pomanjkanje časa pri medicinskih sestrah povzročajo negativni stres.

IV.

Francoski psihologi so pokazali, kako na zdravje učiteljev vpliva slaba podpora delovnega okolja. Izgorevanje (burnout) se kaže kot emocionalna izčrpanost, depersonalizacija in neuspešnost (slab učinek) in ga je manj pri dobri podpori ravnateljev.



V.

V izraelskih bolnišnicah so preučevali izgorevanje zdravnikov, ki ima številne posledice, kot so prekinitev dobrih odnosov med sodelavci, ločitev od partnerja, prekomerno pitje alkohola, samomorilnost, nizko zadovoljstvo z delovnim mestom, slabša varnost pri delu in varnost za paciente ter pogostejše odpovedi delovnih razmerij. Izgorevanje so zmanjšali z ukrepi, ki so bili usmerjeni v izpolnitev pričakovanih ciljev zdravnikov, v povečanje zadovoljstva z medicino kot njihovim poslanstvom ter v povečanje zaupanja v vodstvene kadre.

V drugi raziskavi so zmanjšali izgorevanje pri medicinskih sestrah z različnimi tehnikami, ki so jih izvajale same (mindfulness, joga, relaksacije) in ko so po odkritih pogovorih z njimi spremenili organizacijo dela.

VI.

Preoblikovanje delovnega mesta, vračilo na delo po duševni bolezn

Preoblikovanje delovnega mesta, ang. crafting, ki ga zahteva sodobna hitro spreminjajoča se ekonomija, obsega usklajevanje potreb, sposobnosti in interesov delavcev z ekonomskimi interesi podjetja. Pri tem imajo pomembno vlogo avtonomnost delavca, njegova odvisnost od drugih in medsebojno sodelovanje s sodelavci.

Tukaj se srečujemo tudi z angleškim terminom engagement, ki še nima dobrega slovenskega prevoda in se pod tem razumeva velika zavzetost za delo, predanost ciljem podjetja, vendar tudi zadovoljstvo z njim (»vidim rezultat«) in možnost razvoja. Nekatere raziskave so potrdile povezavo takšne oblika dela s stresom.

VII.

Znano je, da delovno okolje vpliva na percepcijo družinskega življenja, ang. Work family conflict. Prekomerne delovne obremenitve povečajo »deloholizem« in zahtevajo delo doma izven delovnika ter povečajo zavzetost do dela, kar ni dobro.

Negativni neprijetni dogodki na delovnem mestu se prenašajo v prosti čas kot »predelava dogodka«, angl. Rumination, in lahko vplivajo na pojav depresije pri zaposlenih.

Duševne bolezni v Združenem kraljestvu povzročajo strošek 2 % bruto dohodka, nacionalno zavarovalnico pa stanejo 3,3 bilijonov funtov.

Pri vračanju delavcev na delo po duševnih boleznih imata najbolj pomembno vlogo srednji menedžment in adaptacija delovnega mesta, da ne pride do preobremenitve delavca. Pri tem mora srednji menedžment imeti večšine na področju organizacije dela in sočutnost za podporo delavca s slabšim duševnim zdravjem.

ZAKLJUČEK

Hitro spreminjanje delovnih pogojev, predvsem na področju organizacije dela in odnosov med ljudmi, v modernih gospodarskih in negospodarskih družbah povzroča negativne učinke na zdravje delavcev.

Konferenca je pokazala velik potencial vloge psihologov na področju medicine dela, ki lahko pomagajo pri izvajanju ukrepov na področju stresa na delovnem mestu in izven dela, pri zmanjševanju izgorevanja ter pri izboljšanju slabih odnosov med zaposlenimi. Pri tem sodelujejo z zdravnikom medicine dela in menedžmentom za človeške vire. ■



Do eksplozije je prišlo
v tretjem nadstropju.

Eksplorzija plina v bloku

Vsredo, 7. novembra 2018, smo bili ob 15.28 s strani ReCO Maribor aktivirani na intervencijo ob eksploziji plina v večstanovanjskem objektu. Prva informacija je bila, da je do nje prišlo v enajstem nadstropju bloka v Ulici bratov Greifov 18. Na mesto nesreče je izvozila Gasilska brigada Maribor s posadko dvanajstih gasilcev ter vozili PV-1, GVC-16/25, GVC-24/50, ALK 37 in GVM. Po alarmnem načrtu so bili hkrati aktivirani tudi gasilci PGD Maribor-Pobrežje z GVC-16/25 in AC-16/60.

Avtor:
Primož Osojnik
poveljnik Gasilske brigade Maribor

Na kraj dogodka smo prispeli ob 15.32, saj je lokacija dokaj blizu naše enote. Razmere so bile zelo kaotične. Ugotovili smo, da gre za blok s štirim nadstropji in mansardo. Do eksplozije je prišlo v tretjem nadstropju in ne v enajstem, kot smo dobili prvo informacijo.

Iz stanovanja, v katerem je prišlo do eksplozije, je močno gorelo. Zaprli smo dotok zemeljskega plina v objekt in pričeli formirati napadalne skupine za izvajanje notranjih napadov. Ena skupina je izvajala gašenje, druge skupine pa so izvajale preiskovanje, evakuacijo in prenos poškodovanih oseb.

Evakuacija stanovalcev je potekala že ob našem prihodu. V objektu je bilo v času eksplozije 30 oseb. Aktivirali smo tudi dodatne enote iz PGD Brezje in Zrkovci, ki smo jim dodelili



Popolnoma uničeno stanovanje

naloge preiskovanja stanovanj. Na intervenciji je sodelovalo 32 gasilcev.

V bloku je 32 stanovanj – v vsaki etaži 6 stanovanj, 2 stanovanji pa v mansardi. Vanj je speljana napeljava zemeljskega plina za uporabo v gospodinjstvih, za ogrevanje uporabljajo drug vir energije.

Požar smo v dobrih dvajsetih minutah pogasili in nadaljevali s preiskovanjem prostorov oziroma stanovanj. Preglavice so nam delala zaklenjena stanovanja – v šest stanovanj smo morali vstopiti s prisilo. Preiskovanje objekta je bilo precej zahtevno. V čim krajšem času smo morali pregledati 32 stanovanj. Le-ta so bila večinoma popolnoma razmetana zaradi eksplozije. Napadalne skupine so vseskozi imele pri sebi detektorje plina, kar je omogočalo preverjanje vsebnosti plina v prostorih.

Prva ekipa nujne medicinske pomoči Maribor je bila na kraju dogodka ob 15.32. Skupno je Dispečerski center zdravstva Maribor na kraj dogodka napolnil 4 nujna reševalna vozila, 2

nujni reševalni vozili pa sta bili v stanju pripravljenosti. V nesreči je bilo obravnavanih pet oseb – tri so bile prepeljane v Univerzitetni klinični center Maribor. Ena oseba je bila zelo poškodovana, saj je imela hude opekline po celem telesu. Eden od poškodovanih je bil otrok, ki ga je pri reševanju iz stanovanja po eksploziji ugriznil lasten pes. Zadnji pacient je prispel v UKC Maribor ob 16.13. Do konca intervencije je bila ena ekipa nujnega reševalnega vozila v stanju pripravljenosti. Ekipa nujne medicinske pomoči Maribor in Dispečerski center zdravstva Maribor so opravili naloge z odliko. Pokazalo se je, da je Dispečerski center zdravstva Maribor velika pridobitev za vse gasilske enote na tem območju.

Takoj so bili aktivirani tudi dežurna ekipa Plinarne Maribor, poveljnik ter namestnik poveljnika Civilne zaščite Mestne občine Maribor. Vsi so bili zelo hitro na kraju dogodka. Civilna zaščita je aktivirala medobčinski Stanovanjski sklad Maribor, ki je priskrbel nadomestna stanovanja za stanovalce uničenih stanovanj.

Prizadeti stanovalci se na koncu niso odločili za pomoč – le-to so poiskali pri sorodnikih in prijateljih.

V bloku je bilo poškodovanih vseh 32 stanovanj, 6 stanovanj je bilo popolnoma uničenih. Največ škode je nastalo na stavbnem pohištvu (okna, vrata) ter na ostalem pohištvu in inventarju. Zelo poškodovana so bila tudi vozila, parkirana ob objektu, saj so deli pohištva ob eksploziji leteli več metrov od objekta. V stanovanju, kjer je prišlo do eksplozije, se je zrušil balkon. Skupno je škoda ocenjena na okoli pol milijona evrov.

Objekt je nato prevzela policija in pričela s preiskavo, ki je potekala vso noč. Gasilci smo intervencijo zaključili ob 22.30.



Zgoraj: Poškodovana so bila tudi vozila, parkirana ob objektu.

Levo: Ekipe NMP Maribor in Dispečerski center zdravstva Maribor so opravili naloge z odliko.

Na začetku intervencije je bilo videti, da bo poškodovanih veliko več oseb, saj je do eksplozije prišlo v času, ko večina ljudi pride iz služb.

Pokazalo se je, da smo bile vse sodelujoče službe na intervenciji – gasilci, NMP, RECO, CZ Maribor, policija – odzivne in usklajene, kar je plod izobraževanj ter sodelovanja in uvajanja sistema vodenja večjih intervencij. ■



Spoštovani!

Vsem, ki ste na kakršenkoli način povezani z delom prostovoljnih gasilcev v naši državi, se zahvaljujemo za pomoč.

Prepričani smo, da bomo – skupaj z vami – tudi v prihodnje naše poslanstvo najmnogičnejše splošno-reševalne službe opravljali strokovno in uspešno.



Želimo vam prijetne praznike ter zdravo in mirno leto 2019.
Gasilska zveza Slovenije



Kdaj se
prispevek
delavca **ne**
upošteva
str. 20

V zaostrenih pogojih dela, kjer so prisotni vročina, vibracije, močan hrup, kjer se od delavca zahteva fizično naporno delo, ponavljanje enakih hitrih, monotonih gibov, mora biti predpisan takšen način dela, ki izključuje kakršen koli nekontroliran poseg v območje delovanja stroja. Organizacija dela mora upoštevati visoko verjetnost nekontroliranega giba zaradi pomanjkanja koncentracije.

Avtor:
mag. Boštjan Savšek, univ. dipl. prav.

Pri organizaciji dela je treba upoštevati tako imenovano »razumno predvidljivo napačno uporabo« stroja. Gre za uporabo stroja na način, ki ni predviden v navodilih za uporabo, lahko pa izvira iz predvidljivega človeškega vedenja. Tako določa tudi Direktiva 2006/42/ES Evropskega parlamenta in Sveta v prilogi 1, kjer so določene bistvene varnostne in zdravstvene zahteve, povezane z načrtovanjem in izdelavo strojev.

NEZGODA NA UTOPNEM KLADIVU

Utopno kovanje je način oblikovanja surovca¹, pri katerem se dve polovici oblikovalnega orodja² gibljeta druga proti drugi. Material povsem ali pretežno objameta tako, da surovec zapolni vdolbino v utopu in dobi njeno obliko. Po kovanju je potrebna največkrat potrebna še naknadna obdelava, predvsem obrezovanje ter odrezovanje. Pri tovrstnem kovanju so tolerance manjše kot pri prostem kovanju, zato se naknadna obdelava izvaja v manjšem obsegu.

Manipulacijo razžarjenih surovcev, ki so imeli od 850 do 950 °C, je delavec opravljal ročno s kleščami dolžine 45 cm. V trenutku, ko je pri manipulaciji odkovek odlagal na tekoči transportni trak, je delavcu utopno kladivo

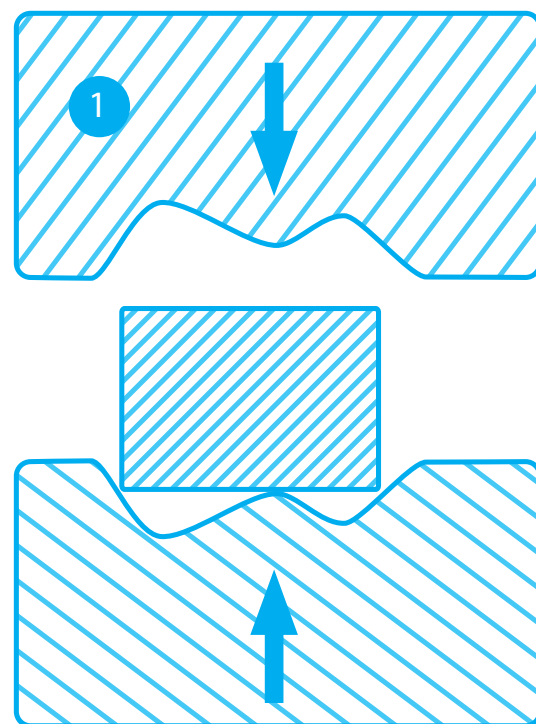
povzročilo zmečkanino prvih členkov prstanca, sredinca in kazalca desne roke ter zlom mezinca. Utrpel je namreč hudo telesno poškodbo, saj je z desno roko nekontrolirano segel pod glavo utopnega kladiva.

DELOVNI POSTOPEK IZDELAVE ODKOVKA

Izdelava konkretnega odkovka, pri katerem se je zgodila nezgoda pri delu, je sestavljena iz šestih časovno povezanih, a tehnološko ločenih faz. Najprej utopni kovač s kleščami prime razžarjeni surovec in ga vloži v utop. Hkrati pohodi tipko nožnega stikala, ki sproži sekvenco vnaprej nastavljenih udarcev utopnega kladiva. Število udarcev utopnega kladiva je odvisno od izdelka, ki se v postopku izdeluje. Delavec je imel na konkretnem stroju dve tipki nožnega stikala. Prva je sprožila sekvenco prednastavljenih udarcev, druga tipka je utopno kladivo vrnila v prvotni položaj. Pri vsem tem je treba poudariti, da se surovec včasih tudi sprime z utopom. V tem primeru mora delavec ustaviti celoten postopek, utopno kladivo vrniti v prvotni položaj in ločiti odkovek od utopa.

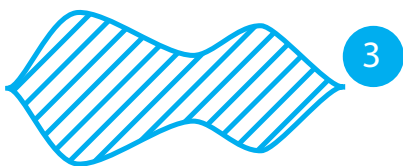
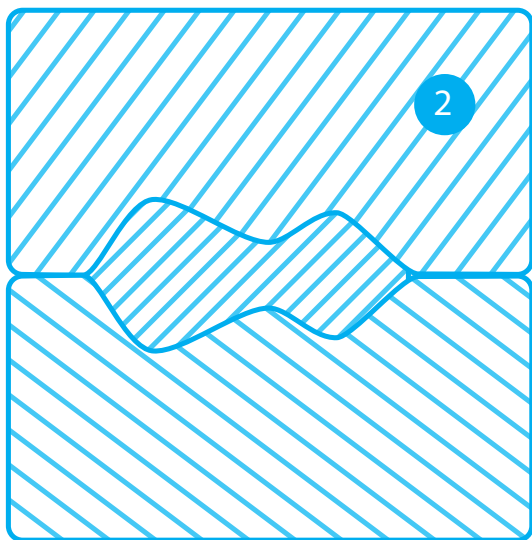
V konkretnem primeru je bilo utopno kladivo nastavljeno na štiri zaporedne udarce, med katerimi je moral delavec surovec s kleščami vsakič prestaviti v drug utop. Po četrtem udarcu kladiva, je delavec odkovek odvrnil na tekoči transportni trak. Delavec je očitno segel v nevarno območje delovanja stroja med trajanjem sekvence udarcev ali pa je pomotoma, predčasno sprožil novo sekvenco v trenutku, ko je odlagal obdelovanca na tekoči transportni trak. Rezultat te napake je bila mehanska poškodba desne roke zaradi udarca utopnega kladiva.

Delodajalec mora po določilih 1. odst. 4. člena Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Ur. l. RS, št. 101/2004, v nadaljevanju Pravilnik) zagotoviti brezhibno delovno opremo, ki ne ogroža varnosti in zdravja, varnosti njihovega imetja ter naravnega okolja. Hkrati mora v skladu z določili 3. odst. 8. člena Pravilnika zagotoviti uporabo



delovne opreme brez nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare delavcev ter izvesti vse potrebne ukrepe, da se nevarnost zniža na najmanjšo možno mero. Kaj ta podzakonska določila pomenijo za konkretni primer?

Normativ za konkretni izdelek je bil tri tisoč dvesto odkovkov na izmeno. To pomeni, da mora utopni kovač na izmeno narediti kar devetnajst tisoč dvesto ponavljajočih gibov³. Kovač mora tudi občasno z oljem namazati utopno kladivo. Že sam preprost izračun potrebnih gibov ob predpostavki doseganja norme pokaže, da ima utopni kovač na izmeno za vsako operacijo na voljo le 1,4 sekunde časa⁴. Gre za delovno intenzivno dejavnost, kjer je delavcu vsiljen hiter tempo monotonih, enoličnih gibov, pri katerem delavec s kleščami posega v območje delovanja utopnega kladiva. Pri tem je podvržen vročini, močnim vibracijam, slabemu zraku in glasnemu hrupu. Za opravljanje dela utopnega kovača, ki se opravlja stoje, se zahteva visoka koncentracija in kontrola gibov. Delo lahko opravlja zgolj oseba, ki je zdrava in v dobri psihofizični kondiciji. Ali lahko glede na opisane pogoje dela in predvidljivo človeško vedenje pričakujemo, da bo delavec vedno tako skoncentriran, da ne bo nekontrolirano, nehote posegel v nevarno območje delovanja stroja?



UTOPNO KLADIVO

Utopno kladivo je mehanski stroj, ki je bil v obravnavanem primeru izveden z elektronskim krmilnim sistemom. Izdelano je bilo leta 1969, zadnjič pregledano tri leta in pol pred nezgodo pri delu. Delodajalec je razpolagal z dokumentacijo in z vsemi potrdili, iz katerih je izhajalo, da tako delovna oprema kot tudi stroj ustrezata predpisom.

Izvedba utopnega kladiva naj bi ustrezala tudi standardom, ki veljajo za tovrstne stroje. Upoštevan je bil tako standard SIST EN 574, varno načrtovanje krmilnih naprav, standard SIST EN 1037, preprečevanje nepričakanega vklopa kot tudi standard SIST EN 294, ki predpisuje potrebne varnostne razdalje, da se prepreči doseg nevarnih območij. Delodajalec pa kljub vsej dokumentaciji ni zagotavljal periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme po določenih 43. členu Pravilnika, in sicer pregledi in preizkusi znotraj rokov, ki niso daljši od 36 mesecev. Vsaka kršitev predpisov nujno še ne pomeni odškodninske odgovornosti in tudi v tem primeru ta kršitev ni v vzročni zvezi z nastalo posledico.

Periodični pregledi in preizkusi delovne opreme kot tudi strojev

dosežejo svoj namen, če se pri pregledu natančno pregleda tako samo delovanje kot tudi sam postopek dela osebe, ki neposredno uporablja stroj ali opremo. Namen takih pregledov ni zgolj in samo pridobitev potrdila o ustreznosti, pač pa iskanje in odpravljanje potencialnih nevarnosti. Tako tudi določila 17. člena ZVZD-1.

Ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti sta nenehni proces, ki ga je potrebno dnevno dopolnjevati. Tako mora dokument izjava o varnosti vsebovati datum nastanka in datume vsakokratne revizije takšnega dokumenta. Ustreznost dokumenta je treba preveriti vedno, ko se uvaja nova tehnologija, oprema ali stroj, ob spremembah proizvodnega procesa, skratka ob vsakem pojavu ali dogodku, ki neposredno vpliva na potek dela. Še posebno pa ob nevarnem pojavu⁵ ali ko se zgodi nezgoda pri delu. Takrat je žal že prepozno, saj so že nastale škodljive posledice, ki jih želimo ravno z varno organizacijo dela preprečiti. Z revizijo dokumenta izjave o varnosti odpravljamo nevarnosti, za katero se je izkazalo, da redoma prinašajo škodne posledice. Izjavo o varnosti lahko revidiramo tudi na periodo, ki jo določimo, glede na pretekle izkušnje in naše ugotovitve v dnevnem delovnem procesu, glej tudi določila 2. odst. 17. člena ZVZD-1. Mogoče bi revizija ocene tveganja in izjave o varnosti lahko sovpadala s periodičnim, teoretičnim in praktičnim izobraževanjem delavca. Pred samim izobraževanjem, se pregleda tudi delovne postopke in tveganja, ki se pojavljajo pri izvajanju procesa.

IZVEDBA UTOPNEGA KLADIVA

Ob upoštevanju navodil za varno delo, je izvedba stroja, po dokumentaciji delodajalca, zagotavljala varno delo. V navodilih za varno delo je bila namreč jasno zapisana zahteva, da v času obratovanja stroja, ni dovoljen poseg z roko ali drugim delom telesa v nevarno območje delovanja stroja. Stroj je bil tudi opremljen z ustrežno opozorilno nalepko kot tudi z navodili za varno delo, pa vendar se je zgodila nezgoda pri delu. Kaj je šlo narobe?

Pravno relevantna dejstva: neposredna mehanska poškodba roke je posledica nekontroliranega, nehotenega giba utopnega kovača, tehnologija kot tudi organizacija dela je rezultat domišljenega procesa delodajalca. Je bila organizacija dela res skrbno domišljena? Kaj loči slučaj od odškodninske odgovornosti?

Slučaj je nepričakovan sovpad vzročno nepovezanih dejanj ali dejstev, medtem ko v zadevnem primeru, pri postavljenem normativu in opisanih pogojih dela, lahko razumno pričakujemo nekontroliran gib v nevarno območje delovanja stroja, ki je posledica padca koncentracije. Ali takšno ravnanje izvira iz predvidljivega človeškega vedenja, ali gre za razumno predvidljivo napačno uporabo stroja? Gre za pričakovan sovpad vzročno povezanih dejanj. Takšno ravnanje delavca bi delodajalec v svoji skrbnosti dobrega gospodarstvenika mogel in moral predvideti. Sploh ni vprašanje, ali se bo nezgoda pri delu zgodila, gre samo za vprašanje, kdaj se bo zgodila. V zadevnem primeru sodišče tudi ni ugotovilo prispevka delavca v smislu sklepa VS RS opr. št. III Ips 122/2011 in III Ips 1/2014 z dne 25. 2. 2014.

Stoodstotna varnost je utopija. Vedno obstaja verjetnost, da gre nekaj narobe in da se zgodi nezgoda pri delu. Verjetnost predvidljive nevarnosti je treba oceniti in jo z domišljeno tehnologijo ter organizacijo dela zmanjšati na najnižjo možno mero. Za škodo, ki nastane zaradi nepredvidljive situacije, po določenih 149. členu OZ odgovarja le lastnik nevarne stvari oziroma tisti, ki se ukvarja z nevarno dejavnostjo, če ne dokaže, da ta ni bila vzrok za nastalo škodo. V zadevnem primeru ne gre za takšno dejavnost. V primeru nepredvidljive situacije, kljub standardu skrbnosti dobrega gospodarstvenika, delodajalcu ne moremo očitati, da bi se mogel in moral zavedati določenih posledic, ki jih ta prinaša. Ker očitka ne moremo izpeljati, gre v takem primeru za slučaj; glej že opisano definicijo slučaja.

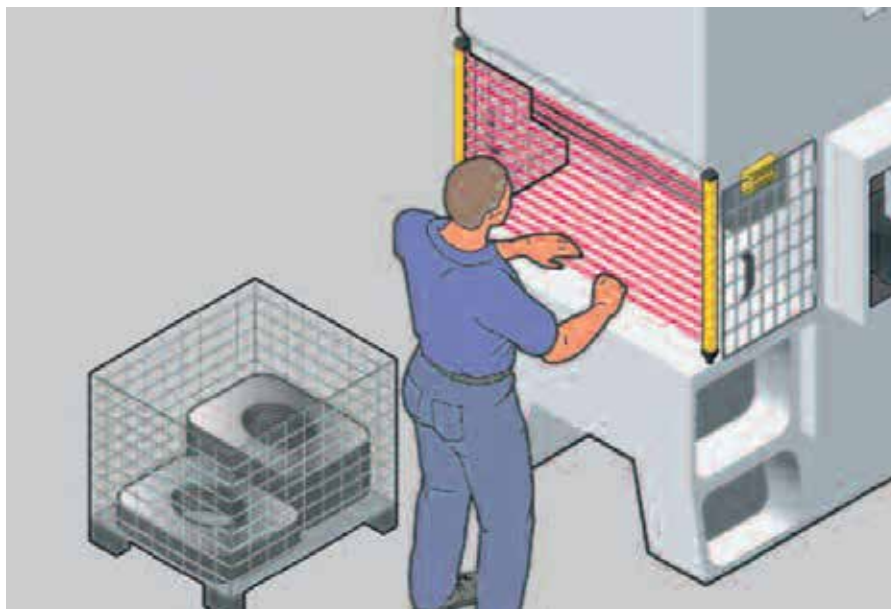
Izvedba tako varnega stroja, ki bi delavca varovala pred poseganjem

v nevarno območje delovanja, bi po mnenju delodajalca, zahtevala temeljito spremembo v tehnološkem postopku. Ta bi bila mogoča le z ogromnimi vlaganji v popolno avtomatizacijo delovnega procesa. Ali delodajalec mora zagotoviti najnovejšo in najboljšo tehnologijo z vidika varnosti in zdravja pri delu? Seveda tudi v tem primeru ni enoznačnega odgovora, vsak konkreten primer je zgodba zase. V obravnavanem primeru lahko ugotovimo, da delovni proces v celoti ni bil ustrezno organiziran, saj bi se delodajalec mogel in moral zavedati, da lahko pride do nezgode pri delu. Sam proces ocenjevanje tveganja in rezultat izjava o varnosti morata upoštevati tudi napačno uporabo, ki izhaja iz predvidljivega človeškega vedenja. Postopek in tehnologija dela je dopuščala možnost nastanka nezgode pri delu.

ZAKLJUČEK

V delovnem procesu, kjer so prisotni vročina, vibracije, močan hrup, kjer se od delavca zahteva fizično naporno delo, ponavljanje enakih hitrih, monotonih gibov, gre predpisati takšen način dela, ki izključuje kakršen koli nekontroliran, nehoten poseg v območje delovanja stroja. Že s samo organizacijo dela je treba upoštevati visoko verjetnost nekontroliranega giba zaradi pomanjkanja koncentracije. V tako opisanem primeru je verjetnost takšnega giba enaka gotovosti.

Pri konstrukciji stroja moramo upoštevati »razumno predvidljivo napačno uporabo« stroja. Gre za takšno uporabo stroja, na način, ki ni predviden v navodilih za uporabo, lahko pa izvira iz predvidljivega človeškega vedenja. Tako tudi Direktiva 2006/42/ES Evropskega parlamenta in Sveta v prilogi 1, kjer so določene bistvene varnostne in zdravstvene zahteve, povezane z načrtovanjem in izdelavo strojev. Pri tem se morajo neudobje, utrujenost ter fizična in psihološka obremenitev delavca kar najbolj zmanjšati z upoštevanjem ergonomskih načel. Pri konstrukciji stroja se morajo upoštevati razlike med delavci glede telesnih mer, moči in vzdržljivosti,



Svetlobna zavesa, ki zaznava prst ali dlan

zagotoviti je treba zadosten prostor za gibanje telesa, v kolikor je mogoče, izogibanje delovnemu tempu, ki ga narekuje stroj, izogibanje nadzoru, ki zahteva dolgotrajno zbranost in prilagajanje vmesnika med delavcem in strojem predvidljivim lastnostim človeka.

Tako človeški faktor kot tudi tehnična napaka sta lahko predvidljiva ali pa nepredvidljiva. Opredelitev ali gre za prvo ali drugo, vpliva na odškodninsko odgovornost. Kljub drugačnim trditvam delodajalca, bi lahko na utopno kladivo namestili zaščito, ki bi preprečila nastanek nezgode pri delu. To bi lahko dosegli že z uvedbo preproste mehanske roke, »robota dodajalca«, ki bi vlagal in pobiral surovce iz utopov. Enak učinek bi lahko dosegli z izvedbo varovala »svetlobne zavese«, ki bi preprečevala sekvenco udarcev utopnega kladiva tako dolgo, dokler bi zaznavala prste ali del roke v nevarnem območju delovanja stroja.

Rešitev, ki bi bila za delavca sicer slabša, saj bi ga nedvomno motila pri gibanju, bi bila tudi namestitev »objemk« na zapestje delavca, ki bi ob spustu kladiva preko vzvodov dopuščale le omejeno približevanje rok v nevarno območje delovanja stroja. ■

OPOMBE

- 1 obdelovanec
- 2 utopa
- 3 (3.200 kosov X 6 gibov)/kos=19.200 gibov
- 4 Delovni čas sedemindvajset tisoč sekund, 7,5 ure, ki jih delimo s številom ponavljajočih gibov. 27.200 sek : 19.200 gibov = 1,4 sekunde/gib.

Pri konstrukciji stroja moramo upoštevati »razumno predvidljivo napačno uporabo« stroja. Gre za takšno uporabo stroja, na način, ki ni predviden v navodilih za uporabo, lahko pa izvira iz predvidljivega človeškega vedenja.



Kardiološki pregledi

z vrhunskim specialistom



Pravočasno odkrivanje bolezni srca in ožilja je ključno za učinkovito zdravljenje. **Kardiološke preglede na ZVD** opravljajo vrhunski specialisti s pomočjo napredne diagnostične tehnologije.

Kardiološke preglede na ZVD lahko nadgrajujemo s:

- pregledi z najsodobnejšim **3D ultrazvokom**
- **obremenitvenim testiranjem** na cikloergometru ali tekočem traku
- **24-urnim spremljanjem** srčnega ritma (holter)



Na ZVD zagotavljamo celotno paleto specialističnih preiskav. Skladno z napredki v medicini neprestano nadgrajujemo naše storitve in vpeljujemo nove.

ZVD. Specialistične preiskave brez čakalnih vrst in z zagotovljenim parkirnim prostorom.

55 let

ZVD Zavod za varstvo
pri delu d.o.o.
Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana-Polje

T: +386 (0)1 585 51 00
F: +386 (0)1 585 51 01
info@zvd.si

www.zvd.si



OLIMPIJSKI REFERENČNI
ŠPORTNOMEDICINSKI CENTER

ZVD

Zavod za varstvo pri delu

Varstvo pri delu pred nevarnostjo električnega toka

Ko gre za delo v povezavi z električnim tokom, je še posebej pomembno upoštevati pravila o varstvu pri delu. V številnih primerih gre namreč za nevarno dejavnost, v zvezi s katero je podana tudi objektivna odškodninska odgovornost tistega, ki se s tako dejavnostjo ukvarja. Zato je za tiste, ki se profesionalno ukvarjajo z deli v povezavi z elektriko, tako rekoč nujno, da poznajo zakonodajo, ki to področje ureja, predvsem Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ter Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka, ki je v odnosu do ZVZD-1 **lex specialis**, torej specialni predpis, ki ga je treba v primeru različnih normativnih ureditev (kolizije) z ZVZD-1 upoštevati kot merodajnega.

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (v nadaljevanju Pravilnik) sicer določa ukrepe varstva pri delu pred nevarnostjo električnega toka pri uporabi sredstev za delo. Ti ukrepi se uporabljajo pri delih na elektroenergetskih objektih in elektroenergetskih postrojih, na električnih napravah, na električni opremi in električnih instalacijah ter pri njihovi uporabi, zavezani pa so jih uporabljati organizacije in delodajalci vseh panog in dejavnosti, ki bodisi proizvajajo, prenašajo in razdeljujejo ter uporabljajo električno energijo, bodisi tisti, ki projektirajo, izdelujejo ter uporabljajo sredstva za delo.

Pravilnik jasno določa tudi to, da mora investitor pred pričetkom projektiranja novih in rekonstrukcij obstoječih elektroenergetskih objektov, elektroenergetskih postrojev, električnih naprav, električne opreme in električnih instalacij ter ostalih sredstev za delo **opredeliti zunanje vplive, ki se v skladu s tehničnimi predpisi in standardi upoštevajo pri projektiranju in graditvi ter izdelavi**. Električne naprave, električna oprema in električne instalacije v projektnih in tehničnih dokumentacijah pa morajo biti izbrane in izvedene v odvisnosti od zunanjih vplivov ter v skladu s tehničnimi predpisi in standardi.

Izbira in postavitve električnih naprav in električne opreme v delovnem prostoru in na delovišču se mora izvajati odvisno od značilnosti delovnega okolja ter od **usposobljenosti delavcev, ki ta sredstva za delo uporabljajo**.

Organizacije oziroma delodajalci morajo zagotoviti, da se elektroenergetski objekti, elektroenergetski postroji, električne naprave, električna oprema ter

električne instalacije uporabljajo v skladu s tehničnimi predpisi in standardi ter predpisi varstva pri delu tako, da se preprečijo poškodbe pri delu.

Kar zadeva tehnične varstvene ukrepe, Pravilnik jasno določa, da se ti uporabljajo za zavarovanje delavcev pri delu ali izvajanju drugih opravil v zvezi z delom pred nevarnim vplivom električnega toka, zagotavljajo pa se z izbiro ustreznih naprav, opreme in materiala, ki se vgrajuje. Pri gradnji in postavitvi elektroenergetskih objektov, elektroenergetskih postrojev, električnih naprav, električne opreme in električnih instalacij v obratovališčih vseh vrst, v delovnih prostorih in na deloviščih, pa se izvajajo tehnični varstveni ukrepi z namenom, da se preprečijo vplivi, ki jih lahko povzročijo **energija električnega polja, tok kratkega stika, preobremenitev, izklop naprav, padec napetosti in podobno**.

Kar zadeva delavce, je jasno določeno, da je tistim, ki nimajo posebnih pooblastil, vstop v električna obratovališča in zaprta električna obratovališča prepovedan.

Prepoved vstopa mora biti **razvidna z ustreznimi opozorili**.

VARNO DELO POD NAPETOSTJO

Če imamo v mislih varnost delavcev in možnost nastanka večje škode, je treba posebno pozornost nameniti tistim določilom Pravilnika, ki urejajo varno delo pod napetostjo. Tako delo namreč v primeru, če niso izvedeni posebni in ustrezni varstveni ukrepi, predstavlja veliko nevarnost tako za delavce kot tudi za elektroenergetske postroje, električne naprave, električno opremo, električne instalacije in tudi za okolico.

Pravilnik natančno določa, v katerih okoliščinah je delo pod napetostjo dovoljeno, in sicer v primerih, če tok kratkega stika na mestu dela ne presega 3 m A izmeničnega toka oziroma 12 m A enosmernega toka, ali če energija ne presega 350 m J., kot tudi, če nazivna napetost ne presega 25 V izmenične oziroma 60 V enosmerne napetosti brez valovitosti in če se električna oprema uporablja samo v normalnih pogojih ter kjer se ne pričakuje velika površina dotika s človeškim telesom.

Če se električna oprema uporablja v vlažnih oziroma mokrih prostorih in tam, kjer se pričakuje velika površina dotika s človeškim telesom, pa se mora v skladu s tehničnimi normativi in standardi upoštevati za nevarne že nižje vrednosti napetosti oziroma je treba v zvezi s tem izvesti **ustrezne varstvene ukrepe**. Tako delo lahko poleg tega opravljajo samo **ustrezno usposobljene osebe elektrotehniške stroke**.

Če se z delom pod napetostjo lahko preprečita neposredna nevarnost za življenje in varnost ljudi ter velika materialna škoda kot posledica eksplozije oziroma požara, je treba pri delu upoštevati ustrezne varstvene ukrepe ter je obenem treba uporabljati ustrezna sredstva in opremo za osebno varnost.

Pod napetostjo je sicer dovoljeno opravljati tudi **električne meritve in preizkuse na električnih napravah, električni opremi in električnih instalacijah** z namenom, da se ugotovi stanje električne naprave, električne opreme ali električne instalacije ter ugotovi mesto okvare.

Dela pod napetostjo pa so izrecno prepovedana v primerih, če obstajajo nevarnosti za življenje ali zdravje delavcev zaradi tega, ker se delovne operacije iz kakršnega koli razloga ne morejo izvršiti na predpisan način, če obstaja na mestu dela nevarnost požara ali eksplozije, ali pa v izrednih razmerah, kot so nevihte z razelektritvami, ki bi se lahko prenesle na mesta dela, pri vetru s hitrostjo nad 16 metrov na sekundo oziroma 60 km/h, na višini nad 3 m ter pri temperaturah, nižjih od $-18\text{ }^{\circ}\text{C}$ ali višjih od $35\text{ }^{\circ}\text{C}$ v senci.



NOTRANJI NADZOR:

Organizacije oziroma delodajalci so dolžni izvajati **notranji nadzor**. To med drugim pomeni, da morajo poskrbeti, da se pregledi in preizkusi elektroenergetskih postrojev, električnih naprav, električne opreme in električnih instalacij ter porabnikov vselej izvajajo pred zagonom, po spremembi, vzdrževanju oziroma premestitvi na drugo mesto, kot tudi periodično. Če roki periodičnih pregledov niso določeni, jih mora organizacija oziroma delodajalec določiti v splošnem aktu tako, da se pravočasno odkrijejo pomanjkljivosti in nepravilnosti.

Vsak delavec mora takoj prijaviti neposrednemu vodji oziroma pristojni službi v organizaciji oziroma delodajalcu kakršno koli okvaro in pomanjkljivost, ki jo je opazil na električnih postrojih, na električnih napravah, na električni opremi ter na električnih instalacijah.

SODNA PRAKSA:

V zvezi z delom pod napetostjo je zanimivo sodbo dne 2. 10. 2013 izdalo Višje sodišče v Ljubljani v zadevi VSL 0071663, ki jasno nakazuje, da je tudi pri tovrstnem delu poudarjena predvsem **odgovornost delodajalca v zvezi z njihovo dolžnostjo, da poskrbi za ustrezne varnostne ukrepe**.

Oškodovani delavec (sicer slikopleskar) je odškodninsko tožil delodajalca (za nekaj več kot 12.000 EUR), ker se je poškodoval ob opravljanju slikopleskarskih del. Med kitanjem stropa je namreč z levim delom vratu zadel neizoliran električni kabel, ki je bil pod napetostjo.

Sodišče je odločilo, da je bil škodni dogodek posledica kršitve varnostnih predpisov, saj se tožnik sploh ne bi smel nahajati v bližini neizoliranih električnih kablov, ki so bili pod napetostjo. Tam pa se je nahajal zaradi opustitve postavitve opozorilnih tabel s strani delodajalca.





Kakšne temperature so primerne za delo?

Str. 28

Primerna temperatura na delovnem mestu v zimskem času

Avtorici:

Maja Brajnik, dipl. prav. (UN), Eva Langeršek, mag. prava

Temperatura zraka v delovnih prostorih je eden od dejavnikov, ki jih mora delodajalec z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev **upoštevati tako pri načrtovanju, oblikovanju in opremljanju delovnih mest kot tudi pri njihovem vzdrževanju**. V hladnejšem obdobju leta prihaja tudi do izrazito nizkih zunanjih temperatur zraka, ki lahko v primeru neustreznega načrtovanja, opremljanja in vzdrževanja vplivajo tudi na temperaturo zraka v delovnih prostorih.¹

Tako kot previsoka temperatura delovnega okolja lahko tudi prenizka temperatura vpliva na varnost delovnih razmerij in pripelje do nevarnih situacij; npr. prenizka temperatura povzroča okorele roke, kar tudi otežuje prijem bremena.²

Pri presoji vpliva temperature na opravljanje dela delavcev si mora delodajalec zastaviti predvsem naslednja vprašanja:

- » Se število nesreč in bolezni poveča v obdobjih vročega ali hladnega vremena?
- » Se stopnja absenzizma poveča v vročem ali hladnem vremenu?
- » Je število pritožb večje v vročem ali hladnem vremenu?
- » Se več kot 30 % zaposlenih pritožuje zaradi katerega od simptomov toplotnega neugodja?³

Delodajalec mora v primeru ugotovljenega vpliva temperature na opravljanje dela delavcev izvajati ukrepe, s katerimi negativne vplive na varnost in zdravje delavcev v največji možni meri izniči. Ukrepi morajo biti predpisani v **Izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalca**. Ta dokument predstavlja osnovni dokument delodajalca, s katerim določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar

I PREDPISI, KI DOLOČAJO PRIMERNO TEMPERATURO NA DELOVNEM MESTU⁴

Zakon o varnosti in zdravju pri delu⁵ (v nadaljevanju ZVZD-1) je temeljni predpis varnosti in zdravja pri delu, ki določa pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. ZVZD-1 določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem

procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu. Delodajalec mora to zagotoviti z ustrežno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi ter obveščanjem in usposabljanjem delavcev.⁶ Delodajalec mora pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme zagotoviti, da so bili upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori in oprema primerni in v skladu z namenom uporabe.⁷

Določitev primernih temperatur delovnega okolja je področje, ki spada v okvir ZVZD-1, saj lahko delo v previsokih ali prenizkih temperaturah pripelje do nevarnih situacij, ki lahko ogrozijo varnost in posledično tudi zdravje delavcev. **Ne glede na to ZVZD-1 ne določa zahtev glede toplotnih razmer na delovnih mestih**. To področje je podrobneje urejeno v **Pravilniku o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih**⁸ (v nadaljevanju Pravilnik). Ta podzakonski akt določa, da



mora delodajalec v delovnih prostorih med delovnim časom **zagotoviti takšno temperaturo zraka, da ustreza fiziološkim potrebam delavcev glede na naravo dela in glede na fizične obremenitve**⁹ – tako v zimskem kot v letnem času.¹⁰ Kriterija narava dela in fizična obremenitev delavca predstavljata pravna standarda, ki se vsebinsko presojata v vsakem konkretnem primeru.

Zanimivo je, da niti Pravilnik ne določa najnižje temperature, temveč predvideva zgolj najnižjo še sprejemljivo temperaturo v prostoru. Po mnenju Inšpektorata za delo RS je najnižja sprejemljiva temperatura na delovnem mestu, ki se opravlja v pisarni, 20 stopinj Celzija, priporočljiva oziroma optimalna pa 22 stopinj Celzija. V Pravilniku pa so opredeljene tudi zahteve za delovna mesta na prostem.¹¹

Pri zagotavljanju ustrezne temperature zraka v delovnih prostorih mora delodajalec **upoštevati tudi standarde za toploto** – predvsem standarde SIST EN ISO 7730, SIST EN 27243, SIST EN ISO 9920 in SIST EN ISO 8996.¹² V teh standardih so določeni kriteriji za presojo toplotnega udobja glede na konkretno delovno okolje. Pri določitvi ustreznega delovnega okolja se poleg temperature okolja upoštevajo vsaj naslednji dejavniki:

- » izoliranost obleke,
- » hitrost gibanja zraka,
- » relativna vlažnost prostora.

Presoja posameznih dejavnikov je odvisna od standarda, ki se v konkretnem primeru uporabi.



II TOPLOTNO UDOBJE

Delovne razmere, v katerih delavci opravljajo delo izven toplotnega udobja (ali delo na vročini ali delo na mrazu) ne izpolnjujejo temeljne zahteve ZVZD-1 po zagotovitvi varnih in zdravih delovnih razmer.

Standard SIST EN ISO 7730 je najosnovnejši standard, katerega je potrebno pri določanju primerne temperature za opravljanje dela nedvomno upoštevati. Toplotno udobje je v navedenem slovenskem standardu opredeljeno kot: »subjektivni občutek, ki izraža zadovoljstvo glede toplotnega okolja.« Iz tega lahko sklepamo, da izraz **toplotno udobje** opisuje subjektivni občutek **posameznika pri opravljanju dela** – poenostavljeno, ali je osebi pri opravljanju dela prevroče ali prehladno. Pri presoji toplotnega udobja je potrebno **upoštevati tako dejavnike okolja kot osebne dejavnike posameznika, zato je toplotno udobje v praksi zelo težko opredeliti**. Delodajalec mora zasledovati cilj, da vzpostavi toplotno delovno okolje, s katerim bo **zadovoljil večino ljudi na delovnem mestu**. Predpisani kriteriji veljajo praviloma za povprečnega odraslega in zdravega delavca. **Ocena zmožnosti za dela, ki je odvisna tudi od subjektivnih (zdravstvenih) potreb posameznika, pa je v domeni pooblaščenega zdravnika (izbrane medicine dela).**

Delodajalec mora skladno z 19. členom ZVZD-1 zagotoviti preiskave škodljivosti delovnega okolja in preverjati ustrezne delovne razmere, kar pomeni, da se morajo opraviti tudi meritve toplotnih razmer v delovnih prostorih in potem z upoštevanjem izolirnosti obleke, ki jo ima delavec v času izvajanja del na sebi, ter z upoštevanjem težavnosti dela v fizičnem smislu ugotoviti stopnjo toplotnega udobja.¹³

Na podlagi standarda SIST EN ISO 7730 se upošteva šest dejavnikov, ki jih lahko delimo na dejavnike okolja in osebne dejavnike, ki vplivajo na toplotno udobje.

Dejavniki okolja:

- » temperatura zraka,
- » relativna vlažnost zraka,
- » hitrost gibanja zraka,
- » temperatura toplotnega sevanja,
- » hitrost pretoka zraka,
- » relativna vlažnost.

Osebni dejavniki:

- » izoliranost obleke, ki jo ima delavec na sebi, stopnja metabolizma oz. težavnost dela, ki ga delavec opravlja.

Če obravnavamo delo v pisarnah, predstavlja izoliranost obleke, katero običajno nosijo zaposleni v pisarnah v zimskem času, vključno s spodnjim perilom, hlačami, bluzo/srajco, tanjšim puloverjem, nogavicami, čevlji, v upoštevanju s fizično obremenitvijo delavca, ki v konkretnem primeru opravlja predvsem sedeče pisarniško delo. Presoditi se mora tudi hitrost gibanja zraka, ki je v pisarnah običajno zelo majhna ali pa je ni, vlažnost zraka pa ne sme biti manjša

od 30 %, pa tudi ne večja od 80 %. Ko v skladu s standardom ugotavljamo izračun toplotnega udobja za opravljanje pretežno sedečega pisarniškega dela in pri tem upoštevamo vpliv običajne obleke ter za izračun najugodnejšo hitrost gibanja zraka 0 m/s in običajno 50 % relativno vlažnost, bi se z izračunom po navedenim standardu ugotovilo, da temperatura npr. 17 °C ne zagotavlja ustreznega toplotnega udobja. **Najnižja še sprejemljiva temperatura v pisarnah, ki bi zagotavljala ustrezno toplotno udobje, bi bila z upoštevanjem vrednosti predhodno omenjenih dejavnikov 20 °C, priporočljiva oz. optimalna pa 22 °C. Temperatura tal delovnih prostorov pa na podlagi Pravilnika ne sme biti nižja od 19 °C.** Na enak način se lahko ugotavlja toplotno udobje oz. najnižje sprejemljive temperature tudi v drugih delovnih prostorih, seveda pa moramo pri tem poznati dejanske rezultate opravljenih meritev, upoštevati običajno drugo vrednost izolirnosti obleke ter drugo vrednost fizične obremenitve delavca.¹⁴

Vse te vrednosti so razvidne tudi iz veljavnih slovenskih standardov (SIST EN ISO 9920 in SIST EN ISO 8996). V kolikor bi se pri ugotavljanju ustreznosti toplotnega udobja, kar mora delodajalec skladno z zahtevami s področja varnosti in zdravja tudi zagotoviti, izkazalo, da le-to prekoračuje predvidene vrednosti, je **delodajalec dolžan s primernimi ukrepi zagotoviti ustrezne toplotne razmere v delovnih prostorih.** Poleg običajnih vhodnih podatkov o okolju, v katerem dela delavec (temperatura zraka, srednja temperatura sevanja, vlažnost in hitrost gibanja zraka), podatkov o posamezniku (masa, višina, aklimatizacija delavca) in podatkov o načinu dela (fizični napor, oblačilo, položaj delavca – stoje/sede, gibanje delavca pri delu, usmerjenost gibanja glede na smer gibanja zraka) se npr. pri standardu ISO 7933 presoja tudi možnost prostega nadomeščanja tekočine. Glavna kriterija navedenega standarda sta dopustna telesna temperatura ter dehidracija in potrebno nadomeščanje tekočine.¹⁵

Priporočila delodajalcu za zagotavljanje toplotnega udobja:

- » zagotavljanje primerne gretja na delovnih mestih, npr. prenosni grelci;
- » zmanjševanje izpostavljenosti mrazu z implementacijo procesov, ki minimizirajo izpostavljenost hladnim območjem in hladnim izdelkom, kjer je to le možno;
- » zmanjšanje prepiha;
- » zagotavljanje izolacijskih pokrival na tleh ali uporabo posebnih čevljev na delovnih mestih, kjer morajo delavci stati na hladnih tleh daljše časovno obdobje;
- » zagotavljanje primerne zaščitne obleke za hladna okolja;
- » vpeljava formalnih sistemov dela z namenom omejevanja izpostavljenosti, npr. fleksibilni delovni vzorci, rotacije na delovnih mestih;
- » zagotavljanje zadostne količine odmorov, da se imajo delavci priložnost pogreti in popiti kakšen topel napitek v toplem okolju.¹⁶

III POSEBNOSTI DELA NA PROSTEM

Veljavni Pravilnik opredeljuje tudi zahteve za delovna mesta na prostem. Delodajalec, katerega delavci občasno delajo na prostem, mora med drugim zagotoviti, da so le-ti zavarovani pred neugodnimi vremenskimi vplivi, torej tudi pred mrazom.

Enako velja tudi za delodajalce, ki imajo zaradi tehnoloških postopkov dela stalna delovna mesta na prostem, torej za delovna mesta, ki nimajo značaja začasnosti. Delodajalec mora tako oceniti raven oz. stopnjo tveganja v zvezi z nevarnostmi, ki se pojavljajo pri delu in so povezani tudi z neugodnimi vremenskimi pogoji, ter določiti potrebne ukrepe za preprečevanje in zmanjševanje teh tveganj.¹⁷ Veter npr. poveča občutek in nevarnost mraza. Delavci imajo zaradi vetra občutek, da je temperatura znatno nižja od dejanske temperature zraka. Mrazu so v vetru posebej izpostavljeni nepokriti in slabo prekravljeni deli telesa (lica, nos, roke ipd.). Zato je npr. nujno, da delodajalec z namenom varnega in zdravega dela delavcev, ki opravljajo delo na prostem, sprejme ustrezne ukrepe, s katerimi zmanjša negativen vpliv vetra.

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih tudi določa, da mora delodajalec delavcem, ki opravljajo lažja fizična dela na prostem na stalnih delovnih mestih med 1. novembrom in 31. marcem, omogočiti občasno obiskovanje ogrevanega prostora v primeru, če zunanja temperatura zraka pade pod +16 °C.¹⁸

Vsekakor pa je pri tem potrebno tudi poudariti, da zahteve iz predhodno omenjenega pravilnika ne veljajo za delovna mesta na začasnih in premičnih gradbiščih. Zahteve za delovna mesta na gradbiščih opredeljuje Uredba o



zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih.¹⁹ Na podlagi te uredbe mora biti delavcem, ki opravljajo delo na nizkih zunanjih temperaturah, med delovnim časom zagotovljena temperatura delovnega okolja, ki je primerna za človeški organizem. Na gradbišču je potrebno zagotoviti prostor za ogrevanje delavcev, v katerem mora biti temperatura v obdobju med 15. oktobrom in 30. aprilom vsaj 20 °C. Tudi kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti opredeljuje nekatere zahteve v zvezi z delom pri nizkih temperaturah, in sicer določa, da se delo v gradbenih dejavnostih, torej tudi na gradbiščih, normalno izvaja do temperature -8 °C, pri nižjih temperaturah pa se izvajajo dela samo pod pogojem, da so delavci opremljeni z ustreznimi osebni varovalnimi sredstvi. Za delo pri nižjih temperaturah je treba poskrbeti tudi za tople napitke in za urejen prostor za občasno ogrevanje delavcev.²⁰

IV PRAVICE DELAVCA

Delodajalec je v primeru ugotovljenega odstopanja od toplotnega udobja dolžan zagotoviti vse ustrezne ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu z namenom, da se delavcem zagotovijo ustrezne toplotne razmere v delovnih prostorih. Če delavci ugotovijo, da delodajalec ne izvaja vseh potrebnih ukrepov za zagotovitev toplotnega udobja, morajo od delodajalca prek svojih predstavnikov (svet delavcev, delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu) zahtevati, da se le-to vzpostavi. Če pa bi delavci ali njihovi predstavniki ugotovili, da delodajalec kljub temu ni zagotovil ustreznih ukrepov, lahko zahtevajo nadzor inšpekcije.

Poleg tega pa ima delavec skladno z ZVZD-1 pravico odkloniti delo, ko mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker s strani delodajalca niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost

odpravi. Omenjena dikcija je dokaj široka in uresničitev te dejanske zahteve ustrezno obravnavo vsakega posamičnega nastalega primera glede upravičenosti odklonitve dela s strani delavca, oz. zahteva ustrezno presojo, ali delavcu dejansko grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje ob neupoštevanju varnostnih ukrepov, v konkretnem primeru v zvezi z zagotavljanjem ustreznih toplotnih razmer oz. zaradi prenizkih temperatur v delovnih prostorih.²¹

Zaradi vsega navedenega je priporočljivo, da delodajalci že na začetku zimskega obdobja poskrbijo za učinkovito ogrevanje delovnih prostorov do konca zime.

OPOMBE

- 1 Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Primerna temperatura zraka v delovnih prostorih v zimskem obdobju, sporočilo za javnost št. 091-45/2015-1, z dne februar 2015, (v nadaljevanju Primerna temperatura zraka v delovnih prostorih v zimskem obdobju), dostopno na: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/MEDIJSKO_SREDISCE/temperature_zima_feb15_sj.doc (1. 12. 2018), stran 1.
- 2 Karolina Głównyńska-Woelke, Roman Wzorek, Razbremenite se bremenal, Evropska inšpekcijska in komunikacijska kampanja SLIC, stran 19, dostopno na: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Rocno_premescanje_bremen/Brosura_-_maloprodaja.pdf (1. 12. 2018).
- 3 URL: <http://www.civis.si/varnost-pri-delu/toplotno-ugodje-na-delovnem-mestu> (1. 12. 2018).
- 4 Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih določa, da je delovno mesto prostor v zgradbah delodajalca, ki je namenjen za izvajanje dela delavcev, in vsak drug prostor, do katerega ima delavec dostop v času dela.
- 5 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/11, z dne 24. 5. 2011.
- 6 5. člen ZVZD-1.
- 7 7. člen ZVZD-1.
- 8 Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Pravilnik), Uradni list RS, št. 89/99, 39/05 in 43/11 – ZVZD-1, z dne 8. 10. 1999.
- 9 25. člen Pravilnika.
- 10 Izjema velja za delo v hladilnicah, kjer se upoštevajo kriteriji za delo v mrazu.
- 11 Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Primerna temperatura zraka v delovnih prostorih v zimskem obdobju, novica objavljena dne 5. 1. 2017, dostopna na: http://www.id.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/5448/ (1. 12. 2018).
- 12 Inšpektorat Republike Slovenije za delo, URL: http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_irs/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/nadzor_zdravja_pri_delu/ukrepi_delodajalca_ob_visokih_temperaturah_na_delovnem_mestu/?fbclid=IwAR0j8hfKDHXbd0JcUg9dzxKTEbcRO_GhCRjO5bAjUx2TmITa8bDm5TATyXw (1. 12. 2018).
- 13 Primerna temperatura zraka v delovnih prostorih v zimskem obdobju, stran 1.
- 14 Ibidem.
- 15 Primož Gspan, Iztok Košir, Toplotne razmere (mikroklima) pri delu in predpisi, Zavod za varstvo pri delu, Revija delo in varnost, leto 2016, št. 3, stran 36.
- 16 URL: <http://www.civis.si/clanki/vodnik-za-delodajalce-ukrepi-na-podrocju-toplotnega-udobja> (2. 12. 2018).
- 17 Primerna temperatura zraka v delovnih prostorih v zimskem obdobju, stran 2.
- 18 94. člen Pravilnika.
- 19 Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih, Uradni list RS, št. 83/2005, z dne 1. 9. 2005.
- 20 Primerna temperatura zraka v delovnih prostorih v zimskem obdobju, stran 2.
- 21 Rancigaj Franc, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Obvestilo za javnost, objavljeno dne 11. 12. 2012, dostopno na:
- 22 http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/MEDIJSKO_SREDISCE/obvestilo_za_javnost_11.12.2012.pdf?fbclid=IwAR2uTfm3Kuey7GVdq5zuseIN03tAzBFuRbTmq5YwLozNpvjbcEC4oyFAge_g (1. 12. 2018).





Prekarno delo

Avtor:

prof. dr. Marjan Bilban, ZVD Zavod za varstvo pri delu

V Evropi se trg dela od leta 1980 spreminja, bolj stabilne zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom, s stabilnim dohodkom in gotovostjo zaposlitve postopoma nadomeščajo nove, bolj fleksibilne – prekarne oblike zaposlitev, ki povečujejo negotovost na trgu dela. Te vrste zaposlitve v Evropi trenutno predstavljajo okoli 15 % vseh zaposlitev. Delo in pogoji zaposlitve pomembno vplivajo na zdravje delavcev in njihovih družin; delo torej predstavlja pomembno determinanto zdravja. Vse oblike zaposlitve, ki niso zaposlitve za nedoločen čas, lahko opredelimo kot prekarne, pomembno pa je znotraj skupine prekarne del opredeliti tista dela, ki predstavljajo tveganje za zdravje, in tista, ki takšnega tveganja ne predstavljajo. Razdelimo jih lahko tudi glede negotovosti oz. nestabilnosti dela. Prekarni delavci pogosto opravljajo najzahtevnejša dela, delajo v slabših delovnih pogojih, imajo manj usposabljanj na delovnem mestu ter so deležni manj izobraževanj s področja varnosti in zdravja pri delu. Negotovi pogoji dela povzročajo občutek splošne negotovosti in povečujejo z delom povezan stres. Ugotovljeno je bilo, da je največ prekarne oblike dela med ženskami, mladimi in med priseljenci.

Kronični stres, ki pri prekarne delu nastane zaradi neravnovesja med zahtevami in nadzorom nad delovnim okoljem,

negativno vpliva na zdravje po različnih poteh. Vse več je dokazov, da negotovost zaposlitve in kratkotrajna zaposlitvena razmerja značilno povečujejo tveganje za nastanek poškodb pri delu, slabše je samoocenjeno zdravje in pogostejši je prezentizem.

Številni avtorji ugotavljajo, da obstaja povezava med nestabilnimi oblikami zaposlitve in duševnimi motnjami, kot so depresija, anksioznost in povečana samomorilnost. Učinek na nastanek anksioznosti oz. na nastanek depresije je medsebojno neodvisen in ga ni mogoče razložiti s spolom, izobrazbo, zakonskim stanom, velikimi dogodki v življenju, financami ali osebnostjo. Največje tveganje za razvoj depresije imajo delavci z negotovim delovnim mestom v kombinaciji s preteklo izkušnjo dolgotrajnejše brezposelnosti. Negotovo delovno mesto in podaljšan stres sta povezana s tveganimi vedenji, kot sta kajenje in škodljivo uživanje alkohola. Nevarno delovno okolje, količina dela, prekarne in socialna podpora so dejavniki, povezani s škodljivim dolgotrajnim uživanjem alkohola in opijanjem, kaditi pa naj bi posamezniki začeli zaradi občutka slabega nadzora nad lastnim življenjem, kroničnega stresa in družbene izolacije. V nekaterih raziskavah so ugotovili povezanost med začasnim delom in bolečinami v mišicah oz. bolečinami v križu. Negotovost na delovnem mestu vpliva na nastanek koronarne bolezni, arterijske hipertenzije in povečuje tveganje za ishemijo srca, predvsem zaradi pomanjkanja socialne podpore na delovnem mestu in napetosti, ki nastane kot posledica nizke stopnje odločanja v povezavi z visokimi zahtevami. Kronični stres, ki je lahko posledica negotovosti, dokazano vpliva na nastanek metabolnega sindroma in debelosti. Osebe, ki so pri svojem delu izpostavljene kroničnemu stresu, imajo celo do dvakrat povečano tveganje za razvoj metabolnega sindroma. Ni pa vsako prekarne delo tudi povezano z nižjim statusom in večjo negotovostjo. Kadar so fleksibilne oblike dela izbrane prostovoljno, imajo delavci nadzor nad delovnim časom, pridobivajo raznolike izkušnje in lahko začasno zaposlitev uporabijo kot vstopna vrata do stalne zaposlitve, se zadovoljstvo pri delu in kakovost življenja lahko povečujeta. To še posebej velja za visoko kvalificirane delavce, ki tak tip zaposlitve doživljajo kot priložnost za učenje – novo okolje, novi ljudje, nove metode, itd.

UVOD

V evropski prostor vstopi izraz prekarnost v splošno rabo konec prejšnjega stoletja, ko predstavlja neposreden odgovor na naglo razraščanje prej manj pogostih atipičnih pogodb, vezanih na nestabilne oblike dela, z navadno nižjim plačilom ter manj delavskimi pravicami. V kontekstu regulacij socialne države se je termin prekarnost nanašal na povečano krčenje delavskih pravic, ki so si jih v preteklosti postopoma izborili delavci in ki so postopoma pronicale tudi v delovnopravne nacionalne zakonodaje. Prvotna razumevanja prekarnosti je tako potrebno razumeti v kontekstu preobrazbe socialnih in delavskih pravic ter krčenja socialne države, kjer se je med drugim za nekatere delavce opuščalo kritje zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja, ob tem so se reformirali tudi pokojninski skladi ter privatiziral javni sektor¹.

Osnova za prekarno delo izhaja iz slovenske zakonodaje o delovnih razmerjih, ki navaja, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, pogodba za določen čas pa izjema, možna le pod določenimi pogoji, ki jih pa ne določa delodajalec². Izraz prekarna zaposlitev (angl. precarious employment) danes še nima univerzalno sprejete definicije. Pogosto se tako zaposlitev opisuje z izrazi, kot so na primer: »negotova zaposlitev«, »netipična«, »pogojna«, »začasna«, »obrobna«, »nestabilna«, »nestandardna« ali »alternativna« zaposlitev, v zadnjem času tudi kot »podzaposlitev«. Prekarno zaposlitev je potrebno obravnavati kot večdimenzionalen konstrukt nekje na kontinuumu med zaposlitvijo za polni delovni čas, stalno zaposlitvijo in brezposelnostjo. Posledično tak tip zaposlitve zajema vrsto dogovorov o zaposlitvah, katerim so skupni nestabilnost/fleksibilnost, primanjkljaj koristi in nemoč kot tudi ranljivost tako zaposlenega posameznika³.

Prekarnost lahko razumemo kot družbeno tendenco posploševanja socialne negotovosti, ki izvira iz sodobnega ekonomskega in zaposlovalnega sistema družbe⁴. Slednji je utemeljen v idejah ekonomistov iz sedemdesetih let 20. stoletja, ki so razvijali neoliberalni ekonomski model. Pri tem so predpostavljali, da rast in razvoj temeljita na tekmovanju na trgu. Tako so razvili zahtevo, da se vsi vidiki življenja podredijo tržnim načelom. Na področju dela je to pomenilo, da so pričeli tveganja in negotovosti prenašati na zaposlene in njihove družine⁵. Prekarizacijo spremljajo tudi sklicevanje delodajalcev in politikov na strahove o sposobnosti tekmovanja in konkuriranja v globaliziranem svetu, privatizacija storitev, produkcija v zadnjem možnem momentu in fleksibilno upravljanje s človeškimi viri⁶.

Prekarnost je lahko posledica delovne aktivnosti, ki se večinoma ne opravlja v okviru delovnega razmerja, torej na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, pri čemer posameznik, ki opravlja delo, ni sam izbral takšnega načina dela (denimo zaradi izrazite poslovne konkurenčne prednosti na trgu, želje po samostojnem opravljanju dela brez razmerja podrejenosti). Prekarne oblike dela so lahko tudi tiste, kjer delavec delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, a je ta sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom od polnega.

Prekarno delo se velikokrat skriva tudi za pojmom fleksibilnega dela. Izraz fleksibilno delo je v takem primeru zavajajoč, saj je razlog njegovega opravljanja ekonomska prisila.

Delo, ki ga posameznik opravlja po pogodbah civilnega prava, ima sicer lahko za posledico prekarnost, vendar ni vsako delo, ki se opravlja po pogodbah civilnega prava oziroma delo, ki ga opravi samozaposlena oseba, že prekarno delo. Tako ne bo šlo za prekarnega delavca tedaj, ko je posameznik zaposlen, hkrati pa opravlja delo po avtorski pogodbi samoiniciativno, za dodatni zaslužek. V prekarnem položaju pa je denimo posameznik, ki delo opravlja za enega ali več naročnikov, da bi si zagotovil sredstva za dostojno preživetje.

Običajna delovna razmerja so opredeljena s pogodbo o zaposlitvi, kar zahteva Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ta delavcu zagotavlja tudi delavske pravice, kot so zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, povračila potnih stroškov, plačane malice, plačan dopust, regres, plačana bolniška odsotnost, porodniški dopust in urejen delovni čas. Ker prekarni delavci opravljajo večinoma aktivnosti, ki ne temeljijo na pogodbi o zaposlitvi, nase prevzamejo vsa tveganja in stroške, ki se pojavijo ob delu, ob tem pa imajo omejene pravice iz delovnega razmerja^{7,8}.

V prekarnost vodi torej predvsem kratkotrajna in občasna delovna aktivnost, poleg tega pa se problematičnost prekarnih oblik dela kaže tudi v tem, da prekarni delavci v večini primerov nimajo zagotovljenega zadostnega plačila za preživetje, so brez pravic do plačanega dopusta in regresa, malice, povračila stroškov za prevoz in kar je bistveno, imajo šibko socialno varnost, saj ne dobijo plačanih prispevkov na način, kot jih delodajalec mesečno plačuje delavcem, ki so pri njem v delovnem razmerju (prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti ter prispevkov iz naslova starševskega varstva). Posameznik se v strahu pred finančno stisko žene do skrajnosti in za to prejema vložnemu delu nesorazmerno plačilo, ob tem pa pozabi na svoje zdravje⁷. Prekarno delo tako vodi v segmentacijo na trgu dela, kar pomeni ustvarjanje neut-



meljenih razlik med vključenimi in izključenimi delavci. Prekarnost je značilna za določene skupine posameznikov, predvsem glede na starost (starejši ter mlajši delavci), spol (ženske) ali poklic (novinar, kulturnik ...).

O prekarnih oblikah dela govorimo tudi tedaj, ko posameznik opravlja delo izven delovnega razmerja, torej po pogodbah civilnega prava ali v okviru statusa samozaposlene osebe, čeprav delo dejansko opravlja v odvisnem, podrejenem razmerju in v okoliščinah, v katerih bi po zakonu morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi in bi posameznik moral delo opravljati znotraj delovnega razmerja. Tu gre za nezakonito obliko dela, in sicer za prikrita delovna razmerja, proti katerim lahko posameznik uveljavlja pravno varstvo.

Prekarno delo se velikokrat skriva tudi za pojmom fleksibilnega dela. Izraz fleksibilno delo je v takem primeru zavajajoč, saj je razlog njegovega opravljanja ekonomska prisila, kar pomeni, da delavec v danem položaju nima druge možnosti, da bi si zagotovil sredstva za preživetje. Čeprav je marsikomu takšna odločitev izbira, je bila ta odločitev leta 2011 za 62 % vseh prekarnih delavcev nujna, saj druge zaposlitve niso našli².

V primeru, ko posameznik ni zaposlen po pogodbi o zaposlitvi, ampak dela na podlagi drugih pravnih oblik, ima lahko tako delo vse znake delovnega razmerja. V takem primeru ima delavec možnost, da uveljavlja obstoj delovnega razmerja na delovnem sodišču.

Prekarne oblike dela se včasih omenjajo kot dobre ali celo nujne za povečevanje konkurenčnosti. Nova ekonomska politika 21. stoletja, še bolj pa kapitalizem kot prevladujoč družbeno-ekonomski sistem, stremi k stalni ekonomski rasti in fleksibilnosti tržišča ter delovnih razmerij. Vsekakor je ključno, da so storitve opravljene čim ceneje (zmanjševanje stroškov delovnega procesa), saj je s tem omogočena večja konkurenčnost na trgu dela. Pojmovanje konkurenčnosti kot zmanjševanja stroškov delovnega procesa s pomočjo prekarnih oblik dela pa je nedopustno, saj ruši eno od pomembnih vlog dela – zagotavljanje socialne varnosti. Da bi podjetja redno zaposlila ljudi in jim plačevala vse prispevke, ki so jih po ZDR dolžna, se ne izplača. Pogosteje se odločijo

nekomu ponuditi delo za krajši čas, ki je malo bolje plačano kot sicer, ker je to za podjetje še vedno manjši finančni zalogaj, hkrati pa tako zaposleni pogosteje delajo izven normalnega delovnega časa in običajno tudi bolj intenzivno. Ker je takšno delo hitro in lažje dostopno kot delo za nedoločen čas, se ga ljudje v finančni stiski, sploh v času gospodarske krize in visokega porasta brezposelnosti, redno poslužujejo. Prekarne zaposlitve zato škodujejo "pošteni konkurenci", podjetjem, ki nudijo redno zaposlitev, ker imajo z isto storitvijo več stroškov zaradi plačevanja davkov in prispevkov za redno zaposlenega delavca. Je pa res, da "poštena podjetja" predstavljajo boljše delovno okolje, ker zaposleni za nedoločen čas čutijo pripadnost delodajalcu in sodelavcem, hkrati pa se izboljšajo odnosi in poveča produktivnost. Žal pa to ni dovolj, da bi takšna podjetja uspešno delovala – v ospredju je vendarle dobiček⁴.

Delavec, ki ga spremlja nenehna skrb, ali bo zaslužil dovolj za preživetje in v večini primerov veliko časa nameni tudi iskanju redne zaposlitve ali drugih virov zaslužka, se težje identificira s podjetjem oz. čuti pripadnost delodajalcu in sodelavcem, kar vpliva na odnose v podjetju in posledično na produktivnost.

Prekarnost je lahko posledica delovne aktivnosti, ki se ne opravlja v okviru delovnega razmerja, torej na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Prekarne oblike dela so lahko tudi tiste, kjer delavec delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, a je ta sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom od polnega.

McKay in drugi^{9,10} povzemajo različne dejavnike, ki jih kot relevantne za razrast prekarnih delovnih mest izpostavljajo preučevalci prekarnosti:

- » spremembe v strukturi in organizaciji dela;
- » politike držav članic EU, ki podpirajo privatizacijo in najemanje delovne sile;
- » naraščajoča brezposelnost in spremembe v načinih dostopa do zaposlitve;
- » porast projektne dela;
- » ekonomska neenakost;
- » naraščanje deleža ekonomskih migrantov;
- » razrast neplačanega pripravništva in prostovoljnega dela kot oblika dostopa do izkušenj na delovnem mestu;
- » prožnost trga dela¹¹.

Porast prekarnih oblik zaposlitve se povezuje z večjim tveganjem za nastanek revščine, saj se delavci v prekarnih oblikah zaposlitve pogosteje znajdejo v položaju zaposlenih revnih, v primerjavi z delavci v standardnih oblikah zaposlitve pa imajo tudi slabši delovni in socialnopravni položaj, slabšo varnostno mrežo, slabše izhodiščne oz. manjše možnosti za usposabljanje, izobraževanje, napredovanje, pogostejša obdobja brezposelnosti ter večjo negotovost pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja. »Med njimi je več tistih, ki prihajajo iz ranljivejših skupin, prav tako pa so tudi v svoji zaposlitvi bolj ranljivi«¹².

Zadnja leta naša država beleži vedno večji vpliv globalizacije, kamor sodi tudi porast prožnih oblik



zaposlovanja – med njimi so tudi oblike prekarnege dela. Naj bo to vpliv ekonomske krize ali splošne želje podjetnikov in delodajalcev po zniževanju stroškov poslovanja prihaja do poslabševanja delovnih razmer, nižanja življenjskih in delovnih standardov ter vseslovenskega porasta tveganja revščine. V primerjavi s preostalo Evropsko unijo slovenski delavci delajo več in so manj zadovoljni z delom. Poslabšanje razmer na trgu dela, odpuščanja in majhno število novih prostih delovnih mest so povečali občutek zaposlitvene negotovosti in zmanjšali socialno varnost med delovnim prebivalstvom Slovenije. Kot primer, četrtnina moških in žensk se boji, da bo v naslednjih šestih mesecih izgubila delovno mesto^{13,14}. Avtorji raziskave Wage dynamics network za leto 2014 v Sloveniji so ugotovili, da so podjetja med leti 2010 in 2013 zmanjšala število delovnih mest, hkrati pa pogosteje uporabljala zamrznitve novih zaposlitev, nepodaljševanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in odpuščanja študentov. Takšni ukrepi najbolj prizadenejo tiste delavce, katere delovna zakonodaja ščiti najmanj – študente, agencijske delavce in samostojne podjetnike. Ugotovljeno je bilo tudi, da so se novonastala podjetja zelo rada posluževala prekarnege oblike dela^{14,15}.

Prekarizacija zaposlovanja se dogaja na več ravneh: »nanaša se na slabšanje delovnih pogojev za delavce in delavke, zmanjševanje delavske zaščite in pravic iz dela, delavčevo prepuščenost samemu sebi in slabšanje možnosti za spopad s tveganji zaradi manjše kolektivne povezanosti in pospešene individualizacije, povečano moč delodajalcev in pospešeno spreminjanje standardnih zaposlitev v praviloma slabše, negotove službe z več tveganji.« Prekarizacija pa ne zaobjema zgolj delovnega okolja, pač pa se s področja dela prenaša tudi na druga področja, zato je smiselno govoriti o prekarizaciji celotnega življenja. Prekarizacija zaposlovanja kaže na krizo uveljavljenih institucij, ki razraščajočega pojava niso bile sposobne omejiti. Tu raziskovalci prekarizacije posebej izpostavljajo sindikate, ki z državo in delodajalci vodijo neuspešen socialni dialog in potihoma pristajajo na slabšanje položaja delavcev in delavk predvsem v prožnih oblikah zaposlitev. Njihovo delovanje in aktivnosti so v prvi vrsti omejene na branjenje že pridobljenih delavskih pravic, ki pripadajo le delavcem in delavkam v standardnih zaposlitvah. Vse večji delež zaposlenih teh pravic nima, hkrati pa njihovih interesov v razmerju do države in delodajalcev tudi nihče ne zastopa¹⁶.

RAZLIKA MED REDNO ZAPOSILITVIJO IN PREKARNIMI OBLIKAMI ZAPOSILITVE

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR 1 (2013) določa obveznosti obeh strani, ki sta sklenili pogodbo o zaposlitvi. Za delovno razmerje so značilni sledeči elementi¹⁷:

- » delavec delo opravlja osebno;
- » delo se opravlja nepretrgoma, kontinuirano;
- » delavec za opravljeno delo prejema plačilo;
- » delavec opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca;
- » delavec opravlja delo v organiziranem procesu delodajalca.



V skladu z zakonom o delovnih razmerjih je delodajalec obvezan, da:

- » zagotavlja delo, za katerega se je z delojemalcem dogovoril v pogodbi o zaposlitvi. Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec zagotoviti tudi vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti. Omogočiti mu mora tudi prost dostop do poslovnih prostorov,
- » plačuje delavca za opravljanje dela,
- » zagotavlja varne delovne razmere,
- » varuje delavčevo osebnost in njegovo dostojanstvo pri delu,
- » varuje zasebnost in osebne podatke zaposlenih.

Bistvene razlike med redno zaposlitvijo in prekarnimi oblikami zaposlitve se kažejo v tem, da prekarni delavci večinoma nimajo zagotovljenega plačila za preživetje, da so brez pravic plačanega dopusta in regresa, malice in povračila stroškov za prevoz. Delodajalci prekarnim delavcem za razliko od redno zaposlenih prav tako ne plačujejo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za zavarovanje za primer brezposelnosti in prispevkov iz naslovov starševskega varstva. Vse to vodi v šibko socialno varnost prekarno zaposlenih¹⁷.

Kalleberg² te razlike in spremembe, ki jih predstavlja prekarizacija trga dela, povezuje z:

- » upadom povezanosti z delodajalcem,
- » povečanjem trajne brezposelnosti,
- » rastjo dojete negotovosti zaposlitve,
- » povečanjem števila nestandardnih oblik dela in priložnostnih del,



- » pospešenim premikanjem tveganja iz delodajalca na delojemalca.

OBLIKE PREKARNIH ZAPOSILITEV IN REGULACIJA TRGA DELA

Prekarnost nastopa v več oblikah. Gre za delovne aktivnosti, ki se večinoma ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, ki torej ne temeljijo na pogodbi o zaposlitvi. Prekarne oblike dela pa se lahko pojavijo tudi v delovnih razmerjih, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom.¹⁷

Rodgers in Rodgers¹⁸ tako opredelita štiri značilnosti prekarnih zaposlitev:

- » kratkoročnost, omejenost trajanja zaposlitve oz. visoka verjetnost prekinitve delovnega razmerja;
- » pomanjkanje nadzora nad delovnimi pogoji;
- » izguba varnosti zaposlitve (pravna varnost zaposlenih, možnost sindikalnega zastopanja, socialna varnost ipd.);
- » nizki dohodki (pod mejo revščine) oz. nenehna nevarnost zdrsja pod mejo revščine.

Lappora je k prekarnosti pristopal na podoben multidimenzionalen način. Prekarnost je opredelil na podlagi štirih dimenzij. V tem kontekstu so ga zanimale:

- » časovni vidik prekarnosti (tveganje za izgubo zaposlitve, kontinuiteta zaposlitvenih obetov);
- » družbeni oz. socialni vidik (socialne pravice in zaščita);
- » ekonomski vidik (prihodkovna varnost);
- » stabilnost delovnih pogojev.

K multidimenzionalnemu pristopu bi lahko uvrstili tudi Standingov model sedmih oblik z delom povezane varnosti⁵:

varnost na trgu dela (zadostne priložnosti zaslužka, ki se na makro nivoju odražajo v zavezi držav za polno zaposlenost);

- » varnost zaposlitve (zaščita pred arbitrarno prekinitvijo delovnega razmerja, regulacija zaposlovanja in odpuščanja; kazen za delodajalce v primeru kršitev pravil itd.);
- » varnost službe (sposobnost in priložnost obdržati zaposlitveno »nišo«, sem sodijo tudi ukrepi za ohranjanje spretnosti, priložnosti za zvišanje statusa in prihodka ipd.);
- » varnost dela (varnost pri delu, kamor sodi preprečevanje nesreč in bolezni pri delu s pomočjo pravil o varnosti in zdravju, omejitev delovnega časa, nočnega dela, vključno s kompenzacijami za delovne nezgode);
- » varnost razvijanja spretnosti (priložnost za pridobivanje novih spretnosti skozi pripravništvo oz. vajeništvo, izobraževanje ob delu, priložnosti za uporabo kompetenc);
- » varnost prihodka (zagotovljen stabilen dohodek, zaščiten z npr. minimalno plačo, indeksacijo plač, primerna socialna varnost, progresivno obdavčenje, ki zmanjšuje neenakost in dopolnjuje nizke dohodke);

varnost zastopanja (imeti skupen glas na trgu dela, ki ga predstavljajo npr. neodvisni sindikati, pravica do stavke ipd.)³.

Pomanjkanje teh zagotovil je značilno za različne oblike zaposlitev, ki so v Sloveniji opredeljene v ZDR 1, Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah in obligacijskem zakoniku, povzete pa v informacijski zloženki za prekarne delavce¹⁷. Te oblike dela so:

- » zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- » delo za določen čas,
- » avtorska pogodba,
- » podjemna pogodba oz. pogodba o delu,
- » samozaposlitev,
- » študentsko delo,
- » pripravništvo,
- » agencijsko delo oz. delo pri delodajalcu, ki posreduje delovno silo in tako zagotavlja delavce drugemu uporabniku.

Naštete oblike zaposlitve vodijo k zmanjšanju zaščite delavcev in prenesejo nanje dodatne odgovornosti. Posamezniki tako niso več zaposleni, temveč »prosti igralci« na slabo reguliranem trgu dela⁶. Med dejavniki, ki naj bi prispevali k prekarizaciji in vse večji pogostosti takšnih zaposlitev, strokovnjaki navajajo^{5,6,9}:

- » nizko gospodarska rast,
- » nezadostne kvalifikacije,
- » prehod v poindustrijsko, storitveno družbo,
- » povečanje deleža zaposlenih žensk,
- » t. i. outsourcing – globalizacija in možnost premeščanje proizvodnje in storitev v tujino,
- » slabljenje sindikatov,
- » deregulacijo trga dela,

- » ideološke premike v smeri individualizma in osebne odgovornosti za delo in družinsko življenje,
- » večanje konkurenčnosti z zmanjševanjem stroškov delovnega procesa (nižanje mase plač).

V Sloveniji se lahko delavci, ki menijo, da njihov delodajalec krši delovnopravno zakonodajo, obrnejo na Inšpektorat Republike Slovenije za delo. V primerih, ko gre za neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti, ki so nastale ob sklenitvi npr. pogodbe o delu, lahko delavec svoje pravice zaščiti z uveljavljanjem klasičnih civilnopравnih zahtevkov. Poleg tega pa lahko delavec uveljavlja obstoj delovnega razmerja, če ugotovi, da so v njegovi zaposlitvi prisotni vsi elementi delovnega razmerja¹⁷.

OBLIKE PREKARNEGA DELA

Pri delu preko **avtorske pogodbe** razmerja med izvajalcem in stranko ne spadajo pod delovnopravno zakonodajo, pač pa ta delovna razmerja urejajo pogodbe civilnega prava, ki jih natančneje opredeljuje Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. Z avtorsko pogodbo o naročilu dela se avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, ta pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Avtorsko pogodbo se sklene, če gre za individualno intelektualno stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ne glede na način izraza. Naročnik nadzoruje posel in daje navodila, če s tem ne posega v avtorjevo svobodo znanstvenega in umetniškega ustvarjanja¹⁷.

Ena od pomembnejših razlik med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu so nižji stroški za naročnika dela, saj ta z razliko od pogodbe o zaposlitvi za stranko ne plačuje socialnih prispevkov. Sem spadajo: govornjena ali pisana dela, predstavitev iz znanstvenega ali tehničnega področja, glasbena, gledališka ali likovna dela, arhitekturni projekti, koreografska in pantomimska dela, fotografska ali avdiovizualna dela ipd.

Podjemna pogodba je pogodba civilnega prava, ki jo natančneje opredeljuje Obligacijski zakonik. Ta pogodba podjemnika zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo določene stvari, fizično ali umsko delo ipd., naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal. Največkrat se uporablja pri obrtniških delih, popravilih, varstvu otrok, čiščenju prostorov ipd. Kot avtorska pogodba tudi podjemna pogodba ne predstavlja delovnega razmerja, ampak eno izmed oblik pogodbenega razmerja, preko katere se podjemnik zaveže za končni izdelek. Razlika med avtorsko in podjemno pogodbo je predvsem v vsebini opravljenega dela. Avtorska pogodba se lahko uporablja takrat, kadar se opravi neko avtorsko delo, kot ga opredeljuje Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. Ko gre za naročilo, kjer ne gre za individualno intelektualno avtorsko storitev, pa velja podjemna pogodba¹⁷. Tudi ob teh oblikah delovnega razmerja je pomembna opomba, da delo na podlagi pogodb civilnega prava samo po sebi ne pomeni, da je to delo prekarno. Delo preko takih pogodb lahko namreč opravlja tudi posameznik, ki je v delovnem razmerju in mu tovrstno delo predstavlja dodatni zaslužek. Največkrat se uporablja pri obrtniških delih, popravilih, varstvu otrok, čiščenju prostorov ipd. Podjemna pogodba

ne predstavlja delovnega razmerja, ampak eno izmed oblik pogodbenega razmerja, ko se podjemnik zaveže za končni izdelek. Posameznik, ki opravlja delo na podlagi podjemne pogodbe, prevzame poslovni riziko.

Delo na podlagi pogodb civilnega prava samo po sebi ne pomeni, da je to delo prekarno. Delo preko takih pogodb lahko opravlja posameznik, ki je v delovnem razmerju in mu le-to predstavlja dodatni zaslužek. Tako delo lahko opravlja posameznik, ki bi lahko uveljavljal obstoj delovnega razmerja na sodišču, saj dela v prikitem delovnem razmerju. Lahko pa preko pogodb civilnega prava dela nekdo, katerega delo nima elementov delovnega razmerja, niti ni drugje zaposlen, želel pa bi si redne zaposlitve.

Samozaposleni niso delavci v smislu delovnopravne zakonodaje, saj na trgu dela delujejo samostojno, kot poslovni subjekti in z naročniki poslovno sodelujejo kot enakovredni partnerji, zanje opravljajo pridobitno dejavnost v svojem imenu in za svoj račun. Zanje veljajo pravila (pogodbenega) civilnega ter gospodarskega prava. Samozaposleni se za samostojno delovanje na trgu dela odločajo bodisi iz lastne podjetniške iniciative bodisi iz nuje, ker so nezaposleni¹⁷, saj je status samozaposlenega v vse več primerih s strani delodajalca postavljen kot izhodiščni pogoj za pridobitev dela. Samozaposleni delavci (pri nas so to najpogosteje samostojni podjetniki, pa tudi samostojni novinarji in samostojni kulturni delavci) imajo namreč malo oz. redke koristi delovnopravnega varstva, zato se delodajalci zaradi nižjih stroškov dela pogosto poslužujejo možnosti najemanja samozaposlenih delavcev. Tovrstni »neodvisni« zunanji pogodbeniki ali podizvajalci so široko zlorabljeni delovna sila, ki delodajalcem omogoča izogibanje obveznostim delovnopravne zakonodaje ter iz nje izhajajočih delavskih pravic (prav tam). Seveda pa je potrebno ob tem dodati, da vseh samozaposlenih njihovi pogodbeniki ne izkoriščajo za prikrita delovna razmerja, kot tudi niso vsi samozaposleni že tudi prekarni delavci. Visok delež samozaposlenih je lahko namreč tudi značilnost družb z razvitimi določenimi panogami, kot sta denimo kmetijstvo in turizem. V Sloveniji je delež samozaposlenih relativno visok; leta 2014 je bilo samozaposlenih 13,3 odstotka delovno aktivnih oseb, kar je blizu povprečja EU (15 odstotkov). Z vidika delavcev je samozaposlovanje izhod iz stanja brezposelnosti, delodajalci pa na ta način zmanjšujejo stroške dela. Samozaposleni niso delavci v smislu delovnopravne zakonodaje. Gre za osebe, ki samostojno delujejo na trgu dela in storitve opravljajo v svojem imenu in za svoj račun. Za samozaposlene veljajo pravila (pogodbenega) civilnega ter gospodarskega prava. Delovno pravo pride v poštev v primerih, ko samozaposleni sklepajo pogodbe o zaposlitvi z drugimi osebami, ki uživajo status in varstvo delavca po Zakonu o delovnih razmerjih. Slovenija je imela lansko leto med vsemi evropskimi državami najhitrejšo, 16 % rast števila samozaposlenih. Najpogosteje so samozaposlene osebe samostojni podjetniki, v to kategorijo pa spadajo tudi nekateri samostojni poklici, npr.: samostojni novinar, samostojni kulturni delavec idr. (Samostojni) podjetnik je po Zakonu o gospodarskih družbah fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Samostojni podjetnik kot poslovni subjekt nastopa na trgu samostojno in z naročniki, kot enakovredni partner poslovno sodeluje v svojem imenu



in za svoj račun. Samozaposleni se za samostojno delovanje na trgu dela odločajo bodisi iz lastne podjetniške iniciative bodisi iz nuje, ker so nezaposleni. Prekarni delavci imajo včasih (lahko) status samozaposlene osebe. Vendar niso vsi samozaposleni že prekarni delavci. Pogosta praksa pa je, da delodajalec ali naročnik posla pogojuje opravljanje dela posamezniku s pridobitvijo statusa samostojnega podjetnika oziroma s sklenitvijo naročniškega razmerja. Delavec in delodajalec nimata popolne pogodbene svobode. Ne moreta prosto odločati, ali bo delavec delo opravljal v delovnem razmerju ali pa posloval z njim kot podjetnik, če tak odnos kaže vse elemente delovnega razmerja. O prekarnosti samozaposlenih govorimo takrat, kadar si posameznik s samozaposlitvijo zagotavlja sredstva za preživetje ali v primeru, ko je samozaposlitev zgolj navidezna, dejansko pa obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. V takšnem prikritem delovnem razmerju se naročnik izogiba plačevanju davkov in prispevkov iz naslova pogodbe o zaposlitvi.

Študentsko delo je oblika občasnega ali začasnega dela, ki ga študent ali dijak, opravi za plačilo pri delodajalcu preko pooblaščenice organizacije. Pooblaščenica organizacija je lahko študentski servis, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Agencija za delo. Za opravljanje dela se ne sklene pogodbe o zaposlitvi, temveč se delo opravlja na podlagi študentske napotnice. V primeru, da se študentsko delo opravlja za dlje časa in ima elemente delovnega razmerja, izgubi lastnost začasnega ali občasnega dela in se v tem primeru lahko posameznik odloči za pravno varstvo (uveljavitev obstoja delovnega razmerja po pogodbi za nedoločen čas na delovnem sodišču). Študentsko delo lahko opravlja le določen segment slovenske populacije – dijaki in študenti. Gre za občasno ali začasno delo, ki se opravlja na podlagi študentske napotnice, izdane od za to pooblaščenih organizacij (večinoma gre za študentske servise). Namen študentskega dela je seznanjanje mladih s trgom dela pred dejanskim oz. dokončnim vstopom nanj, pridobivanje delovnih izkušenj, s katerimi bi si olajšali ta vstop, študentsko delo pa predstavlja mladim tudi možnost dodatnega zaslužka v času študija ter postopno ekonomsko in tudi socialno osamosvajanje. Tovrstno delo je nadvse ugodno tudi za delodajalce, saj jim omogoča uporabo zelo prožne in

poceni delovne sile, s katero se lahko prilagajajo trenutnim potrebam na trgu, hkrati pa na ta način izberejo potencialne in primerno izobražene kadre za kasnejšo zaposlitev²¹. Študentsko delo je zaradi nižjih stroškov financiranja študija in prihodkov od koncesij študentskih servisov kratkoročno ugodno tako za državo kot za delodajalce, ki jim predstavlja nižje stroške dela, ne nazadnje pa tudi za študente, ki si na ta način lažje financirajo študij, se finančno osamosvajajo ter izboljšajo svoj življenjski standard. Opozarjajo tudi na številne anomalije, ki so se pojavile v praksi v zvezi s študentskim delom. Največkrat gre za prikrite oblike delovnega razmerja, saj se je pogosto občasno in začasno delo podaljševalo čez dovoljene meje, s čimer ima tovrstno delo prej poteze dela za določen čas, pogoste pa so tudi nepravilnosti pri uporabi študentskih napotnic.

Pripravnništvo je razmerje, v katerem oseba, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno svoji strokovni izobrazbi, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik. Možnost določitve pripravništva mora biti predpisana z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pri volonterskem pripravništvu pa mora biti v posebnem (področnem) zakonu določeno, da se pripravništvo lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi. Poleg tega, da mora biti v zakonu določena obveznost opravljanja pripravništva, mora biti določena tudi možnost sklenitve volonterskega pripravništva. Taki zakoni so recimo Zakon o pravniškem državnem izpitu, Zakon o javnih uslužbencih in Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. V primeru volonterskega pripravništva se delo opravlja popolnoma brezplačno, pripravnik dobi povrnjene stroške le za malico in potne stroške. Za volontersko pripravništvo (za razliko od plačanega pripravništva, po katerem se sklene pogodba o zaposlitvi) mora biti sklenjena pogodba o volonterskem pripravništvu v pisni obliki, v kateri se določijo pripravnikove pravice (o odmorih, počitkih, trajanju pripravništva, povračilu stroškov ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ...).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas pomeni, da delavec opravlja delo v delovnem razmerju, v katerem uživa vse pravice po Zakonu, vendar pa je do neke mere vseeno v negotovem položaju, saj bo delo opravljal do poteka roka, za katerega je bila pogodba sklenjena. Zakon določa, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas in le izjemoma za določen čas, vendar v praksi ni tako. Med novimi zaposlitvami v Sloveniji, sklenjenimi v zadnjih nekaj letih, je po podatkih Zavoda za zaposlovanje že več kot 80 % pogodb o zaposlitvi sklenjenih za določen čas. Med mladimi od 15 do 24 let jih kar 66 % delo opravlja za določen čas, kar nas uvršča na prvo mesto v EU. Po uveljavitvi novega ZDR-1 v aprilu 2013 se je med novimi zaposlitvami v Sloveniji zaznal trend povečanja števila sklenjenih pogodb za nedoločen čas. Delavec in delodajalec sicer nimata pogodbene svobode, ne moreta prosto odločati, ali bo delavec delo opravljal v delovnem razmerju za nedoločen ali za določen čas, saj so razlogi, ki opravičujejo sklenitev pogodbe za določen čas, objektivni in jih določa zakon. Pogodba za določen čas, ki ne vsebuje zakonsko predvidenega razloga za sklenitev tovrstne pogodbe, je nezakonita.

Razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je tako bistvena sestavina pogodbe, ravno tako kot način izrabe letnega dopusta. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo za več kot 2 leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo, ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Agencijsko delo je posebna oblika dela, ki nastane sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Pogodba o zaposlitvi je torej sklenjena med delavcem in »agencijo za posredovanje dela«. Delodajalec, s katerim delavec sklene pogodbo, je torej »agencija«, uporabnik pa je podjetje, v katerem delavec opravlja delo. Tako je klasična delovna razmerja pri agencijskem delu zamenjal zaposlitveni trikotnik, ki ga sestavljajo delavec, uporabnik in agencija. Delavec tako sklene pogodbo o zaposlitvi z agencijo, ki je njegov delodajalec, uporabnik pa je podjetje, v katerem delavec opravlja delo. Vendar si interesi subjektov tega trikotnika med seboj nasprotujejo. Interes uporabnika je namreč dobiti delovno silo, do katere nima obveznosti, kot jih imajo delodajalci do svojih zaposlenih, med katere denimo sodijo socialni prispevki, nadomestila za čas bolniške, varstvo zaposlitve, odpovedni roki, odpravnine, ipd. Interes agencije je trženje storitve posredovanja dela na trgu z maksimiranjem svojih prihodkov, ki izhajajo iz razlike med ceno storitve, za katero se pogodi z uporabnikom, in plačo, ki gre delavcu. Interes delavca pa je imeti delo s čim večjim dohodkom in dostopom do pravic, ki izhajajo iz zaposlitve. Njegov interes je tudi čim varnejša zaposlitev²². Pri »agencijskem delu« je za delavca pomemben tudi pisni dogovor, ki ga sklene delodajalec (»agencija«) in uporabnik; v pisnem dogovoru podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. V skladu s tem mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela ter o pravicah in obveznostih pri uporabniku. Delavčeve pravice tako niso odvisne samo od pogodbe o zaposlitvi, ampak mora biti delavec pozoren tudi na določbe, opredeljene v pogojih dela, ter pravice in obveznosti pri uporabniku, o katerih mora agencija delavca obvestiti ob napotitvi. Ne glede na pisni dogovor je uporabnik, torej podjetje, pri katerem delavec opravlja delo, odgovoren za spoštovanje določb o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih, oziroma mora zagotavljati pravice, ki so vezane na kraj opravljanja dela. Pomembna novost lani spremenjenega Zakona o delovnih razmerjih je omejitev števila napotenih delavcev pri uporabniku, ki ne sme presegati 25 % zaposlenih delavcev pri uporabniku. V to omejitev pa niso všteti delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas.

Na podlagi štirih elementov delovnega razmerja je Rajglava²³ analizirala različne pravne oblike prekarosti glede na slovensko zakonodajo. Vse je poskušala izvesti na isti imenovalc z vidika pravic, ki jih delovno razmerje zagotavlja glede na časovno (ne)gotovost razmerja (varnosti oz. trajanje razmerja), obseg delavskih pravic (pravice

delavcev v razmerju do delodajalcev), obseg socialnih pravic (pravice upravičencev ob realizaciji socialnih tveganj do javnih zavodov kot nosilcev socialnih zavarovanj) ter finančni vidik (socialni prispevki in davki). V analizi se je jasno pokazalo, da nosijo večje breme negotovosti in izključenosti od socialnih pravic in možnosti osebe, ki opravljajo delo na podlagi atipičnih delovno- ali civilnopravnih pogodb.

Pravne oblike dela oz. zaposlitev glede na varnost in pravice⁽²³⁾

		Varnost razmerja	Delavske pravice	Socialne pravice
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas		RELATIVNA	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za določen čas		NE	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za skrajšan delovni čas	Nedoločen čas	RELATIVNA	Načeloma da, vendar v %	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
	Določen čas	NE	Načeloma da, vendar v %	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Samozaposleni (s.p.)		NE	NE	Pokojninsko: da Zdravstveno zavarovanje: relativno
Osebnopopolnilno delo		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Avtorska pogodba		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Podjemna pogodba		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Študentsko delo		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti

Ob analizi pravnih oblik prekarosti pa hkrati tudi ona ugotavlja, da pravna oblika dela ni edini dejavnik, ki bi definiral prekarne položaj osebe, saj na eksistenčno varnost in vsestransko socialno vključenost posameznikov in posameznic vplivajo tudi obseg sistema socialne varnosti, višina plačila, vrsta dela, obseg avtonomije pri delu, karijerne perspektive, stanovanjska politika ipd. Ob tem še dodaja, da bodo zgolj manjši premiki v smeri izenačitve socialnih in delavskih pravic, ki izhajajo iz različnih oblik delovnih razmerij, težko vzpostavili bistvene spremembe v smeri zmanjšanja prekarizacije na slovenskem trgu dela²³. S tem pa se je ponovno potrdilo, da je multidimenzionalen pristop k preučevanju prekarosti primernejši tako za analizo vzrokov kot posledic prekarnega dela.

Nekateri raziskovalci govorijo o prekarizaciji življenja ter potencialno nevarnemu nastajajočemu razredu prekariata, katerega delavci bi lahko odkrito simpatizirali s skrajnimi družbenimi gibanji, drugi pa iz širše družbene perspektive opozarjajo na krhanje družbene kohezivnosti, saj prekarnost izzove tudi številne z delom neposredno nepovezane

učinke, ki vplivajo tako na posameznike, njihove družine kot na celotno družbo. Izpostavljajo:

- » večjo ekonomsko neenakost,
- » negotovost in družbeno nestabilnost,
- » višjo stopnjo revščine,
- » krhanje ekonomske stabilnosti vse manjšega srednjega sloja,
- » negotovost ali celo nezmožnost ustvarjanja prihrankov gospodinjstev ter nestabilnost ter relativno nižanje plač in kupne moči³.

Omenjeno vpliva na spodkopavanje temeljev družbe srednjega sloja, saj prekarni delavci pogosto niso več sposobni stopiti v vlogo potrošnikov dobrin in storitev, ki jih proizvajajo, povečuje pa se tudi zadolženost gospodinjstev. Prekarnost vpliva na celotno strukturo skupnosti, saj lahko učinkuje na splošno apatičnost in pomanjkanje družbenega udejstvovanja, ki se kaže v upadu članstva v prostovoljnih združenjih in aktivnostih v bivanjskih skupnosti, negativno pa vpliva tudi na socialni kapital ter splošno zaupanje, kjer kot posebej zaskrbljujoče izpostavlja nesprejemanje migrantov in priseljencev, ki so pogosto pripravljene delati za še slabše delovne pogoje. Prekarnost globoko posega tudi v stabilnost in zdravo jedro posameznikove identitete, neregulirani trgi ljudi fizično, psihično in moralno odtujujejo. Da pušča prekarnost globoke sledi tako na širši družbi kot v življenju posameznikov, navajajo tudi raziskave Mednarodne organizacije dela, ki opozarjajo, da se negativni vplivi zaradi ekonomske krize in turbulentnih finančnih trgov v preteklih letih le še poglobljajo. Prekarne oblike dela postajajo vse bolj običajna praksa najemanja delovne sile, saj je v negotove in nestabilne delovne okoliščine vpetih vse več delavcev. To močno vpliva tako na njihovo načrtovanje prihodnosti kot snovanje družine.

Več raziskav kaže, da prekarnost pušča sledi tudi na zdravju prekarne delavcev. Glede na to, da so prekarne oblike dela za nekatere družbene skupine bolj značilne kot za druge, je v večini držav opaziti, da negativni učinki prekarnosti okrepijo delitve med spoloma in poslabšajo že tako negotov položaj migrantskih delavcev. Splošno stanje strahu pred še večjo negotovostjo in nestabilnostjo delavce odvrča od organiziranja in članstva v sindikatih, zaradi česar so še bolj ranljivi v svojih prekarne delovnih dogovorih. Prekarne oblike zaposlitve delavcem običajno ne omogočajo zadostne stabilnosti, da bi sklepali dolgoročne odločitve in načrte glede svojega življenja. Zaradi splošne finančne in zaposlitvene negotovosti, kreditne nesposobnosti in pogosto nizkih prihodkov se težje osamosvojijo ter načrtujejo družino in nakup nepremičnine²⁴.

Številne raziskave pričajo o tem, da mnogi mladi delavci ostanejo ujeti v prekarne zaposlitve tudi v obdobjih, ko bi običajno že osnovali družino in si ustvarili lasten dom. Glede na izsledke študij po urejenem življenju najbolj hrepenijo agencijski delavci ter delavci, zaposleni za določen čas, podatki pa kažejo, da celo delavci, ki so nekoč prostovoljno izbrali prožne oblike zaposlitve, na daljši rok to obžalujejo. Raziskave kažejo, da četudi so za številne delavcečasne, prožnejše oblike zaposlitve most do stabilnejših in

kakovostnejših zaposlitev, ostanejo mnogi tudi čez več let še vedno ujeti v prožne oblike delovnih razmerij brez upanja po boljših delovnih mestih, ki jih večina delavcev še vedno enači z zaposlitvami za nedoločen čas in dostojnim prihodkom, s katerim lahko preživljajo sebe in svoje družine. Prav tako se je izkazalo, da imajo določene osebne lastnosti, poklici in gospodarske panoge negativen vpliv na individualni prehod iz začasnih v stabilne oblike zaposlitve. Preučevalcem se namreč odstirajo pereči demografski kazalci, in sicer so v prožne oblike delovnih razmerij več let vpeti predvsem starejši delavci, ženske ter nižje kvalificirani, nižje izobraženi delavci, delavci, ujeti v začasna delovna mesta pa imajo tudi nizek nadzor nad lastnim delom³.

Prekarne oblike dela pogosto spremljajo tudi slabši delovni pogoji, ki negativno vplivajo na zdravje delavcev.

Agencijski delavci ter delavci, zaposleni za določen čas, so pogosteje izpostavljeni:

- » nevarnim delovnim okoljem,
- » stresnim psihosocialnim delovnim pogojem,
- » povečanim obremenitvam in
- » pogostim selitvam med različnimi delovnimi mesti

Raziskave na tem področju so tudi ugotovile, da

- » prekarne delavci manj pogosto prejmejo ustrezno usposabljanje za naloge, ki jih morajo opravljati ter
- » da sta njihova varnost in zdravje pri delu manj nadzorovana.

Negotov značaj prekarne oblike dela pogosto spremlja slabo čustveno in duševno zdravje.

V okoliščinah negotovih zaposlitev in manjše socialne varnosti se delavci soočajo z eksistenčnim pritiskom sprejeti tudi dela, ki ogrožajo vplivajo na njihovo zdravje in varnost. Sklepanje pogodb s podizvajalci je pogost način, ko delodajalci najbolj nevarna, tvegana dela prepuščajo agencijskim delavcem ali pogodbenikom. Ne nazadnje pa so zdravstvenim tveganjem podvrženi tudi samozaposleni, ki v mnogih državah ob poškodbi ali bolezni nimajo zdravstvenega varstva oz. nadomestila.



Glede na raziskave je zaslediti tudi, da so prekarni delavci v državah EU v primerjavi z delavci v standardnih oblikah zaposlitve v večji meri izpostavljeni hrupu na delovnem mestu in manj ugodnim delovnim okoliščinam, imajo slabšo varnost pri delu in manjšo svobodo pri izbiri odmorov in dopusta ter manjšo avtonomijo in nadzor nad lastnimi delovnimi urniki.

Raziskava, v katero so bili vpeti kanadski delavci v prekarne in delavci v standardnih oblikah zaposlitve, priča o slabšem splošnem zdravju in višji stopnji stresa prekarne delavce v primerjavi z ostalimi delavci. Soočajo se z visoko stopnjo negotovosti glede zaposlitvenih možnosti v prihodnosti, pogojev dela in prihodkov. Dodaten napor in stres jim predstavlja nenehno iskanje dela in vzpostavljanje ravnotežja med zahtevami in obveznostmi do različnih delodajalcev, hkrati pa se morajo nenehno prilagajati novim delovnim lokacijam, sodelavcem in nadrejenim. Pogosto tudi sami nosijo odgovornost in stroške za lastno usposabljanje ter z delom povezano opremo. Na njihovo splošno počutje vplivajo tudi primerjave z delavci v standardnih oblikah zaposlitve, saj imajo v povprečju nižje plače, manj z delom povezanih ugodnosti in bivajo v gospodinjstvih z nižjimi dohodki³.

Prekarni delavci so tudi v bistveno večji meri podvrženi različnim zakonodajnim kršitvam. Raziskava, kjer so prav tako v Kanadi preučevali položaj nižje plačanih prekarne delavce, priča o tem, da je kar 22 odstotkov prekarne zaposlenih prejelo plačo pod mejo minimalnega zagotovljenega dohodka, 33 odstotkom delavcem pa so delodajalci plačilo dolgovali vsaj en mesec. 60 odstotkov prekarne zaposlenih je poročalo o pogostih prekomernih obremenitvah in nadurah, med katerimi je bilo kar 71 odstotkov takih, ki za nadure niso prejeli nobenega nadomestila. Zgolj 10 odstotkov delavcev je imelo možnost do bolniške odsotnosti, 29 odstotkov je delodajalec tudi zdravstveno zavaroval, zgolj 13 odstotkov delavcev pa je imelo s strani delodajalca plačano pokojninsko zavarovanje³.

Kot posebej pereče področje tveganja prekarne delavce izpostavljajo naraščanje revščine med prekarne delavci. S spodbujanjem prožnih oblik zaposlitve in večje prožnosti v delovnih razmerjih se vzpostavlja delež zaposlenih, ki kljub zaposlitvi ne presegajo praga revščine, imajo nizko socialno varnost in živijo v nenehnem stanju nedorečenosti¹⁶. Glede na izsledke raziskav so nizki dohodki delavcev, vpetih v atipične oblike del in zaposlitve, ena od glavnih spremljevalnih lastnosti prekarne. Čeprav so raziskave na področju zaposlenih revnih v Evropi neenotne in se opredelitve precej razlikujejo, so vsem skupni zaključki, da predstavljajo zaposlitve z nizkimi in nestabilnimi dohodki vse večji delež zaposlitve v EU. Podatki raziskav pričajo o tem, da živi približno 8 odstotkov zaposlenih v EU pod pragom revščine. V Nemčiji in Italiji so ti odstotki še višji, ta trend pa je močno povezan tudi z naraščajočo neenakostjo plač. Posebej zaskrbljujoče je, da je večina, kar 77 odstotkov zaposlenih revnih v EU žensk (v Veliki Britaniji je ta odstotek celo več kot 81 odstotkov). Nekatere prekarne oblike dela so iz teh statistik izvzete, zato je tveganje za revščino med vsemi prekarne delavci najverjetneje še veliko večje.

Ena od pomembnih značilnosti prekarne je tudi odsotnost izbire glede lastnih delovnih pogojev in kariernih možnosti, zato je postala možnost z delom povezane izbire

okoliščin tudi eden od ključnih indikatorjev ugotavljanja prekarne¹⁰. Prekarni delavci imajo v primerjavi z ostalimi delavci praviloma veliko manjši dostop tudi do izobraževanja in usposabljanja, običajno pa so jim nedostopne tudi ključne pravice do zastopanja in kolektivnega pogajanja glede delavskih pravic in pogojev ter pravne oblike pomoči, kar je povezano s splošno neorganiziranostjo prekarne delavcev v sindikate. Sheenova študija¹⁰ je zanimivo ugotovila tudi, da so socialno in ekonomsko deprivilegirane delavke kot glavni dejavnik, ki jih je zapeljal v prekarne in poslabšal njihovo ekonomsko situacijo, izpostavile pomanjkanje varnosti in slabo kakovost zaposlitve. Ugotavlja, da so zaposlitve z nizkimi prihodki za delavke bolj zadovoljujoče, ko jim zagotavljajo dolgoročno varnost in vsaj nekaj vpliva in obetov na možno izboljšanje razmer v prihodnosti. Ob tem tudi izpostavlja, da prožnost trga dela določene skupine ujame v dolgoročnejšo past prekarne zaposlitve, od koder so le redke in omejene možnosti izhoda. Rezultat je družbeni sistem, v katerem so nekatere družbene skupine v primerjavi z drugimi bolj izpostavljene negotovosti in tveganjem, ob tem pa jih pogosto spremljajo tudi nizka plača in slabi delovni pogoji, kar vsekakor spodkopava družbeno solidarnost.

Kljub različnemu obsegu ranljivosti posameznih skupin ni danes pravzaprav nihče varen pred tveganjem prekarne. Prekariat ni homogena skupina ljudi, sestavljajo ga ljudje z zelo različnimi ozadji, z različnimi stopnjami negotovosti ter odnosi do svoje prekarne eksistence. Vendar prekariat ne združuje zgolj žrtev: nekateri se za prekarne zaposlitve odločajo prostovoljno, ker si ne želijo razpoložljivih alternativ, drugi zato, ker prekarne ustreza njihovim trenutnim potrebam in okoliščinam. Nekatere v prekarne pahne nezgoda ali nesreča, drugi upajo, da bodo te prožne oblike zaposlitve, čeprav ne ponujajo neposredne poti, odskočna deska za boljše delo v prihodnosti, tretji se za te oblike zaposlitve odločijo zavestno, iz želje po čim večji svobodi in prožnosti. Med mladimi so to študenti ali popotniki, ki si želijo pridobiti nekaj (dodatnega) zaslužka ali izkušenj, med starejšimi so to upokojenci, ki si želijo ob pokojninah delati iz veselja do dela ali pa si na ta način prislužiti še nekaj dodatnega prihodka. Med ženskami, ki se prostovoljno odločijo za manj varne oblike dela in zaposlitve, so običajno tiste, ki živijo s partnerjem z dobrimi in stabilnimi prihodki, ki zadostujejo za dostojno življenje celotne družine, in svoje delo dojemajo kot dodatno oz. dopolnilno dejavnost, podobno so tudi med moškimi prostovoljni prekarci običajno tisti, ki imajo partnerice z dobro zaposlitvijo in tako njihov zaslužek ni ključen za blagostanje celotne družine³.

V ZDA z obljubami prekarne zaposlitve, s katerimi bi lažje usklajevale družinske in gospodinske obveznosti, trg dela privablja predvsem ženske, vendar se pozitivni vidiki prekarne delovnega časa izvajajo selektivno in ne veljajo za vse skupine delavcev, kar kaže na prikrito diskriminacijo. Afroameričani in druge manjšine so glede razporejanja svojega delovnega časa v enako slabem položaju kot ženske brez predšolskih otrok. Vodstven kader ter strokovnjaki na individualnih pogodbah imajo na drugi strani bistveno večji vpliv na prekarne razpolaganje svojega delovnega časa. Te raziskave tako v prvi vrsti kažejo na to, da so delavci na slabše plačanih in manj kakovostnih delovnih mestih praviloma deležni tudi nezaželenih delovnih pogojev, togih



delovnih urnikov ter zaposlitev za skrajšani čas, medtem ko imajo delavci na vodstvenih in drugih strokovnih položajih poleg ostalih privilegijev običajno velik vpliv na obliko in organizacijo svojega dela ter možnost razporejanja lastnega delovnega časa³.

Kljub temu, da se med delavci z atipičnimi zaposlitvami najde tudi veliko takih, ki jim tovrsten način in oblika dela ustrežata, raziskovalci ugotavljajo, da velika večina delavcev svojih prekarne zaposlitev ne sprejema prostovoljno. Med mladimi so to tisti, ki ne morejo pridobiti rednih, stabilnih zaposlitev. Med starejšimi so to osebe brez pokojnin ali pa jim te ne zadoščajo za dostojno življenje, med ženskami in moškimi gre za posameznike, ki potrebujejo zaslužek za lastno preživetje in preživetje svojih družin, a ne morejo pridobiti stabilnejših in bolje plačanih del. V izrazito slabšem položaju pa so na trgu dela povečini tudi migrantski delavci.

V vseh raziskavah, ki preučujejo prekarne, je mogoče zaslediti, da nekatere družbene skupine v svoji ranljivosti in posledično neenakopravnem položaju na trgu dela bistveno bolj izstopajo kot druge. Prekarne je stara toliko, kot sam kapitalizem. Tovrstna negotovost je vedno zaznamovala v gospodarstvu marginalizirane skupine, med katerimi so ženske, etnične in rasne manjšine nosili bistveno večje breme kot ostali. Vse družbene skupine niso enako ranljive za vpetost v negotove oblike dela in zaposlitev. Tveganje prekarne je tako odvisno od osebnih lastnosti, izobrazbe, starosti, družinskih okoliščin, poklica, pa tudi od stopnje blagostanja in zaščite delavskih pravic v neki državi. V prihodnji številki bomo orisali, kako so tri skupine posebej ranljive za negativne vidike prekarne: migranti, ženske in mladi.

LITERATURA

1. Casas-Cortes M. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace. *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 26, 2014 (2): 206–226. Dostopno prek spleta
2. Kalleberg A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 2009, 74(1), 1–22.
3. Petrič M. Vpliv prekarne zaposlitve na zdravje zaposlenih v Evropi: sistematičen pregled literatura, NIJZ, 2017 (še neobjavljeno)
4. Brinkmann U., Dörre K., Röbenack S., Kraemer K., Speidel F. *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und Subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: 2006 Friedrich-Ebert-Stiftung,
5. Standing G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
6. Lewchuk W., de Wolff A., King A., Polanyi M. From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just labour* 2002, 3, 23–35.
7. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja - 1. del*. Pridobljeno dne 23. 06. 2018 s spletne strani
8. *Gibanje za dostojno delo in socialno družbo*. *Prekarno delo in oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi*. Pridobljeno dne 23. 06. 2018 s spletne strani
9. McKay S., Clark N., Paraskevopoulou A. *Precarious Work in Europe. Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors*. London: Working Lives Research Institute, 2011 London Metropolitan University.
10. McKay S., Jefferys S., Paraksevopoulou A, ur. *Precarious work and social rights*. London: Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, 2012 London Metropolitan University. Dostopno prek spleta
11. Kambič M. *Prekarno delo, prekarne življenja: primer prekarne delavke*. UL Fakulteta za družbe vne, Magistrsko delo, Ljubljana 2016
12. Kresal B. *Fleksibilne ali prekarne oblike zaposlitve*. *Delavci in delodajalci* 2-3/2011, 169–182.
13. Svetina I. *Svetovni dan dostojnega dela – dan za razmislek o pomenu dostojnega dela in spoštovanju pravic*. Ljubljana: SURS, 2016.
14. Jaklič M, Boštele M. *Evropski precariat: Velike napake v imenu liberalizacije trgov*. Delo 2015
15. Schnattinger P. *Rezultati ankete Wage dynamics network za leto 2014 v Sloveniji* Ljubljana: Banka Slovenije; 2015.
16. Smolej S. *Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja. Delo za določen čas v storitvenem sektorju in pojav revščine med zaposlenimi*. *Socialno Delo*, 2009, 48 (4): 199–206.
17. Markežič M., Pakiž A., Grimšič R., Hodošček K. *Obrazi prekarne dela: Prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi (informacijska zloženka za prekarne delavce)*. Ljubljana, 2014: *Gibanje za dostojno delo in socialno družbo*
18. Rodgers G., Rodgers J. ur. *Precarious Employment in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Bruselj: International Institute for Labour Studies 1989.
19. Pokrajac T (mentor): *Socialno ekonomske determinante – prekarne delo*, seminar UL KJZ 2016
20. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: 2014 Bloomsbury.
21. Kanjuo M.A, Ignjatovič M. *Od prožnosti do prekarne dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. Teorija in praksa*, 2015; 52 (3): 350–381.
22. Mozetič P, Pavličič A., Pistonik S. *Migracije in prekarne: Agencijsko delo migrantov v Sloveniji*. Ljubljana: Horizont dogodka: Inštitut za nepodredljive vednost, 2012.
23. Rajgelj, B. *Mnogoteri (pravni) obrazi slovenske prekarne*. 2015 Dostopno prek spleta.
24. International Labour Organization. *Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: 2011 International Labour Office. ■



Nova delovna zahteva: čustveno delo

Avtorica:

Sanja Sever, mag. psih., ZVD Zavod za varstvo pri delu

UVOD

Se vam je že zgodilo, da ste odšli po nakupih v supermarket in ste zgolj nemočno stali pred prodajalci za pultom, ti pa so klepetali in se ne zmenili za vas? Ali pa ste kdaj naleteli na vidno naveličanega uradnega uslužbenca na okencu, ki vam je namenil generičen pozdrav, očesni pogled, usmerjen v računalniški zaslon, in notranji občutek, da ste mu odveč? Predpostavljamo, da tovrstne izkušnje niso pripomogle k oblikovanju prav dobrega prvega vtisa, sploh pa ne želje, da bi se ponovno vrnili.

V postmoderni družbi, kjer ponudba presega povpraševanje, kjer so konkurenčni pritiski čedalje večji in kjer se je na trgu potrebno nenehno prilagajati in razvijati, se tako manjša kot tudi večja podjetja nadvse trudijo, da bi obdržala predvsem redne, stalne stranke. Tako moto »stranka je kralj« dobiva nove oblike in izpeljanke, kjer besedo stranka zlahka zamenjamo za besedo naročnik, poslovni partner, pacient samoplačnik. Vsi napor delodajalcev so pri tem usmerjeni, da zaposleni ozaveštujejo in upoštevajo naročnikove potrebe, želje, pričakovanja, odjemalno vedenje in zadovoljstvo.^{1,2} Posledično so čustva postala eden od osrednjih konceptov v sodobnih delovnih organizacijah predvsem zaradi spreminjajoče se narave dela in njegovih delovnih zahtev. Vse manj je dela s stroji in več dela z ljudmi, zato morajo zaposleni poleg fizičnega in psihičnega dela opravljati tudi delo s svojimi čustvi ter s čustvi drugih ljudi, s katerimi so v vsakodnevem delovnem odnosu.³ Tako se v praksi največkrat pričakuje uporaba učinkovitih in zaželenih vedenj: prijazen pozdrav, nagovor, očesni stik, nasmeh, prijeten ton glasu, umirjenost, prijaznost, spoštljivost ter pripravljenost prisluhniti in pomagati. Gre za pomembne delovne zahteve, katerim so raziskovalci v 80-ih letih prejšnjega stoletja nadeli privlačno ime: »emocionalno ali čustveno delo«.

DELO Z LASTNIMI IN TUJIMI ČUSTVI

Čustveno delo je prvič pisno omenila sociologinja A. Hochschild v svoji knjižni uspešnici iz leta 1983 z naslovom *Upravljanje srce: komercializacija človeških čustev*. Dve leti kasneje je sledila javna objava empirične raziskave čustvenega dela na vzorcu stevardes in izterjevalcev dolgov, kjer je ugotavljala, kako ta dva poklicna profila upravljata z lastnimi čustvi v namen ustreznega čustvenega odziva dotičnih strank. S tem prispevkom je pojasnila bistveno razliko med kabinskimi osebjem in izterjevalcem dolgov: prvi pri potnikih vzbujajo občutke zadovoljstva, sreče in ugodja, medtem ko drugi navzven kažejo negativna čustva in pri strankah vzbujajo občutke strahu, nelagodja in tesnobe. Od prodajalk se pričakuje, da bodo vesele in prijazne, pogrebnički naj bi bili mrki in bolj zadržani, medicinske sestre pa naj bi večino časa kazale empatijo in podporo bolnikom.⁴ Tudi pri poklicu policista zasledimo kombinacijo tako pozitivnih kot tudi negativnih čustvenih izrazov, kar pomeni, da se morajo na eni strani v primeru stiske sočloveka odzvati s skrbjo in empatijo, na drugi strani pa spoprijeti z nasiljem, grožnjami in nepridipravi na splošno.⁵

Pri čustvenem delu sicer govorimo o poklicno zaželenih čustvih, vendar so ta, kot smo videli v nanizanih primerih, lahko tako pozitivno kot tudi negativno obarvana.^{6,7} Gre torej za obliko dela, ki od nas zahteva, da sprožimo ali potlačimo čustvo z namenom vzdrževati zaželeno zunanjo podobo, ki je v skladu z organizacijskimi pravili čustvovanja.⁸ Tako pri sebi in pri drugih ljudeh povzročamo spremembo v kvaliteti in intenzivnosti čustvovanja ter hkrati upoštevamo standarde čustvovanja v določeni delovni organizaciji. Tako zaposleni vedo, kaj je primerno, kaj zaželeno in kaj potrebno v odnosu do strank.^{6,9}

O čustvenem delu ne smemo govoriti zgolj znotraj diadnega odnosa zaposleni – stranka/naročnik/pacient, saj se delo s čustvi med drugim pojavlja še na vseh ostalih nivojih človekovega poklicnega in zasebnega udejstvovanja: pri timskem in skupinskem delu, pri reševanju problemov in sprejemanju odločitev tako na delovnem mestu kot tudi znotraj družinskega in partnerskega odnosa, pri upravljanju organizacijskih sprememb in podobno.¹⁰ V vseh teh kontekstih igra pomembno vlogo predvsem čustvena inteligentnost zaposlenega, ki se kaže v sposobnosti prepoznavanja, uporabi, razumevanju in konstruktivnem upravljanju svojih čustev.¹¹

Raziskovalci pravijo, da je bila velika večina ljudi prvotno naučenih, da svojim lastnim čustvom ne smejo zaupati, saj

naj bi ta izkrivljala in popačila realnost ter bila celo odraz posameznikove šibkosti.¹² Nasprotno pa se pri čedalje več poklicih pričakuje ali pa celo zahteva delo s čustvi, saj naj bi bilo zadovoljstvo uporabnikov v pozitivni povezavi s čustvenim ozračjem, v katerem določena izmenjava ali storitev poteka. Pričakujejo se visoke ravni čustvene kompetentnosti, kar pa ni vedno najbolj enostavno in preprosto. Poleg visokega čustvenega nadzora se zaposleni velikokrat srečujejo tudi z negativnimi čustvenimi stanji jeze, žalosti in ravnodušnosti.^{13,14} Raven čustvenega dela je med spoloma različna, saj naj bi ženske na svojem delovnem mestu pogosteje delale s čustvi.¹⁵ Tudi osebnostna lastnost sprejemljivosti ni zanemarljiva, saj naj bi takšni posamezniki s prijaznim, velikodušnim, enakovrednim in prijateljskim odnosom izkazovali več pozitivnih čustev in na delovnem mestu soustvarjali pozitivno ozračje.¹⁶

»STORITEV Z NASMEŠKOM«

Ne glede na uporabljen termin ali sinonim v splošnem velja, da ima ta oblika dela posebno vlogo pri poklicih in profesijah storitvenega dela, ki temeljijo na vsakodnevem aktivnem delu z ljudmi.¹⁴ Literatura navaja predvsem naslednje poklicne profile: stevardese, medicinske sestre in tehniki, zdravniki, bančni in poštni uslužbenci, izterjevalci dolgov, učitelji, svetovalni delavci, psihoterapevti in mnogi drugi. V vseh teh omenjenih poklicih imajo lahko čustva eno ali več od naslednjih vlog:

- » čustva kot pogoj: zaposleni delavec potrebuje »prava« in zaželeno čustva (skladna s profesionalno vlogo) za ustrezno opravljanje svojega dela (npr. prijaznost, asertivnost, profesionalnost pri komercialistih, prodajalcih);
- » čustva kot medij: delavec uporablja lastna čustva, da bi vplival na čustva strank, kupcev
- » in klientov; služijo mu kot orientacijsko sredstvo in osnova v procesu odločanja;
- » čustva kot predmet dela: čustva drugih v skupni interakciji so predmet njegovega dela (sem sodijo predvsem svetovalni delavci, psihoterapevti, psihiatri).¹⁷

Čustva se kot pogoj in medij pojavljajo predvsem pri specifičnem poklicu trgovcev in prodajalcev, kar so za lastne potrebe poslovne rasti in konkurenčne prednosti izkoristila številna podjetja.¹⁸ Prodajalci, trgovci in blagajničarji so za svoja delovna mesta izurjeni, da večino časa izražajo pozitivna čustva do strank, potlačijo lastna negativna čustva, znajo obvladovati negativna čustva kupcev (v primerih nezadovoljstva, reklamacij ali pritožb) in poskrbijo, da neprijetni dogodki iz zasebnega življenja ne vplivajo na kakovost opravljanja delovnih nalog.

Ker so »storitve z nasmeškom« postale predmet številnih formalnih organizacijskih pravilnikov, kodeksov in pogodb o zaposlitvi, se največkrat pričakujejo predvsem naslednja vedenja:

- » prijazen pozdrav ob prihodu in odhodu kupca,
- » vzpostavitev očesnega kontakta,
- » nasmejan obraz,

- » pokončna drža telesa in orientacija proti stranki,
- » prijeten glas,
- » kramljanje (angl. »small talk«),
- » aktivno pridobivanje informacij (»Vam lahko še kaj ponudim?«, »Kako vam lahko še pomagam?«),
- » prijazen, ustrežljiv, empatičen, spoštljiv in profesionalen nastop.^{19,20}

Ameriški mediji so kmalu po uveljavitvi koncepta čustveno delo pričeli uporabljati sopomenko čustvena igra. Koliko teh delovnih čustev, ki jih od zaposlenih pričakujejo njihovi nadrejeni, celotna organizacijska politika in kultura je pristnih in koliko navideznih, a nepristnih? Kot odgovor na to je nastala razdelitev na tri različne strategije dela s čustvi: površinsko igranje, globinsko igranje in izražanje pristnih čustev.^{8,21} V nadaljevanju se bomo osredotočili na prvi dve.

POVRŠINSKO IGRANJE

Pri površinskem igranju se osredotočamo zgolj na zunanji izraz in nekakšno simulacijo delovno pogojenih čustev, pri čemer jih od občutenih jasno ločujemo. Omenjeno dosežemo s premišljeno in načrtovano manipulacijo neverbalne komunikacije, z obrazno mimiko, tonom glasu, držo telesa ter ostalimi telesnimi gestami.^{8,21} Tipičen primer takšnega čustvenega dela bi bil komercialist, ki po neprijetnem in neuspešnem razgovoru s svojim neposrednim nadrejenim nadaljuje s svojim delom iskanja novih naročnikov po telefonu, po potrebi pa v istem dnevu odhiti na teren. Tak posameznik je še vedno prijazen, se smehlja in hlini svojo dobro voljo. V resnici pa ne čuti zadovoljstva, ugodja ali trenutnega navdušenja nad delom, kot ga kaže navzven, marveč skrb, potrnost, zaskrbljenost in strah pred negativnimi posledicami razgovora. Gre za pojav čustvene disonance, ki se pojavi takrat, ko navzven izražena čustva niso skladna z našimi notranjimi stanji – s tistim, kar v resnici občutimo.³

Razmerje med čustveno disonanco in čustveno izčrpanostjo je premo sorazmerno, to pa velikokrat vodi v dolgoročno izgorevanje na delovnem mestu.^{22,23} Ob takšnem dogajanju ima zaposleni lahko pogosto občutke tesnobe ob (novih) obremenitvah na delovnem mestu, največkrat kaže depresivnost s pomanjkanjem energije in volje za delo, otopelost za čustvene izzive klientov, nesposobnost izražanja čustvenih vsebin, izgubi celo smisel za humor in občutek za dogajanje okoli sebe ter ima največkrat neprimeren in nesramen odnos do strank.^{20,24} Težave na duševnem področju se velikokrat odražajo tudi v določenih psihosomatskih simptomih in (zdravstvenih) težavah (tesnoba, depresivna simptomatika, zloraba psihoaktivnih substanc, slaba samopodoba ipd.).²⁵ Tak zaposleni postane neproduktiven in prične razmišljati o zamenjavi delovnega mesta ali pa celo o zamenjavi delovne organizacije.²⁶ Med objektivnimi kazalci izstopa večji delež bolniške zadržanosti, pa tudi prezentizma. Slednji je pogost pri tistih, ki imajo delovne pogodbe sklenjene za določen delovni čas in se bojijo morebitne odpovedi.²³



Tako površinsko kot globinsko igranje lahko pripeljeta do zdravstvenih težav delavca.

GLOBINSKO IGRANJE

Nasprotje površinskemu igranju predstavlja globinsko igranje, kjer zaposleni svoja čustva sproža, potlačuje in aktivno oblikuje, zaradi česar jih poskuša tudi dejansko občutiti. Poudarjeno je predvsem posameznikovo notranječustveno stanje, vedenjska sprememba pa je zgolj stranska posledica.²¹ Gre za dokaj intenziven energetski proces, ki terja notranjo kognitivno prestrukturiranje na ravni miselnih predstav in prepričanj. Lahko bi celo dejali, da takšna oseba sama sebe prepriča, da ni jezna, da ni razočarana, da je dobre volje, da se bo smehljala in drugim ne bo kazala slabe volje ter navsezadnje vsega tega tudi občutila.^{8,19}

Tipičen primer bi bila blagajničarka, ki je v odnosu z nesramno, vsiljivo in težavno stranko. Ta se na blagajni ne strinja s končnim zneskom za plačilo, neutemeljeno trdi, da so cene višje, kot pa so bile označene na policah in zaradi tega zahteva posredovanje poslovodje. Zaposleni ne preostane nič drugega, kot da navzven ohrani mirno kri, prosi za pomoč svojega nadrejenega in poskuša delovati kolikor je mogoče profesionalno. Četudi omenjeno lahko sproža negativna čustva pri blagajničarki, se jih ta trudi nevtralizirati in obvladovati z miselno naravnostjo in osredotočenjem na predhodne pozitivne izkušnje s strankami. V tem primeru še vedno upošteva izrazna pravila, je spoštljiva, prijazna in ustrezljiva.

Za razliko od površinske čustvene igre naj bi ta imela manj škodljivih učinkov tako za posameznika kot tudi za organizacijo.²⁷ Zaposleni, večji zavestne uporabe globinskega igranja, se medsebojno podpirajo, nudijo pomoč in razvijajo višje ravni svojega samozavedanja, kar posledično zmanjšuje delovni distress in tesnoba

na delovnem mestu.^{4,28,29} Posamezniki, ki se pogosteje iskreno smeji in kramljuje s strankami/kupci/pacienti, poročajo o nižji stopnji stresa in so bolj delovno zavzeti.³⁰ Tu je raven (začasne) čustvene disonance bistveno nižja kot pri površinskem igranju, zato tudi ne prihaja do čustvenega izčrpanja posameznika.³¹ Nekaterim ta strategija služi kot nekakšen vir osebnostne in psihološke moči, trdnosti in sposobnosti obvladovanja težavnih situacij.^{32,33} Iz organizacijsko-ekonomske perspektive ta strategija čustvenega dela sovпада s pozitivno storitveno izkušnjo, zaradi česar se redne, stalne stranke rade vračajo, so zveste in bolj pripravljene na sklepanje kompromisov s ponudnikom storitev v primeru pritožb ali težav.^{34,35}

Evolucijsko gledano posamezniki težimo k ohranjanju, skrbi in grajenju nam pomembnih in cenjenih virov. Ko zaznamo morebitno izgubo teh virov ali pa doživljamo ambivalenco med našim vloženim trudom ter (pričakovanimi) pridobitvami, lahko nastopi stresen odziv. V skladu z modelom neravnotežja med trudom in nagrado³⁶ vsak zaposleni za svoje vloške pričakuje temu ustrezne nagrade oz. pridobitve. Če temu takoj ali pa čez nekaj časa ni tako, zaposleni spremeni svoj odnos do dela, delovne organizacije in oblikuje bolj negativno obarvana stališča do dela (nezadovoljstvo, nezavzetost, pomanjkanje lojalnosti). Zaposleni, ki dosledno uporablja globinsko strategijo čustvenega dela, sčasoma dobi občutek, da njegovo delo ne vodi k zanj pomembnim pridobitvam (dobro počutje, zavzetost, izpolnitev, zaznana kompetentnost ipd.), ampak zgolj k pridobitvam za delodajalca. Daljše obdobje tovrstnih občutij vodi v izpraznitev in posledično v čustveno izčrpanost³⁷, zato so toliko bolj pomembni praktični prijemi s strani delodajalca pri priznavanju tovrstne oblike dela.

PRAKTIČNI NAPOTKI

Literatura na področju čustvenega dela ne ponuja veliko praktičnih usmeritev za delodajalce, zato smo pripravili osem pomembnih korakov za organizacijsko vzpostavitev čustvenega dela kot vrednote in mehanizme za ohranjanje predvsem globinskega čustvenega dela.

1. Ozaveščanje.

Glede na relativno nepoznavanje čustvenega dela v nekaterih kadrovskih službah bi se bilo smiselno podučiti o samem pojmu, strategijah, vzrokih, načinu delovanja in morebitnih pozitivnih/negativnih posledicah.

2. Kažipot za zaposlene.

Praksa kaže, da je velika večina pričakovanih vedenj v nekaterih delovnih organizacijah neformalne narave in niso nikjer specifično zabeležena. Zaposleni potrebujejo informacijo o tem, kakšno vedenje se na konkretnem delovnem mestu od njih tudi pričakuje. Podjetje naj zapiše, katera so zaželena čustvena vedenja in »pravila igre«. Začetna investicija v kratek informativen priročnik pri uvajanju novozaposlenih in izobraževanju že zaposlenih bo koristna tudi za delovno ozračje.

3. Opis, primer, vaja in še enkrat vaja!

Golo faktografsko opisovanje, kaj čustveno delo je, kako ga prepoznamo in kaj prinese, je neuporabno, če ga ne postavimo v kontekst. Zaposlenim lahko na primerih pokažemo, kako proaktivno in reaktivno delovati v čustveni izmenjavi. Predstavimo jim lahko tehniko kognitivnega prestrukturiranja, kjer spremenimo prvotno negativno čustveno izkušnjo, celotno situacijo na novo premislimo ter prevrednotimo možnosti. Tovrstne situacije so navsezadnje del poklicnega razvoja in učenja, ki nam pomagajo zavzeti novo perspektivo na naše delovno življenje.

Omeniti je potrebno tudi **tehniko vživljanja**. Zaposleni delujejo konkretno v konkretnih okoliščinah, pri čemer marsikdaj pozabljajo na morebitno ozadje dogajanja. V mislih imamo predvsem razumevanje težavne stranke, četudi se na prvi pogled morda zdi nemogoče. Zaposleni lahko zavzamejo perspektivo omenjene stranke in si naštejejo morebitne razloge, zaradi katerih se oseba na drugi strani vede na določen način. Morda ima sama težave doma z otroki ali partnerjem, nadležnega šefa ali pa se preprosto ne počuti dobro. Zavzemanje in vživljanje v perspektivo drugega je v veliki meri odvisno od empatije in naših miselnih zmognosti, a zagotovo lahko pripomore k boljšemu medsebojnemu razumevanju tudi v poslovnem okolju. Opisana tehnika omogoča miselno predstavo o tem, da je vsak zaposleni lahko tudi na drugi strani delovnega pulsa, od koder pričakuje dober in profesionalen odnos, kar globinsko igranje navsezadnje ponuja.

V kolikor nam čas, finance in energija dopuščajo, se zaposleni lahko preizkusijo tudi v **igri vlog**, kjer odigrajo številne scenarije površinskega in globinskega igranja.

Pri zaposlenih lahko gojimo samozavedanje o lastnem čustvenem delu in ga primerjamo z zaznavo njihovih sodelavcev. Takšne intervence so dobrodošle predvsem v začetnih korakih, ko želimo spodbuditi **miselno samorefleksijo**.

4. Čustveno vedenje kot merilo uspešnosti.

Številna podjetja imajo različne sisteme vrednotenja delovne uspešnosti in učinkovitosti, kjer so med drugim zajeti tudi nekateri psihološki kazalniki. Pomembna sestavina ali kriterij naj postane tudi čustveno-delovna kompetenca. Ali se zaposleni dobro počuti ob delu z ljudmi? Ga delo z ljudmi izčrpa ali notranje obogati za nadaljnje delovne podvige? Se zna soočiti s stresnimi situacijami? To naj bodo vprašanja, ki naj vodijo vodstvo in kadrovske službe pri izpeljavi letnih delovnih razgovorov, pri spremljanju zaposlenih in ocenjevanju njihovega doprinosa k podjetju.

5. Pogovor.

Obstaja kopica različnih tipov ljudi, s katerimi prihajamo v stik; v skladu s tem so tudi načini ustrezne komunikacije različni. Področje transakcijske analize in poznavanje koncepta psiholoških iger lahko še dodatno razgrne naravo dela s čustvi, pa vendarle zgolj znanje ni dovolj. Pomembno je, da se zaposleni med seboj o tem pogovarjajo ali pa imajo na voljo nekoga, kateremu lahko vsaj deloma zaupajo ali potožijo o delovnih pripetljajih. To so lahko svetovalec, nadrejeni, sodelavec ali pa zaupnik. Tako lahko omejimo pogovore o čustveno napetih situacijah zgolj na delovno okolje, zaradi česar zaposleni vsega tega ne prenaša v domače okolje. Navsezadnje, ko zaposleni ve, da ima nekoga na voljo za pogovor, ga lahko to nadalje spodbudi, da poišče pomoč, ko jo potrebuje.

6. Opolnomočenje.

Delovne organizacije se počasi spoznavajo tudi s pojmom psihološke podpore zaposlenim, ki na sistemski ravni pomaga zaposlenim, da ohranjajo svojo delovno samopodobo in zdravje, obenem pa poskrbijo za utečen delovni proces. Ena od teh oblik podpore bi lahko bil intenziven celosten program za urjenje globinskega igranja v službah intenzivnega dela z ljudmi (sem prištevamo tudi strategije spoprijemanja s stresom, proces reševanja pritožb, aktivno komuniciranje, reševanje problemov, samopomoč). Ne samo, da bi to znižalo morebitne stroške za delodajalca zaradi odsotnosti ali menjave delovnega mesta, ampak bi doprineslo tudi k bolj preciznemu in humanemu reševanju medosebnih težav.

7. Širimo »znanje« preko zgodbe.

Moč prigodnic ali kratkih resničnih prigod iz organizacijskega življenja je lahko neprecenljivo komunikacijsko orodje. Če na sestanku povemo kratko zgodbo o tem, kako je naša sodelavka odlično izpeljala reklamacijo stranke in slednjo na koncu tudi nasmejala, bo to dalo zaposlenim misliti. Dobre zgodbe ne le čustveno povežejo ljudi, ampak nam pomagajo širiti želene vzorce obnašanja in spreminjati neželene. Prigodnica lahko služi tudi kot uporabno sredstvo

pri nenehnem, a blagem opozarjanju na to, da je čustveno delo neizogiben del dela z ljudmi.

8. Uspešnim čustvenim igralcem dati možnost napredovanja.

Zaposleni, ki uspešno uporabljajo tehniko globinskega igranja in se v najmanjši meri poslužujejo površinskega hlinjenja čustev, naj bodo temu primerno nagrajeni. Pohvala deluje spodbudno, napredovanje pa ima še bolj opazno vlogo, kajti tak zaposleni ne le zaznava pozitivno samopridobitev iz takšnega načina dela, ampak lahko tudi druge poduči, kako, kdaj in zakaj tako delati. Njegova vloga je lahko tudi bolj subtilne narave, saj lahko postane model ostalim, pa se tega niti ne zavedajo. Nekdo, ki napreduje, lahko postane dober mentor novozaposlenim ali neizkušenim, tudi mlajšim sodelavcem, ki čutijo psihološke pritiske dela z ljudmi.

Pri vseh opisanih smernicah ne smemo pozabiti na pomembno vlogo nadrejenih, ki naj služijo kot zgled svojim sodelavcem. Sodobne kadrovske službe pa zaposlujejo tudi psihologe, ki so lahko nepogrešljivi ne le zaradi znanja o potencialni problematiki neustreznega čustvenega dela na ravni posameznika, delovne organizacije in družbe, ampak tudi zaradi psihoterapevtskih znanj in svetovalnih veščin, dobre diferencialno-diagnostične obravnave in poznavanja psihološke metodologije za merjenje tovrstnih konceptov.

VELIKI VLOŽKI

- ✓ aktivna čustvena igra
- ✓ skrb za kvaliteto storitev
- ✓ dobro počutje strank
- ✓ dobički podjetja
- ✓ zadovoljstvo delodajalca
- ✓ vzor sodelavcem



Slika 1. Tehnika dinamičnega (ne) ravnovesja med vložki in pridobitvami na delovnem mestu

MAJHNE PRIDOBITVE

- ✗ dolgoročna varnost zaposlitve
- ✗ možnost napredovanja
- ✗ plačilo po uspešnosti
- ✗ zaznan trud s strani vodstva

LITERATURA

1. <http://www.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagement-crisis.aspx>
2. <http://lib.tkk.fi/Diss/2002>
3. Ang Chooi Hwa, M. Emotional labor and emotional exhaustion. *Journal of Management Research* (2012) 12; 115–127
4. Ashforth, E. B. in Humphrey, H. R. Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review* (1993) 19; 88–115
5. Steinberg, J. R. in Figart, M. D. Emotional demands at work. A job content analysis. *Annals of the American academy of Political & Social Science* (1999) 561; 177–192
6. http://www.jennybray.au/storage/pdfs/BRAY_Emotional_Labour_NSWHACC.pdf
7. James, N. Emotional labor: skill and work in the social regulation of feelings. *Sociological Review* (1989) 37; 15–42
8. Hochschild, A. R. *The managed heart*, Los Angeles, University of California Press 1983
9. Othman, A. K, Shah, A. H. in Jasmine, A. Emotional intelligence, emotional labour and work effectiveness in service organizations: a proposed model. *Journal of Bussiness Perspection* (2008) 12; 31–42
10. 10. Russell Hochschild, A. *Upravljanje srce: komercializacija človeških čustev. Teorija in praksa* (2002) 39; 196–213
11. <http://www.dialogos.si/slo/predavanja/dnevi-sp/gradiva/acrobat/eq.pdf>
12. http://helppguide.org/mental/eq5_raising_emotional_intelligence.htm

13. <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2003RB-03.pdf>
14. Šadl, Z. Uvod: deracionalizacija organizacij. Teorija in praksa (2002a) 39; 5–9
15. Yoder, J. D. in Kahn, A. S. Making gender comparisons more meaningful: A call for more attention to social context. *Psychology of Women Quarterly* (2003) 27; 281–290
16. <http://cgr.umt.edu.pk/icobm2013/papers/Papers/IC3-Sept-2012-002.pdf>
17. Šadl, Z. We're out to make you smile. Emocionalno delo v storitvenih organizacijah. Teorija in praksa (2002b) 39; 49–80
18. Leidner, R. *Fast Food, Fast Talk: Service Work and The Routinization of Everyday Life*, Berkeley, University of California Press 1993
19. Brotheridge, C. M. in Grandey, A. A. Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of „people work“. *Journal of Vocational Behavior* (2002) 6; 17–39
20. <http://scholarcommons.usf.edu/etd/5058>
21. Grandey, A. A. *The effects of emotional labor: Employee attitudes, stress and Performance*, Colorado, Colorado State University 1999
22. Diefendorff, J. M. in Gosserand, R. H. Understanding the emotional labor process: A control theory perspective. *Journal of Organizational Behavior* (2003) 24; 945–959
23. Zapf, D. Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review* (2002) 12; 237–268
24. Bono, J. E. in Vey, M. A. *Toward understanding emotional management at work: quantitative review of emotional labor research*. V Hartel, C., Zerbe, W. J. in Ashkanasy, N. M. (ur.) *Emotional in Organizational Behavior*, New Jersey, 2002: 213–233
25. Schaubroeck, J. in Jones, J. R. Antecedents of workplace emotional labor dimensions and moderators of their effects on physical symptoms. *Journal of Organizations Behavior* (2000) 21; 163–183
26. Jung, H. S. in Yoon, H. H. Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. *International Journal of Hospitality Management* (2014) 38; 84–88
27. Choi, Y. G. in Kim, K. S. A Literature review of emotional labor and emotional labor strategies. *Universal Journal of Management* (2015) 3; 283–290
28. Yang, F. A. in Chang, C. C. Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* (2008) 45; 879–887
29. Wharton, A. The effective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations* (1993) 20; 205–232
30. Rafaeli, A. in Sutton, R. I. The expression of emotion in organizational life. V Cummings L. L. in Staw, B. W. (ur.) *Research in organizational behavior*, Greenwich, 1989: 1–42
31. Hur, W. M., Moon, T. W. in Jun, J. K. The role of perceived organizational support on emotional labor in the airline industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (2013) 25; 105–123
32. Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. in Boudreau, J. W. An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology* (2000) 85; 65–74
33. Pizam, A. in Shani, A. The nature of the hospitality industry: present and future managers' perspectives. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research* (2009) 20; 134–150
34. Lee, J. J. in Ok, C. M. Understanding hotel employees' service sabotage: Emotional labor perspective based on conservation of resources theory. *International Journal of Hospitality Management* (2014) 36; 176–187
35. Van Dijk, P. A., Smith, L. D. G. in Cooper, B. K. Are you for real? An evaluation of the relationship between emotional labor and visitor outcomes. *Tourism Management* (2011) 32; 39–45
36. Siegrist, J. Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* (2008) 6; 163–168
37. Philipp, A. in Schubach, H. Longitudinal effects of emotional labour on emotional exhaustion and dedication of teachers. *Journal of Occupational Health Psychology* (2010) 15; 494–504
38. Henkoff, R. in Sample, A. Finding, training, and keeping the best service workers. *Fortune* (1994) 3, 110–116
39. Lapointe, E., Morin, A. J., Courcy, F., Boilard, A. in Payette, D. Workplace affective commitment, emotional labor and burnout: A multiple mediator model. *International Journal of Business and Management* (2012) 7; 3–21

Pri vseh opisanih smernicah ne smemo pozabiti na pomembno vlogo nadrejenih, ki naj služijo kot zgled svojim sodelavcem.



NAROČILNICA



Nepreklicno naročamo
izvodov revije **GASILEC**.

Naročnina velja od datuma naročila do pisnega preklica (vsaj mesec dni pred novim koledarskim letom).



PODATKI O NAROČNIKU

Ime in priimek (ali ime ustanove):

.....

Ulica in hišna številka:

Pošta in kraj:

Davčna številka (za pravne osebe):

davčni zavezanec: DA / NE

Letna naročnina znaša **25 EUR** (z vključenim DDV).

Plačilo je možno v **enem, dveh** ali **štirih** obrokih (želeno označite).

Podpis (in žig pri pravnih osebah):

Revija Delo in varnost sodeluje tudi z revijo Gasilec.

Naročanje Delo in varnost 63 let

Strokovna revija za varnost in zdravje pri delu ter varstvo pred požarom

Revija Delo in varnost izhaja že od leta 1955. Delo in varnost se ponša s kakovostnimi strokovnimi in znanstvenimi vsebinami, s katerimi bralci širijo svoje strokovno znanje in nadgrajujejo delovno področje. Na leto natisnemo šest števil.

Vabimo vas k soustvarjanju revije

Vedno so dobrodošli ne le vaši članki, temveč tudi vaši predlogi, mnenja, kritike. Pošljete nam jih lahko na naslov deloinvarnost@zvd.si ali izpolnite anketni vprašalnik na strani www.zvd.si/zvd/podrocja-dela/revija-delo-in-varnost. Vaša mnenja in predlogi nam pripomorejo k izboljšavam, vsebine izpod peres strokovnjakov pa bogatijo znanje vseh, ki se ukvarjajo z obravnavanimi tematikami.

Naročila na revijo Delo in varnost in več informacij:

Pokličite (01) 585 51 28, pišite nam na deloinvarnost@zvd.si ali obiščite www.zvd.si.



Ambulanta za
gastroenterologijo

Gastroskopijska in kolonoskopijska

Rak na debelem črevesju je v Sloveniji med najpogostejšimi rakavimi obolenji. Bolezenskih sprememb se marsikdaj sploh ne zavedamo, saj nimajo nujno opaznih simptomov. Ugotovimo pa jih lahko s specialističnim pregledom.

Pregledi, ki jih v gastroenterološki ambulanti na ZVD izvajajo priznani specialisti z najsodobnejšimi diagnostičnimi napravami, omogočajo zanesljivo analizo zdravstvenega stanja vaših prebavil.

Gastroskopijska in kolonoskopijska veljata za najzanesljivejši metodi, s katerima prepoznamo bolezni prebavil, vključno s predrakavimi in rakavimi spremembami.

Specialistični pregled lahko prežene skrbi, v primeru odkritja bolezenskih znakov pa omogoči zgodnje in ustrezno zdravljenje.

ZVD. Specialistične preiskave brez čakalnih vrst in z zagotovljenim parkirnim prostorom.

55 let

ZVD Zavod za varstvo
pri delu d.o.o.
Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana-Polje

T: +386 (0)1 585 51 00
F: +386 (0)1 585 51 01
info@zvd.si

www.zvd.si



OLIMPIJSKI REFERENČNI
ŠPORTNOMEDICINSKI CENTER

ZVD

Zavod za varstvo pri delu